

CENTRO UNIVERSITÁRIO ASSIS GURGACZ

**LETICIA APARECIDA CONTINI
NADIR DA SILVA COSTA**

**A INFLUÊNCIA DO ESGOTAMENTO EMOCIONAL NO DESEMPENHO DO
TRABALHO DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM NO CONTEXTO
HOSPITALAR**

**CASCADEL
2023**

CENTRO UNIVERSITÁRIO ASSIS GURGACZ

**LETICIA APARECIDA CONTINI
NADIR DA SILVA COSTA**

**A INFLUÊNCIA DO ESGOTAMENTO EMOCIONAL NO DESEMPENHO DO
TRABALHO DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM NO CONTEXTO
HOSPITALAR**

Trabalho apresentado à disciplina TCC: Projeto de Pesquisa
– Projeto como requisito parcial para obtenção da aprovação
semestral no Curso de Psicologia do Centro Universitário
Assis Gurgacz.

Orientadora: Ma. Adriana Paula Salvi Merlin

**CASCADEL
2023**

RESUMO

O referido projeto irá apresentar a estruturação e metodologia a ser aplicada para análise “A influência do Esgotamento Emocional no desempenho do trabalho do profissional de Enfermagem na área hospitalar”. Desta forma, o presente estudo tem por intuito compreender como o Esgotamento Emocional pode influenciar no desempenho do profissional de enfermagem. O cotidiano dos profissionais dentro e fora do trabalho, o regime de turno e ampla jornada de trabalho podem trazer como consequência uma sobrecarga emocional diária, tornando o corpo vulnerável a diferentes sintomas. Logo, a Psicologia Organizacional e do Trabalho é ciência necessária para implementação quanto ao trato, assim como para métodos preventivos quanto a neutralização desta ocorrência em meio ao ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Esgotamento Emocional. Desempenho Profissional. Psicologia Organizacional do Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 ASSUNTO / TEMA.....	7
1.2 JUSTIFICATIVA.....	8
1.3 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	8
1.4 FORMULAÇÃO DAS HIPÓTESES	9
1.5 OBJETIVOS DA PESQUISA	9
1.5.1 Objetivo geral	9
1.5.2 Objetivos específicos	9
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1 ESGOTAMENTO EMOCIONAL.....	10
2.2 DESEMPENHO PROFISSIONAL DO ENFERMEIRO	11
2.3 OLHAR DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL DO TRABALHO	12
3 ENCAMINHAMENTO METODOLÓGICO	14
3.1 TIPO DE ESTUDO.....	14
3.2 CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO E PLANO DE RECRUTAMENTO.....	15
3.3 COMO E QUEM IRÁ OBTER O CONSENTIMENTO/ASSENTIMENTO E GARANTIAS ÉTICAS AOS PARTICIPANTES DE PESQUISA.....	15
3.4 DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS PARA A EXECUÇÃO DO PROJETO	15
3.5 DESCRIÇÃO DE MÉTODOS QUE AFETEM OS PARTICIPANTES DA PESQUISA E ANÁLISE CRÍTICA DE RISCOS E BENEFÍCIOS, BEM COMO MEDIDAS QUE MINIMIZEM E/OU ELIMINEM TAIS RISCOS	16
3.6 PREVISÃO DE INDENIZAÇÃO E RESSARCIMENTO DE GASTOS AOS PARTICIPANTES	16
3.7 CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA	17

3.8 LOCAIS DE REALIZAÇÃO DAS ETAPAS E INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA	18
3.9 EXPLICITAÇÃO DAS RESPONSABILIDADES DOS ENVOLVIDOS NA PESQUISA	18
3.10 PROPRIEDADE, USO, DESTINO E MEDIDAS DE GARANTIA DE PRIVACIDADE E CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES OBTIDAS PELA PESQUISA	18
3.11 ORÇAMENTO	18
3.12 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES	19
3.13 ANÁLISE DOS RESULTADOS E EXPLICITAÇÃO DE QUE OS RESULTADOS DA PESQUISA SERÃO TORNADOS PÚBLICOS, SEJAM ELES FAVORÁVEIS OU NÃO...	19
REFERÊNCIAS.....	20
APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS: ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	23
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	24
APÊNDICE C - DECLARAÇÃO DOS PESQUISADORES.....	27
APÊNDICE D - CARTA DE ANUÊNCIA - AUTORIZAÇÃO DO RESPONSÁVEL	28
ANEXO A - RELATÓRIO ANTIPLÁGIO.....	30

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 - Orçamento para pesquisa de trabalho de conclusão de curso.....18

Quadro 1 - Cronograma de projeto de pesquisa 19

1. INTRODUÇÃO

Atualmente a busca pelo conhecimento impulsionou entendermos conceitos que explorem diversas esferas da sociedade, que por sua vez, influenciam não apenas no nosso presente, mas também no futuro. Ao observar o conceito de Esgotamento Emocional, enquanto o acúmulo de preocupações, inseguranças, medos, sobrecarga de atividades e alterações na rotina, o mesmo passa a representar um problema para alguns indivíduos.

Conforme Silva (2000), o “Esgotamento Emocional” está associado à escassez de recursos emocionais, à sensação de inutilidade em relação aos outros e à percepção de não ter nada a oferecer a eles. O respectivo estudo tem por objetivo, entender como o esgotamento emocional pode influenciar no desempenho do trabalho dos profissionais de enfermagem do contexto hospitalar. Nesta perspectiva, admite-se que o trabalho desempenha um papel fundamental na qualidade de vida das pessoas, apresentando benefícios, também desafios para a saúde mental dos trabalhadores (NIEUWENHUIJSEN, BRUINVELS & FRINGS-DRESEN, 2010).

Os profissionais geralmente almejam encontrar satisfação e realização em seus trabalhos. No entanto, quando submetidos a pressões que exigem esforços significativos em termos físicos, mentais e emocionais, isso pode desencadear o esgotamento emocional (FUREGATO, 2012). Portanto, os Profissionais de Enfermagem na área hospitalar, desempenham papéis importantes no cenário hospitalar, e a relação entre o esgotamento emocional e o desempenho no trabalho podem gerar implicações tanto para a saúde e o bem-estar desses profissionais, quanto para a qualidade do atendimento que os pacientes recebem. Compreender essa dinâmica é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e melhorar o cuidado prestado pelos enfermeiros no contexto hospitalar.

Todavia, o interesse pelo tema originou-se partir do olhar da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que consiste em uma especialidade do profissional de psicologia e que desempenha uma relevante função no que diz respeito a promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador. Em suma, "A Influência do Esgotamento Emocional no Desempenho do Trabalho do Profissional de Enfermagem no contexto Hospitalar" apresenta-se como uma proposta de relevância social e científica, considerando os impactos e a sensibilização que pode motivar nos profissionais atuantes e interessados na área, bem como, as contribuições que o mesmo pode representar para aumentar a visibilidade da temática no âmbito científico.

Diante da atual conjuntura global de crise sanitária, observa-se uma extensa discussão sobre os desafios enfrentados pelos profissionais de saúde, especialmente no ambiente hospitalar, que têm sido submetidos a situações de extrema pressão e vivenciado um significativo Sofrimento Emocional (SE).

O impacto negativo na Saúde Mental (SM) é mais evidente entre os enfermeiros, os quais desempenham um papel crucial na linha de frente contra a propagação do vírus. Esses profissionais enfrentam constantemente a exposição a riscos de contaminação, além da escassez de recursos materiais e humanos adequados para lidar com as crescentes demandas de pacientes infectados (LIMA ET AL., 2020; CABELLO & PÉREZ, 2020).

1.1 ASSUNTO / TEMA

A presente pesquisa tem por escopo, explicar a temática da “Influência do Esgotamento Emocional no Desempenho do Trabalho do Profissional de Enfermagem”. Em seu conteúdo, será abordada a relação e amparo da Psicologia Organizacional quanto a influência do Esgotamento Emocional no desempenho do trabalho do profissional de enfermagem.

1.2 JUSTIFICATIVA

O Esgotamento Emocional no contexto hospitalar é um tema significativo para a sociedade, pois aborda a saúde mental e o bem-estar dos profissionais que trabalham cuidando

das necessidades de saúde da população. Importante destacar que o ambiente hospitalar frequentemente demanda que enfermeiros desempenhem suas funções em cenários permeados por experiências intensas, onde lidam com situações que envolvem dor, sofrimento, mortes e recuperações. Essas circunstâncias motivam sentimentos de estresse, o que, por conseguinte, podem desencadear o sofrimento emocional entre esses profissionais. (RIBEIRO *et al.*, 2020; SILVA & MAGALHÃES, 2014).

Evidencia-se portanto, a relevância da presente proposta enquanto trabalho a ser realizado como pré requisito parcial para conclusão de curso superior em Psicologia, uma vez que a formação de psicólogos preocupa-se em sustentar o olhar desta ciência, motivando a identificação das possíveis causas do sentimento de esgotamento emocional e sua relação com o desempenho dos profissionais de enfermagem.

Importante enfatizar que o tema proposto é relevante para a sociedade, pois no contexto hospitalar, onde a demanda por atendimento em saúde é elevada, entender e abordar o esgotamento emocional entre os profissionais de enfermagem, torna-se imprescindível para promover o cuidado com a saúde, a satisfação do paciente e a qualidade dos serviços prestados.

Por fim, a presente proposta contribui para a conscientização em relação à importância da saúde mental no contexto do trabalho, promove a visibilidade da temática no meio acadêmico, bem como, a sensibilização da comunidade sobre o contexto em questão.

1.3 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

O esgotamento emocional pode impactar no desempenho do trabalho do profissional de enfermagem, bem como, impor limitações quanto a oferta dos serviços desses profissionais. Nessa perspectiva, o problema de pesquisa, enquanto fio condutor de futuros estudos, pode ser representado pela imposição da seguinte questão: Como o Esgotamento Emocional pode influenciar no desempenho do trabalho do profissional de enfermagem no contexto hospitalar?

1.4 FORMULAÇÃO DAS HIPÓTESES

Hipótese 0- O esgotamento emocional não influencia no desempenho do trabalho dos profissionais de enfermagem do contexto hospitalar.

Hipótese 1- O esgotamento emocional influencia no desempenho do trabalho dos profissionais de enfermagem do contexto hospitalar.

Hipótese 2- Profissionais de Enfermagem há mais de 1 ano de vínculo, não tem sentimentos de esgotamento emocional.

1.5 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo em uma pesquisa científica é composto de uma declaração concisa que define o que um estudo pretende alcançar, o mesmo é motivado por razões intelectuais, buscando conhecimento por sua própria gratificação, e razões práticas, visando aprimorar a eficácia. No entanto, a realização de uma pesquisa exige não apenas o desejo do pesquisador, mas também seus conhecimentos, recursos humanos, materiais e financeiros (RIBEIRO *et al.*, 2020; SILVA & MAGALHÃES, 2014).

Verificar p excluir? (MASLACH, 2001).

1.5.1 Objetivo geral

Compreender como o Esgotamento Emocional pode influenciar no desempenho do trabalho dos profissionais de enfermagem no contexto hospitalar.

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar fatores que podem desencadear ou potencializar sentimentos de esgotamento emocional;
- Sensibilizar comunidade hospitalares e sociedade em geral sobre os impactos que o esgotamento emocional dos profissionais de enfermagem podem causar no desempenho de suas atividades de trabalho;
- Compreender como a relação esgotamento emocional e desempenho profissional pode influenciar a satisfação dos colaboradores em relação a seus trabalhos.

2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O pesquisador tem a responsabilidade de enfatizar, apresentar e analisar os alicerces teóricos que sustentem sua abordagem, isto é, os conjuntos de conceitos e ferramentas lógicas em que se baseia para orientar seu pensamento e fornecer explicações dos aspectos da realidade que escolheu investigar. No âmbito de um projeto de pesquisa, Gil (2002) enfatiza que o pesquisador deve realizar uma breve reflexão sobre os fundamentos teóricos que embasam sua investigação. Dentro desse contexto, é incumbência também do pesquisador, introduzir ao leitor as teorias centrais que guardam relação com o tema sob análise.

Todavia, a fundamentação teórica, trata-se de um elemento de construção e organização dos projetos de pesquisa acadêmica, ou seja, constitui uma questão a ser desvendada, tal questão por sua vez, não constitui um obstáculo intransponível. Enquanto elemento de um projeto de pesquisa consiste em uma decorrência dos demais elementos dessa atividade de investigação científica: Introdução/apresentação, objetivos, justificativa, hipótese, etc (GIL, 2002).

2.1 ESGOTAMENTO EMOCIONAL

O Esgotamento Emocional está relacionado à resposta ao estresse ocupacional crônico que uma pessoa experimenta, e pode ser exemplificado por sentimentos de desgaste físico e emocional. Isso acontece quando o indivíduo se sente sobrecarregado e percebe uma diminuição em seus recursos emocionais, como um estado de esgotamento que afeta tanto o corpo quanto a mente, resultando na sensação de não ter energia para realizar qualquer tipo de atividade (MASLACH & JACKSON, 1986).

É uma condição que resulta da pressão prolongada e à demandas emocionais associadas ao trabalho, incluindo sobrecarga de trabalho, interações interpessoais desafiadoras, conflitos de papéis e altas expectativas pessoais e organizacionais. Ela reflete os efeitos das pressões tanto da organização quanto do indivíduo (CORDES & DOUGHERTY, 1993).

É importante observar que o esgotamento emocional pode ter sérios impactos na saúde mental e física dos trabalhadores, bem como na qualidade de vida no trabalho e no funcionamento da organização (WRIGHT & CROPANZANO, 1998). Em resumo, consiste na resposta às demandas estressantes no trabalho e pode ter consequências significativas para os indivíduos e a organização.

O Esgotamento Emocional no ambiente de trabalho é caracterizado pela sensação de esgotamento físico e emocional que um indivíduo começa a experimentar devido ao estresse

prolongado no trabalho, o mesmo ainda, é frequentemente entendido como o ponto de partida para o desenvolvimento da “Síndrome de Burnout” por exemplo; tal síndrome se caracteriza pela despersonalização e pela diminuição da realização pessoal, o que resulta em sentimentos e atitudes negativas por parte do indivíduo, como insatisfação, desgaste e perda de comprometimento em relação às suas tarefas profissionais (MASLACH; JACKSON, 1986).

Fernandes e Ferreira (2015) conduziram uma análise dos fatores que precedem o esgotamento emocional no contexto organizacional e identificaram que conflitos, sobrecarga de trabalho, pressão no ambiente profissional e estresse ocupacional têm uma influência direta sobre o esgotamento emocional dos indivíduos.

Além disso, de acordo com Cordes e Dougherty (1993), expectativas elevadas relacionadas a desafios no trabalho, reconhecimento, recompensas, ambições de avanço na carreira, entre outros, podem instigar e estimular o sentimento de esgotamento.

2.2 DESEMPENHO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM

O serviço de enfermagem em um hospital é de extrema importância para os trabalhos realizados junto aos pacientes no que diz respeito ao seu tratamento, isso visto tanto da ótica física quanto mental (DIAS, 2005). É importante destacar que as atividades de cuidado envolvem tensão, responsabilidade constantes e exposição contínua a situações de dor, sofrimento e morte em ambientes hospitalares, condições estas que podem aumentar a probabilidade do surgimento de sintomas de esgotamento emocional entre profissionais de enfermagem. Entretanto, o estreitamento da relação entre consumo e produtividade no conceito de trabalho reflete uma ênfase no significado instrumental do salário, consumo, seguridade social e bem-estar. Isso significa que o trabalho ainda é frequentemente visto como uma mercadoria, e essa visão muitas vezes resulta em sentimentos de alienação e monotonia para os trabalhadores.

Sendo assim, o desempenho no trabalho se torna um viés de cuidado para organizações e trabalhadores à medida que, organizações buscam profissionais que forneçam produtos e serviços da melhor forma possível, enquanto profissionais buscam por segurança, possibilidades de avanço de carreira e realização profissional. No entanto, questões como absenteísmo e atrasos, por exemplo, representam sentimentos de desgaste, cansaço ou desmotivação do profissional em relação a suas atividades de trabalho (KOOPMANS *et al.*, 2012; ROTUNDO, 2002). Portanto, profissionais que trabalham em instituições hospitalares enfrentam uma série de estressores ocupacionais que podem afetar significativamente seu bem-estar. O desempenho desses profissionais exige estabilidade emocional, pois precisam lidar com pacientes em estado grave e compartilhar as angústias, dores e medos deles e de suas

famílias. Esse contexto, portanto, torna o trabalho desafiador e requer habilidades de manejo e equilíbrio emocional.

2.3 OLHAR DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL DO TRABALHO

A psicologia organizacional do trabalho aborda diversas questões, como desempenho, saúde do trabalhador, qualidade de vida e impacto do emprego na vida humana. Seu foco inclui perspectivas de atividade pessoal e institucionalizada, explorando aspectos relacionados ao ambiente de trabalho e seus efeitos sobre os indivíduos (PRILLELTENSKY, 1994; STEFFY; GRIMES, 1992).

Cascio (2001) a define como uma divisão aplicada da psicologia que estuda o comportamento humano relacionado ao trabalho, organizações e produtividade. O autor destaca a inserção da psicologia organizacional no campo da ciência psicológica, aplicando-se aos problemas das pessoas nas organizações.

O desenvolvimento da psicologia organizacional e o do trabalho no Brasil acompanharam as ocorrências mundiais relativas à área, seu aparecimento está associado à crescente industrialização que ocorreu nos principais países do cenário ocidental, no fim do século XIX e início do século XX (ZANELLI & BASTOS, 2014).

O trabalhador enfrenta exploração em condições materiais e sociais, sujeitando-se a essa realidade em empregos parciais ou integrais. A Psicologia Organizacional e do Trabalho, destacada por Chaves (2010) é considerada a mais qualificada na gestão de pessoas devido ao profundo entendimento do comportamento humano. Essa especialização capacita o profissional a implementar estratégias de reforço, motivação e satisfação, crucial para coordenar e organizar equipes no desenvolvimento de atividades.

Conforme Florentino (2019) e Keller *et al.* (2008), no contexto hospitalar, é comum empregar o treinamento voltado para o desenvolvimento de liderança e habilidades interpessoais. Essas ferramentas são amplamente adotadas como parte das estratégias educacionais direcionadas aos colaboradores e líderes.

Portanto, quando um indivíduo ingressa em uma organização, ele traz consigo valores e culturas singulares, uma bagagem repleta de aprendizados e experiências pessoais que desempenham um papel fundamental na moldagem de sua personalidade (RIBEIRO; DE SANTANA, 2015).

Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está vinculada a condições adequadas e reconhece o ser humano como indivíduo e profissional. As organizações operam como sistemas vivos, impulsionadas pelas contribuições dos colaboradores. A QVT é composta por vários elementos que visam equilíbrio e bem-estar (BONFIM *et al.*, 2017). A negligência desses elementos, portanto, pode resultar em consequências prejudiciais para a saúde física e mental dos indivíduos.

3 ENCAMINHAMENTO METODOLÓGICO

A presente proposta propõe questionário semiestruturado elaborado e adaptado a partir de um instrumento nominado “Escala de Esgotamento Emocional” desenvolvida por Tamayo e Tróccoli (2000).

O referido questionário se propõe a identificar sentimentos relacionados ao Esgotamento Emocional vivenciados por enfermeiros em um hospital do Oeste do Paraná. O instrumento é composto por cinco questões objetivas e três subjetivas, a aplicação será realizada individualmente e de forma presencial pelas pesquisadoras, o tempo previsto será de aproximadamente 20 minutos por questionário. Esta pesquisa envolve levantamento de dados sobre um método qualitativo. A referência bibliográfica é fornecida para fundamentar uma fonte relevante na literatura sobre esgotamento emocional e seu impacto no trabalho.

3.1 TIPO DE ESTUDO

De acordo com Kauark *et al.* (2010), as pesquisas podem ser classificadas com base em sua natureza, abordagem, finalidade e procedimentos. Elas podem ser categorizadas como aplicadas ou básicas, Qualitativas e/ou Quantitativas, além de poderem ser Exploratórias, Descritivas e Explicativas.

O presente estudo visa a gerar novos conhecimentos úteis à ciência. Em termos de abordagem, a pesquisa é Qualitativa, pois busca interpretar o fenômeno por meio das variáveis, considerando a relação entre a dinâmica do participante e o mundo real (KAUARK *et al.*, 2010). Quanto aos objetivos, este estudo é de caráter Descritivo-Exploratório. É descritivo porque tem como finalidade descrever as características do fenômeno e envolve o uso de técnicas padronizadas para a coleta de dados. Além disso, é exploratório, uma vez que visa a fornecer informações novas sobre o tópico em questão, permitindo um planejamento flexível e o uso de entrevistas com pessoas que tiveram experiências relacionadas ao problema pesquisado (PRODANOV E FREITAS, 2013).

3.2 CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO E PLANO DE RECRUTAMENTO

Os participantes da pesquisa deverão ser enfermeiros(as) que atuam no contexto hospitalar em questão há pelo menos um ano na profissão, podendo ser de ambos os sexos e/ou orientação sexual. O critério de inclusão se refere a obrigatoriedade da formação em nível superior no curso de Enfermagem, estar atuando no campo selecionado e oportunizado para pesquisa e relatar sentimentos de esgotamento emocional; em contrapartida os critérios de exclusão dispõem de não ter formação em nível superior de Enfermagem, ter menos de um ano de atuação profissional e não atuar no campo específico. Posterior à aprovação da pesquisa pela Plataforma Brasil, serão convidados 10 enfermeiros (as) que estejam dispostos a contribuir para a pesquisa, representando diferentes setores. Quanto a amostra será delimitada por conveniência, que consiste na seleção dos membros da população, no intuito de possibilitar o alcance das informações desejadas (CUNHA, 2017).

3.3 COMO E QUEM IRÁ OBTER O CONSENTIMENTO/ASSENTIMENTO E GARANTIAS ÉTICAS AOS PARTICIPANTES DE PESQUISA

As pesquisadoras disponibilizarão dois instrumentos, os quais serão: TCLE “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, e a “Carta de Anuência”, ambos contêm informações sobre a pesquisa, os objetivos do estudo e a não obrigatoriedade da participação, também será disposto a entrega de uma cópia do instrumento TCLE para o participante da pesquisa.

Vale ressaltar que a participação prevê a possibilidade de desistência do participante durante a realização das mesmas. Os resultados de caráter sigilosos da pesquisa, referem-se às informações obtidas durante a coleta de dados, que por sua vez, serão mantidas em sigilo, por razões éticas, legais e de segurança ou de privacidade dos envolvidos.

3.4 DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS PARA A EXECUÇÃO DO PROJETO

Após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Seres Humanos e assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), será dialogado e agendado horário com cada um dos participantes para aplicação do questionário semiestruturado. No que se refere ao instrumento de coleta de dados, o mesmo será aplicado por meio de uma entrevista semiestruturada elaborada pelas pesquisadoras, com cinco questões objetivas e duas questões subjetivas, a qual será realizada presencialmente, com tempo estimado de vinte minutos.

Perante o objetivo de analisar o conteúdo da coleta de dados acerca dos participantes, para a fim contribuir no procedimento.

3.5 DESCRIÇÃO DE MÉTODOS QUE AFETEM OS PARTICIPANTES DA PESQUISA E ANÁLISE CRÍTICA DE RISCOS E BENEFÍCIOS, BEM COMO MEDIDAS QUE MINIMIZEM E/OU ELIMINEM TAIS RISCOS

A pesquisa pode acarretar riscos e benefícios. Quanto aos riscos, estes podem incluir situações de constrangimento, ansiedade e desconforto, é importante ressaltar que as expressões emocionais não serão ignoradas ou omitidas; portanto, é recomendável que haja acompanhamento psicológico para minimizar ou eliminar esses riscos.

No que diz respeito aos benefícios, os participantes desta pesquisa não receberão nenhum honorário ou qualquer forma de compensação financeira. A recompensa esperada é de natureza emocional e única, proporcionando uma oportunidade para reflexão sobre o próprio comportamento e uma compreensão mais profunda de suas experiências. Os participantes, de forma inconsciente, investirão em seu próprio desenvolvimento pessoal, o que, por sua vez, contribuirá para o avanço no campo da ciência.

3.6 PREVISÃO DE INDENIZAÇÃO E RESSARCIMENTO DE GASTOS AOS PARTICIPANTES

Os participantes desta pesquisa não terão despesas durante a participação da pesquisa intitulada “Influências do Esgotamento Emocional no profissional de enfermagem no contexto hospitalar”. Portanto, também não haverá ressarcimento do mesmo.

3.7 CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA

Neste estudo, seguindo a metodologia previamente delineada e em estrita conformidade com as normas estabelecidas, existem diversas circunstâncias que podem resultar na suspensão ou encerramento da pesquisa. Estas incluem: Negligência ou quebra de sigilo por parte dos pesquisadores, o que comprometeria a integridade e confidencialidade dos dados coletados.

A incapacidade de atingir o número necessário de participantes para a pesquisa, uma vez que a amostra deve ser suficiente para obter resultados estatisticamente significativos. A

utilização de dados ou materiais coletados sem o devido consentimento dos participantes envolvidos e de seus responsáveis legais, violaria princípios éticos fundamentais.

A falta de aceitação dos termos da pesquisa por parte dos participantes, o que poderia afetar a validade e a credibilidade dos resultados. A suspensão do consentimento por parte da instituição responsável pelo campo da pesquisa e/ou pelos próprios participantes, indicando uma interrupção oficial ou revogação do compromisso com a pesquisa.

É fundamental que todas essas diretrizes sejam rigorosamente observadas para garantir a integridade e a ética da pesquisa em questão, além de cumprir com as regulamentações aplicáveis e proteger os direitos e a privacidade dos participantes. Também visto números de casos aumentando sobre COVID-19, caso ocorra mudanças substanciais alteradas devido à pandemia, isto afeta a validade dos resultados e a pesquisa pode ser reavaliada.

3.8 LOCAIS DE REALIZAÇÃO DAS ETAPAS E INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA

Inicialmente o estudo tem como núcleo de pesquisa o âmbito hospitalar, sendo selecionado um hospital do Oeste do Paraná, onde a pesquisa acontecerá com a participação de enfermeiros (as) selecionados por setores, desde que sigam os critérios já estabelecidos anteriormente.

Ao se referir as etapas, será programada então a entrevista, com horário e data agendada entre pesquisadoras e pesquisado, conforme flexibilidades entre ambos, sendo garantido ambiente que contará com ética e sigilo, previstas no código de ética profissional do psicólogo, com isso contam com uma sala disponível do campo que esteja vaga, que não haja ruídos e que tenha uma mesa com cadeiras.

3.9 EXPLICITAÇÃO DAS RESPONSABILIDADES DOS ENVOLVIDOS NA PESQUISA

Este projeto de pesquisa é orientado pela Prof.^a M^a. Adriana Paula Salvi Merlin, a qual é intitulada como pesquisadora responsável, também se fazem presentes as pesquisadoras principais e acadêmicas Letícia Aparecida Contini e Nadir da Silva Costa. Às pesquisadoras, cabe participar das orientações estabelecidas pela professora orientadora, entrar em contato com responsáveis da instituição e participantes desta pesquisa bem como agendar a realização da mesma, além de recolher as assinaturas do Termo de Consentimento e da Carta de Anuência e consentimento/assentimento.

A partir de então, analisar os dados, apresentar os resultados à banca, submeter o trabalho à Plataforma Brasil, bem como elaborar os documentos que se fizerem necessários para a realização da pesquisa, e pactuar sobre o armazenamento das informações recebidas. À orientadora cabe a disponibilização de um horário durante a semana para orientação da construção do projeto de pesquisa, além de supervisionar se as propostas estão sendo seguidas conforme as normas estabelecidas, bem como oferecer materiais apropriados e, por fim, esclarecer as dúvidas que surgirão durante a realização do projeto. A Instituição, por sua vez, cabe dispor aulas do Trabalho de Conclusão de Curso com um professor adequado ao cargo, além disto professor orientador e documentos necessários para execução de pesquisas científicas.

3.10 PROPRIEDADE, USO, DESTINO E MEDIDAS DE GARANTIA DE PRIVACIDADE E CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES OBTIDAS PELA PESQUISA

As pesquisadoras principais pela pesquisa certificam a confidencialidade, e a não estigmatização dos participantes da pesquisa, garantindo o sigilo das informações sem ocorrência de prejuízo aos enfermeiros (as). As presentes pesquisadoras se responsabilizarão pela proteção e segurança dos arquivos por, no mínimo, cinco anos, os dados que serão levantados serão arquivados em pastas das responsáveis pela pesquisa durante o tempo estimado.

3.11 ORÇAMENTO

Tabela 1 - Orçamento para pesquisa de trabalho de conclusão de curso

Itens	Quantidade	Valor Unitário	Valor Total
*Impressão	60 páginas	R\$ 0,50	R\$ 30,00
*Folhas A4	1 resma	R\$ 30,00	R\$ 30,00
*Xerox	30 páginas	R\$ 0,40	R\$ 12,00
*Deslocamento/Uber	4 corridas	R\$ 5,69	R\$ 22,76
**Caneta	2 unidades	R\$ 2,00	R\$ 4,00
		Total	R\$ 98,76

R\$: Valor em Reais; Uber: Aplicativo de transporte privado; *: Os custos do projeto são de responsabilidade do acadêmico/pesquisador; **: Os materiais permanentes são de posse do acadêmico/pesquisador.

Fonte: Elaboração das autoras (2023).

3.12 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

Quadro 1 - Cronograma de projeto de pesquisa

Atividades	Março 2024	Abril 2024	Maió 2024	Junho 2024
Revisao Bibliográfica	X	X	X	
Coleta de dados	X	X		
Tabulação de Dados		X	X	
Análise de Dados		X	X	
Resultados e Discussões			X	
Considerações Finais			X	
Entrega				X
Defesa				X

Fonte: Elaboração das autoras (2023).

3.13 ANÁLISE DOS RESULTADOS E EXPLICITAÇÃO DE QUE OS RESULTADOS DA PESQUISA SERÃO TORNADOS PÚBLICOS, SEJAM ELES FAVORÁVEIS OU NÃO.

Este estudo adota uma abordagem qualitativa com amostragem por conveniência, de acordo com a metodologia de Cunha (2017). Esse método é escolhido por sua acessibilidade na obtenção de informações, embora exija discernimento do pesquisador para evitar a seleção de participantes do mesmo sexo ou faixa etária. Os dados coletados serão analisados por meio da Análise de Conteúdo (AC), conforme definido por Bardin (1997), visando revelar significados subjacentes nas mensagens analisadas. Caregnato e Mutti (2006) destacam a AC como um meio de classificar unidades de texto com palavras ou frases repetidas que expressam o pensamento do sujeito. A pesquisa será apresentada à banca como um requisito para a conclusão do curso de Psicologia no Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz e, após a aprovação, será publicada com os devidos créditos.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70 Ltda, 1977.

BONFIM, E. V. S.; DE VASCONCELOS, C. C.; GREGÓRIO, S. A.; SALDANHA, O. J. A **Qualidade de Vida no Trabalho e a Gestão de Conflitos**: um estudo teórico. Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós, ISSN 21799636, Ano 7, número 28, novembro de 2017.

CAMERON, K. **Effectiveness as Paradox: Consensus And Conflict In Conceptons Of Organizational Effectiveness**. *Management Science*, v. 32, n. 5, p. 539-553, 1986.

CAREGNATO, R. C. A; MUTTI, R. Pesquisa qualitativa: análise de discurso *versus* análise de conteúdo. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v.15, n.4, p.679-684, out./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tce/v15n4/v15n4a17>. Acesso em: 10 out. 2020.

CASCIO, W.F. **Knowledge creation for practical solutions appropriate to a changing world of work**. *South African Journal of Industrial Psychology*, v. 27, 2001, p. 14-16.

CHAVES, Natália Azenha; **O Papel do Psicólogo na Gestão de Recursos Humanos das Organizações**. *Rev. Cient. Elet. de Psic.* Ano VIII n. 14, Mai 2010. Disponível:http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/JiuYdHuqCYNfFAf_2013-5-13-15-8-36.pdf. Acesso em 22 de maio de 2016.

DIAS, Alessandra Teixeira, et al. **Índices de gravidade em unidade de terapia intensiva adulto**: avaliação clínica e trabalho da enfermagem. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*, São Paulo, v. 18, n. 3, 2006.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Global, 1986.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro**. *Psicologia USP*, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 296-306, May/Aug.2015.

FLORENTINO, Pâmela Salmana Antas. **Psicologia organizacional e do trabalho e gestão em saúde: relato de experiência de estágio em um hospital público**. 2019. 35f.

FUREGATO, A. R. F. (2012). **Reconhecendo o estresse**. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20(5), 819-820.

GERHARDT, T.E.; SILVEIRA, D.T. Métodos de pesquisa. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – **Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS**. – Porto Alegre: Editora da UFRGS (Série Educação a Distância), 120 p.: il.; 2009

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

JAHODA, M. Empleo y Desempenho: **Un Análise Soci-psicológico**. Madrid: Morata, 1987.

KAPLAN, R.; NORTON, D. **The balanced scorecard – measures that drive performance**. *Harvard Business Review*, v. 70, n. 1, p. 71-79, 1992.

KAUARK, F. S. et al **Metodologia da Pesquisa: Um guia prático**, ed. Via Litterarum, Bahia: 2010.

KELLER, Edelvais et al. **Gestão Hospitalar na Busca de Mudanças: Influência de Um Estágio em Psicologia Organizacional para Gestores de Um Hospital**. In: ENCONTRO DE SUPERVISORES DE ESTÁGIOS DE PSICOLOGIA, 1., 2008.

KOOPMANS, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). **Development of an individual work performance questionnaire**. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.

MASLACH, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). **Job burnout**. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. Maslach **Burnout Inventory**. Palo Alto- Califórnia, EUA: Consulting Psychologists Press, 1986.

MATOS E, Pires D. **A organização do trabalho da enfermagem na perspectiva dos trabalhadores de um hospital escola**. *Texto Contexto Enferm*. 2002;11(1):187-205

MOTOWIDLO, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). **A Theory f individual differences in task and contextual performance**. *Human Performance*, 10(2), 71–83.

NIEUWENHUIJSEN, K., Bruinvels, D. & Frings-Dresen, M. (2010). **Psychosocial work environment and stress-related disorders: a systematic review**. *Occupational Medicine*, 60, 277-286.

PENROSE, E. **The Theory of Growth of the Firm**. London: Basil Blackwell, 1959.

PRILLELTENSKY, I **The morals and politics of Psychology: psychological discourse and the status quo**. New York: SUNY, 1994.

PRODANOV, C.C; FREITAS, E.C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Universidade Feevale. Rio Grande do Sul, 2013.

RIBEIRO, C. D. C., Martins, M., Barbosa, C., Gonçalves, N., & Enetério, P. (2020). **Saúde mental do trabalhador no ambiente hospitalar**. <http://repositorio.aee.edu.br/handle/aee/9245>.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações** (2ª Ed.). São Paulo: Saraiva 2005.

SPECTOR, P.E. **Psicologia das Organizações**. São Paulo, Editora Saraiva, 2002.

STEFFY, B., GRIMES, A. Personnel/organizational psychology: **a critique of a discipline**. In: ALVESSON M, WILLMOTT, H. *Critical management studies*. London: Sage, 1992.

TAMAYO, M. R., Pinheiro, F., Truccoli, B., & Paz, M. G. T. (2000). **Construção e validação da escala de suporte organizacional percebido (ESOP)**. Resumo. In Sociedade Brasileira para o Progresso da Clínica (Org.), 52ª Reunião Anual da SBPC, Resumos (CD-ROM). Brasília: SBPC, 1987.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TURATO, E.R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa**. Petrópolis RJ: Editora Vozes, 2003.

WRIGHT, T. A., & Cropanzano, R. (1998). **Emotional Exhaustion a Predictor Of job performance and voluntary turnover**. *Journal of Applied Psychology*, 83, 486-493.

ZANELLI, J. C. BASTOS, A.V., Bittencourt; RODRIGUES, A. C. AGUIAR. **Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. (Orgs). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. – 2. ed. – Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 550-582

ZOHAR, D. **Predicting burnout with a hassle-based measure of role demands**. *Journal of Organizational Behavior*, [s.l], v. 18, p. 101-115, mar. 1997.

APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS: ROTEIRO DE ENTREVISTA

Idade:

Sexo: () Feminino () Masculino () Outros

Turno: () Manhã () Tarde () Noite

Tempo de profissão: () 1 ano () mais de 1 ano

1. Com que frequência você se sentiu frustrada no ambiente de trabalho?
() Nunca () Poucas Vezes () Frequentemente () Muito frequentemente
() sempre
2. Qual o seu nível de cansaço você tem sentido nos últimos dias.
() Baixo () Normal () Moderado () Alto () Altíssimo
3. Com que frequência você se sentiu sobrecarregado (a) pelo contato constante com pacientes?
() Nunca () Poucas Vezes () Frequentemente () Muito frequentemente
() Sempre
4. Classifique, seu nível de ansiedade ao executar suas tarefas de trabalho em um ambiente estressor e de emergência?
() baixo () normal () moderado () alto () altíssimo
5. Com que frequência você se sente emocionalmente esgotado devido às demandas do seu trabalho?
() Nunca () Poucas Vezes () Frequentemente () Muito frequentemente
() sempre
6. Você já procurou ajuda ou suporte para lidar com a exaustão emocional no ambiente de trabalho?
7. Você tem alguma experiência pessoal relacionada à exaustão emocional no trabalho como profissional de enfermagem, se sim, relate por favor
8. Como você acredita que o ambiente de trabalho poderia proporcionar melhores condições para o enfrentamento do esgotamento emocional

**APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO TERMO DE
CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

O (a) senhor (a), está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa intitulada: **“A INFLUÊNCIA DO ESGOTAMENTO EMOCIONAL NO DESEMPENHO DO TRABALHO DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM NO CONTEXTO HOSPITALAR”**, desenvolvida pelo pesquisador responsável Adriana Paula Salvi Merlin e pelos pesquisadores colaboradores Letícia Aparecida Contini e Nadir da Silva Costa.

Esta pesquisa irá investigar quais são os fatores incidentes aos efeitos do esgotamento emocional que o trabalho vem a desenvolver nos profissionais de enfermagem no âmbito hospitalar. O requisito para a sua participação é estar trabalhando na área de enfermagem no Hospital São Lucas a mais de (1) um ano.

Nós estamos desenvolvendo esta pesquisa no Hospital São Lucas porque queremos saber sobre “A Influência do Esgotamento Emocional no Desempenho do Trabalho do Profissional de Enfermagem no Contexto Hospitalar.

O convite para a sua participação se deve a querer saber as implicações do esgotamento emocional para a saúde mental e bem-estar geral.

Caso você decida aceitar nosso convite para participar desta pesquisa, você será submetido(a) aos seguintes procedimentos: 1- Participará de uma entrevista individual, que acontecerá com dia e horário marcado; 2- Responderá a algumas questões, esta pesquisa propõe ponto de vista caracterizada como descritiva sobre um questionário semi estruturado (Escala de Esgotamento Emocional). Este instrumento, desenvolvido por Tamayo e Truccoli (2000) que busca identificar sentimentos acerca do trabalho do profissional de enfermagem de um hospital do oeste do Paraná envolve uma pesquisa bibliográfica levantamento de dados um método de pesquisas qualitativos. O tempo previsto será de uns 20 minutos aproximadamente.

Durante esse período você poderá ter alguns riscos, como desconforto e instabilidade, estes não passarão despercebidos. Em relação aos benefícios, você não receberá honorários, mas participará de um momento de reflexão e compreensão. Todos os dados e informações que você nos fornece serão guardados de forma sigilosa. Garantimos a confidencialidade e a privacidade dos seus dados e das suas informações.

Todas as informações que você nos fornece ou que sejam conseguidas por esta pesquisa, serão utilizadas somente para esta finalidade. O material da pesquisa com os seus dados e informações será armazenado em local seguro e guardados em arquivo, por pelo menos 5 anos

após o término da pesquisa. Qualquer dado que possa identificá-lo ou constrangê-lo, será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa.

A sua participação não é obrigatória sendo que, a qualquer momento da pesquisa, você poderá desistir e retirar seu consentimento. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. Se você decidir recusar ou desistir de participar, você não terá nenhum prejuízo para sua relação com o pesquisador, com o Centro Universitário FAG.

A qualquer momento, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sobre sua participação. Caso necessite, abaixo será disponibilizado o contato da pesquisadora responsável, também pode entrar em contato com o comitê de Ética em pesquisa com Seres Humanos do Centro Universitário Assis Gurgacz (CEP-FAG), responsável por avaliar este estudo:

Pesquisador Responsável: Adriana Paula Salvi Merlin

Endereço: Av. das Torres, 500 - Loteamento FAG, Cascavel - PR, 85806-095

Telefone: (46) 99925-0887

E-mail: adrianamerlim@fag.edu.br

Você também pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Centro Universitário Assis Gurgacz (CEP-FAG), responsável por avaliar este estudo.

Este Comitê é composto por um grupo de pessoas que atuam para garantir que seus direitos como participante de pesquisa sejam respeitados. Ele tem a função de avaliar se a pesquisa foi planejada e se está sendo executada de forma ética.

Se você achar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você imaginou ou que está sendo prejudicado de alguma forma, você pode entrar em contato com CEP-FAG através das informações abaixo:

Endereço: Avenida das Torres 500 – Bairro FAG – Cascavel, Paraná - Prédio da Reitoria – 1º Andar.

Telefone: (45) 3321-3791

E-mail: comitedeetica@fag.edu.br

Site: <https://www.fag.edu.br/cep>

Horários de atendimento: Segunda, Quarta e Quinta-feira: 13h30 às 17h00

Terça e Sexta-feira: 19h às 22h30



Após ser esclarecido(a) sobre as informações do projeto, se você aceitar em participar desta pesquisa deve preencher e assinar este documento que está elaborado em duas vias; uma via deste Termo de Consentimento ficará com você e a outra ficará com o pesquisador. Este consentimento possui mais de uma página, portanto, solicitamos sua assinatura (rubrica) em todas elas.

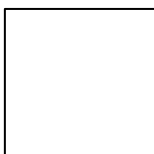
CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu _____, abaixo assinado, concordo em participar do presente estudo como participante e declaro que fui devidamente informado e esclarecido sobre a pesquisa e os procedimentos nela envolvidos, bem como os riscos e benefícios da mesma e aceito o convite para participar. Autorizo a publicação dos resultados da pesquisa, a qual garante o anonimato e o sigilo referente à minha participação.

() _____

Assinatura do participante

Telefone e e-mail de contato do participante
(se aplicável)



Impressão dactiloscópica do participante
(se aplicável)

Nome e assinatura da testemunha imparcial
(se aplicável)


Assinatura do pesquisador responsável

APÊNDICE C - DECLARAÇÃO DOS PESQUISADORES

DECLARAÇÃO DOS PESQUISADORES

Título do projeto: A INFLUÊNCIA DO ESGOTAMENTO EMOCIONAL NO DESEMPENHO DO TRABALHO DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM NA ÁREA HOSPITALAR

Pesquisador responsável: ADRIANA PAULA SALVI MERLIN

Pesquisador(es) colaborador (es): LETICIA APARECIDA CONTINI; NADIR DA SILVA COSTA.

Classificação da Pesquisa:

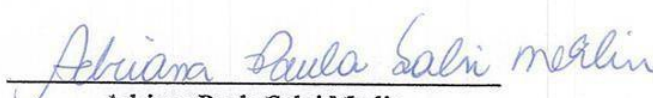
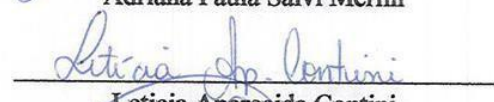
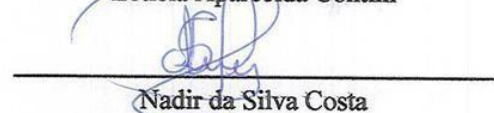
- | | |
|---|--|
| ☐ Iniciação científica | ☐ Dissertação/Mestrado |
| ☒ TCC/Graduação | ☐ Tese/Doutorado |
| ☐ TCC/Especialização | ☐ Projeto Institucional |

Declaramos que a coleta de dados não foi iniciada e iniciará somente após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Centro Universitário Assis Gurgacz – FAG (e da coparticipante, se houver), que possui prazos estabelecidos pelas Resoluções vigentes para análise e apreciação dos documentos apresentados por nós, via Plataforma Brasil.

Garantimos que os resultados do estudo serão divulgados para os participantes da pesquisa e instituições onde os dados foram obtidos, bem como que, ao encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, não haverá exposição de dados que levem ao reconhecimento e constrangimento dos participantes e locais envolvidos.

Declaramos também, ciência das implicações impostas pelas Resoluções vigentes quanto ao não cumprimento dos requisitos citados.

Cascavel-PR, 16 de novembro de 2023.

 _____ Adriana Paula Salvi Merlin
 _____ Leticia Aparecida Contini
 _____ Nadir da Silva Costa

APÊNDICE D - CARTA DE ANUÊNCIA - AUTORIZAÇÃO DO RESPONSÁVEL**CARTA DE ANUÊNCIA - AUTORIZAÇÃO DO RESPONSÁVEL**

Título do projeto: A Influência do Esgotamento Emocional no Desempenho do Trabalho do Profissional de Enfermagem no Contexto Hospitalar

Pesquisador Responsável: ADRIANA PAULA SALVI MERLIN

Pesquisador Colaborador: LETICIA APARECIDA CONTINI; NADIR DA SILVA COSTA.

Local de realização da pesquisa: FUNDAÇÃO HOSPITAL SÃO LUCAS

CNPJ do local de realização da pesquisa: 21.998.635/0001-08

Nome do Responsável pelo local de realização da pesquisa: DR. ILDEMAR MARINO CANTO

Declaramos para os devidos fins que temos ciência das Resoluções vigentes que norteiam as atividades de pesquisa envolvendo seres humanos e concordamos com a realização da pesquisa acima identificada na Fundação Hospitalar São Lucas.

Sendo assim, os pesquisadores estão autorizados a realizar coleta dados, esta pesquisa propõe ponto de vista caracterizada como descritiva sobre um questionário semi estruturado (Escala de Esgotamento Emocional). Este instrumento, desenvolvido por Tamayo e Truccoli (2000) uma versão modificada da subescala proposta por Maslach e Jackson (1986) que busca identificar sentimentos acerca do trabalho do profissional de enfermagem de um hospital do oeste do Paraná envolve uma pesquisa bibliográfica levantamento de dados um método de pesquisas qualitativos. Temos ciência de que estes dados só poderão ser coletados após o projeto ser avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Centro Universitário Assis Gurgacz bem como das instituições coparticipantes (quando for o caso), que emitirão um parecer de aprovação, e que este deverá ser apresentado a nós pelos pesquisadores.

A Fundação Hospitalar São Lucas está ciente de suas responsabilidades como

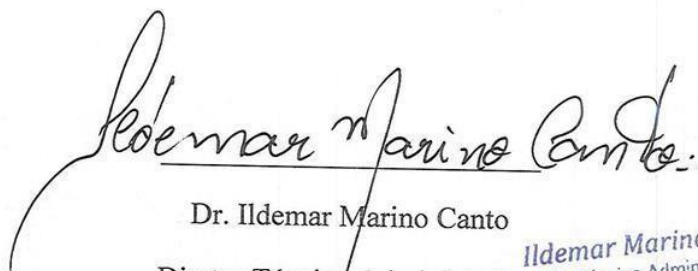
instituição participante e/ou coparticipante do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem estar.

Sabemos que poderemos a qualquer fase desta pesquisa desistir e retirar esse consentimento.

Concordamos que as informações coletadas referentes a nossa empresa e aos participantes de pesquisa, serão divulgadas exclusivamente para fins científicos apenas anonimamente, respeitando as Resoluções CNS 466/12 e 510/16 e suas complementares, bem como a Norma Operacional CNS 001/2013. Concordamos que os resultados deste estudo poderão ser apresentados por escrito ou oralmente em congressos e/ou revistas científicas, presenciais e/ou por meio eletrônico, de maneira totalmente anônima, não identificando nossa instituição e os profissionais que aqui atuam.

Colocamo-nos à disposição para qualquer dúvida que se faça necessária.

Cascavel-PR, 08 de novembro de 2023.


Dr. Ildemar Marino Canto
Diretor Técnico Administrativo
Ildemar Marino Canto
Dir. Técnico Administrativo
Fundação Hospitalar São Lucas

ANEXO A - RELATÓRIO ANTIPLÁGIO

DOC X WEB		DOCxWEB Report	DOCXWEB.COM	Help
Título:	projeto leticia e nadir			
Data:	16/11/2023 09:32			
Usuário:	Daiane Fernanda Bordim			
Email:	dfbhawerroth@minha.fag.edu.br			Revisão: 1
Observações: - Caso tenha dúvida na interpretação do relatório, acione o botão 'Ajuda'. - Caso tenha recebido este relatório de outra pessoa e exista a suspeita de violação das informações mais sensíveis apresentadas abaixo, use o texto da pesquisa e realize uma nova pesquisa no docxweb.com. - As demais informações estão disponíveis no restante das abas expansíveis do relatório.				
Autenticidade em relação a INTERNET Autenticidade Calculada: 95 %				

Autenticidade em relação a INTERNET

Texto Pesquisado (Internet)

RESUMO

O referido projeto apresenta a estruturação e metodologia a ser aplicada para análise da influência do Esgotamento Emocional no desempenho do trabalho do profissional de Enfermagem do contexto hospitalar. Desta forma, o presente estudo tem por intuito compreender como o Esgotamento Emocional pode influenciar no desempenho do profissional de enfermagem. O cotidiano dos profissionais dentro e fora do trabalho, o regime de turno e ampla jornada de trabalho podem trazer como consequência uma sobrecarga emocional diária, tornando o corpo vulnerável a diferentes sintomas. Logo, a Psicologia Organizacional e do Trabalho apresenta-se como ciência oportuna para implementação quanto ao trato, assim como para métodos preventivos quanto a neutralização desta ocorrência em meio ao ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Esgotamento Emocional; Desempenho Profissional; Psicologia Organizacional do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente a busca pelo conhecimento impulsionou entendermos conceitos que explorem diversas esferas da sociedade, moldando não apenas nosso presente, mas também o futuro, ao observar o conceito de Esgotamento Emocional sendo o acúmulo de preocupações, inseguranças, medos, sobrecarga de atividades e alterações na rotina, representam um peso significativo para a maioria da população.

Conforme apontado por Silva (2000), o “Esgotamento Emocional” está associado à escassez de recursos emocionais, à sensação de inutilidade em relação aos outros e à percepção de não ter nada a oferecer a eles.

Além disso, o desempenho no trabalho é um tema que abrange tanto no âmbito prático quanto acadêmico. Na prática, sua relevância está na geração de valor tanto para indivíduos quanto para organizações, sendo uma dimensão fundamental na gestão de recursos humanos, ao lado de bem-estar e satisfação. Academicamente, o desempenho é importante por integrar várias dimensões psicossociais, como habilidades individuais, aspectos interpessoais e situações específicas, ressaltado por Sonnentag & Frese (2002). uma dimensão fundamental na gestão de recursos humanos, ao lado de bem-estar e satisfação. Academicamente, o desempenho é importante por integrar várias dimensões psicossociais, como habilidades individuais, aspectos interpessoais e situações específicas, ressaltado por Sonnentag & Frese (2002).

O respectivo estudo tem por intuito, demonstrar a estrutura do trabalho de conclusão de curso, cujo tema a ser abordado será “A Influência do Esgotamento Emocional no Desempenho do Trabalho do Profissional de Enfermagem na Área Hospitalar”. O trabalho desempenha um papel crucial na qualidade de vida das pessoas, porém, embora apresente benefícios, também tem sido identificado como uma fonte de diversos desafios para a saúde mental dos trabalhadores (NIEUWENHUIJSEN, BRUINVELS & FRINGS-DRESEN, 2010)

Os profissionais geralmente almejam encontrar satisfação e realização em seus trabalhos. No entanto, quando submetidos a pressões que exigem esforços significativo em termos físicos, mentais e emocionais, isso pode desencadear o esgotamento emocional (Furegato, 2012). Portanto, os Profissionais de Enfermagem na área hospitalar, desempenham papéis importantes no cenário hospitalar, e a relação entre o esgotamento emocional e o desempenho no trabalho podem gerar implicações tanto para a saúde e o bem-estar desses profissionais, quanto para a qualidade do atendimento que os pacientes recebem. Portanto, compreender essa dinâmica é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e melhorar o cuidado prestado pelos enfermeiros no contexto hospitalar.

Todavia, o interesse pelo tema originou-se partir do olhar da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que consiste em uma especialidade do profissional de psicologia e que desempenha um uma relevante função no que diz respeito a promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador. Em suma, “A Influência do Esgotamento Emocional no Desempenho do Trabalho do Profissional de Enfermagem no contexto Hospitalar” apresenta-se como uma proposta de relevância social, considerando os impactos e a sensibilização que pode motivar aos profissionais atuantes e interessados nesta área de atuação, bem como as contribuições que o mesmo pode representar para aumentar a visibilidade da temática no âmbito científico.

A partir dessa compreensão, portanto, assume-se que a presente proposta é primordial para motivar a melhoria da qualidade dos cuidados de saúde prestados pelos profissionais de enfermagem, e, também representa um oportuno campo de análise e contribuições acadêmicas para produção científica.

1.1 ASSUNTO / TEMA

A presente pesquisa tem por escopo, explanar a temática da Influência do Esgotamento Emocional no Desempenho do Trabalho do Profissional de Enfermagem. Em seu conteúdo será abordado a relação e amparo da Psicologia Organizacional quanto a influência do Esgotamento Emocional, assim como a correlação com o desempenho do trabalho, tendo em vista que o ambiente do trabalho deve promover saúde, segurança e qualidade de vida ao trabalhador. O esgotamento emocional no contexto do trabalho no ambiente hospitalar é um tema relevante para a sociedade, pois aborda a saúde mental e o bem-estar dos profissionais que trabalham cuidando das necessidades de assistência à saúde da população.

De acordo com Rodriguez-Marín (1995), uma das razões para o surgimento do Esgotamento Emocional, entre esses profissionais decorre do fato de que uma parcela considerável de seu tempo de trabalho é empregada em interações intensas com diferentes indivíduos, incluindo pacientes e seus familiares. O equilíbrio emocional dos profissionais de saúde, desempenha um papel relevante na garantia da qualidade do atendimento. Conforme abordado por Arellano (2003, p. 34) a qualidade de Vida no Trabalho consiste em buscar o equilíbrio psicológico, físico e social dos funcionários dentro da estrutura organizacional. Isso envolve a consideração das pessoas como seres integrados em todas essas três dimensões, por meio de ações que resultam no aumento da produtividade e na melhoria da imagem da empresa, tanto interna quanto externamente. Esse processo promove o crescimento pessoal e organizacional. No contexto da atual crise global de saúde, impõe-se uma discussão sobre o estresse e as situações que resultam em sofrimento emocional para os profissionais de saúde que atuam em ambientes hospitalares.

Esses desafios para a saúde mental, afetam predominantemente os enfermeiros, pois estão na linha de frente do combate a vírus por exemplo, enfrentando exposições a riscos de contágio, além da escassez de recursos materiais e de pessoal adequado para atender às crescentes demandas de pacientes infectados (Lima et al., 2020b; Cabello & Pérez, 2020).

1.2 JUSTIFICATIVA

O Esgotamento Emocional no contexto hospitalar é um tema significativo para a sociedade, pois aborda a saúde mental e o bem-estar dos profissionais que trabalham cuidando das necessidades de saúde da

população. Importante destacar que o ambiente hospitalar frequentemente demanda que os enfermeiros desempenhem suas funções em um cenário permeado por experiências intensas, onde lidam com situações que envolvem dor, sofrimento, mortes e recuperações. Essas circunstâncias motivam sentimentos de estresse, o que, por conseguinte, podem desencadear o sofrimento emocional entre esses profissionais. (RIBEIRO et al., 2020; SILVA & MAGALHÃES, 2014).

Evidencia-se portanto, a relevância da presente proposta enquanto trabalho a ser realizado como pré requisito parcial para conclusão de curso superior em Psicologia, uma vez que a mesma preocupa-se em sustentar o olhar desta ciência, motivando a identificação das possíveis causas do sentimento de esgotamento emocional e sua relação com o desempenho dos profissionais de enfermagem.

Importante enfatizar que o tema proposto é relevante para a sociedade, pois no contexto hospitalar, onde a demanda por atendimento em saúde é elevada, entender e abordar o esgotamento emocional entre os profissionais de enfermagem, torna-se imprescindível para promover o cuidado com a saúde, a satisfação do paciente e a qualidade dos serviços prestados.

Por fim, a presente proposta contribui para a conscientização em relação à importância da saúde mental no contexto do trabalho, promove a visibilidade da temática no meio acadêmico, bem como, a sensibilização da comunidade sobre o contexto em questão.

FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

O esgotamento emocional pode impactar no desempenho do trabalho do profissional de enfermagem, bem como, impor problemas ou limitações quanto a oferta dos serviços desses profissionais.

Nessa perspectiva, o problema de pesquisa, enquanto fio condutor de futuros estudos, pode ser representado pela imposição da seguinte questão: Como o Esgotamento Emocional pode influenciar no desempenho do trabalho do profissional de enfermagem no contexto hospitalar?

1.4 FORMULAÇÃO DAS HIPÓTESES

Hipótese 0- O esgotamento emocional não influencia no desempenho do trabalho dos profissionais de enfermagem do contexto hospitalar.

Hipótese 1- O esgotamento emocional influencia no desempenho do trabalho dos profissionais de enfermagem do contexto hospitalar.

1.5 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo em uma pesquisa científica é composto de uma declaração concisa que define o que um estudo pretende alcançar, o mesmo é motivado por razões intelectuais, buscando conhecimento por sua

própria gratificação, e razões práticas, visando aprimorar a eficácia. No entanto, a realização de uma pesquisa exige não apenas o desejo do pesquisador, mas também seus conhecimento, recursos humanos, materiais e financeiros (RIBEIRO et al., 2020; SILVA & MAGALHÃES, 2014).

No contexto do estudo sobre o esgotamento emocional e sua influência no desempenho do trabalho dos profissionais de enfermagem do contexto hospitalar, a presente proposta descreve “O que” será examinado”: “a influência do esgotamento emocional” e, “Quem” será o foco da investigação, nesse caso, “profissionais de enfermagem de contextos hospitalares”, e ainda, “Quais” aspectos específicos serão abordados, ou seja, os fatores que contribuem para o esgotamento emocional e sua relação com o desempenho no trabalho (MASLACH, 2001).

1.5.1 Objetivo Geral

Compreender como o Esgotamento Emocional pode influenciar no desempenho do trabalho dos profissionais de enfermagem no contexto hospitalar.

1.5.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar fatores que podem desencadear ou potencializar sentimentos de esgotamento emocional nos profissionais de enfermagem de contextos hospitalares.
- b) Sensibilizar gestores hospitalares sobre os impactos que o esgotamento emocional dos profissionais de enfermagem podem causar no desempenho de suas atividades de trabalho.
- c) Contribuir com o aumento e maior visibilidade das produções científicas sobre a temática.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O pesquisador tem a responsabilidade de enfatizar, apresentar e analisar os alicerces teóricos que sustentam sua abordagem, isto é, os conjuntos de conceitos e ferramentas lógicas em que se baseia para orientar seu pensamento e fornecer explicações dos aspectos da realidade que escolheu investigar. No âmbito de um projeto de pesquisa, Gil (2002) enfatiza que o pesquisador deve realizar uma breve reflexão sobre os fundamentos teóricos que embasam sua investigação. Dentro desse contexto, é incumbência também do pesquisador, introduzir ao leitor as teorias centrais que guardam relação com o tema sob análise.

Todavia, a fundamentação teórica, trata-se de um elemento de construção e organização dos projetos de pesquisa acadêmica, ou seja, constitui uma questão a ser desvendada, tal questão por sua vez, não constitui um obstáculo intransponível. Enquanto elemento de um projeto de pesquisa, consiste em uma decorrência dos demais elementos dessa atividade de investigação científica: Introdução/apresentação, objetivos, justificativa, hipótese, etc. (GIL, 20202)

2.1 ESGOTAMENTO EMOCIONAL

O Esgotamento Emocional está relacionado à resposta ao estresse ocupacional crônico que uma pessoa experimenta, e pode ser exemplificado por sentimentos de desgaste físico e emocional. Isso acontece quando o indivíduo se sente sobrecarregado e percebe uma diminuição em seus recursos emocionais, como um estado de esgotamento que afeta tanto o corpo quanto a mente, resultando na sensação de não ter energia para realizar qualquer tipo de atividade (MASLACH & JACKSON, 1986).

É uma condição que resulta da pressão prolongada e à demandas emocionais associadas ao trabalho, incluindo sobrecarga de trabalho, interações interpessoais desafiadoras, conflitos de papéis e altas expectativas pessoais e organizacionais. Ela reflete os efeitos das pressões tanto da organização quanto do indivíduo (CORDES & DOUGHERTY, 1993).

É importante observar que o esgotamento emocional pode ter sérios impactos na saúde mental e física dos trabalhadores, bem como na qualidade de vida no trabalho e no funcionamento da organização (WRIGHT & CROPANZANO, 1998). Em resumo, consiste na resposta às demandas estressantes no trabalho e pode ter consequências significativas para os indivíduos e a organização.

O Esgotamento Emocional no ambiente de trabalho é caracterizado pela sensação de esgotamento físico e emocional que um indivíduo começa a experimentar devido ao estresse prolongado no trabalho, o mesmo ainda, é frequentemente entendido como o ponto de partida para o desenvolvimento da “síndrome de Burnout” por exemplo; tal síndrome se caracteriza pela despersonalização e pela diminuição da realização pessoal, o que resulta em sentimentos e atitudes negativas por parte do indivíduo, como insatisfação, desgaste e perda de comprometimento em relação às suas tarefas profissionais (MASLACH; JACKSON, 1986).

Fernandes e Ferreira (2015) conduziram uma análise dos fatores que precedem o esgotamento emocional no contexto organizacional e identificaram que conflitos, sobrecarga de trabalho, pressão no ambiente profissional e estresse ocupacional têm uma influência direta sobre o esgotamento emocional dos indivíduos.

Além disso, de acordo com Cordes e Dougherty (1993), expectativas elevadas relacionadas a desafios no trabalho, reconhecimento, recompensas, ambições de avanço na carreira, entre outros, podem instigar e estimular o sentimento de esgotamento.

2.2 DESEMPENHO PROFISSIONAL DO ENFERMEIRO

O serviço de enfermagem em um hospital é de extrema importância para os trabalhos realizados junto aos pacientes no que diz respeito ao seu tratamento, isso visto tanto da ótica física quanto mental (DIAS, 2005). É importante destacar que as atividades de cuidado envolvem tensão, responsabilidade constantes e exposição contínua a situações de dor, sofrimento e morte em ambientes hospitalares, condições estas que podem aumentar a probabilidade do surgimento de sintomas de esgotamento emocional entre profissionais de enfermagem. Entretanto, o estreitamento da relação entre consumo e produtividade no conceito de trabalho reflete uma ênfase no significado instrumental do salário, consumo, seguridade social e bem-estar. Isso significa que o trabalho ainda é frequentemente visto como uma mercadoria, e essa visão muitas vezes resulta em sentimentos de alienação e monotonia para os trabalhadores.

Sendo assim, o desempenho no trabalho se torna um viés de cuidado para organizações e trabalhadores à medida que, organizações buscam profissionais que forneçam produtos e serviços da melhor forma possível, enquanto profissionais buscam por segurança, possibilidades de avanço de carreira e realização profissional. No entanto, questões como absenteísmo e atrasos, por exemplo, representam sentimentos de desgaste, cansaço ou desmotivação do profissional em relação a suas atividades de trabalho (KOOPMANS ET AL., 2012; ROTUNDO, 2002).

Portanto, profissionais que trabalham em instituições hospitalares enfrentam uma série de estressores ocupacionais que podem afetar significativamente seu bem-estar. O desempenho desses profissionais exige estabilidade emocional, pois precisam lidar com pacientes em estado grave e compartilhar as angústias, dores e medos deles e de suas famílias. Esse contexto, portanto, torna o trabalho desafiador e requer habilidades de manejo e equilíbrio emocional.

2.3 OLHAR DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL DO TRABALHO

A psicologia organizacional do trabalho aborda uma variedade de questões, incluindo desempenho, saúde do trabalhador, qualidade de vida, impacto do emprego e condições de trabalho na vida humana. Seu foco engloba tanto as perspectivas de atividade pessoal quanto as atividades institucionalizadas. Este campo de estudo motivou conhecimento, explorando vários aspectos relacionados ao ambiente de trabalho e seus efeitos sobre os indivíduos (PRILLELTENSKY, 1994; STEFFY; GRIMES, 1992).

Considera ainda o autor que, a psicologia organizacional está inserida no campo da ciência psicológica como com a sua aplicação aos problemas das pessoas das organizações. Para Cascio (2001, p. 14), a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é definida como uma divisão aplicada da psicologia preocupada com o estudo do comportamento humano relacionado com o trabalho, as organizações e a produtividade. O desenvolvimento da psicologia organizacional e o do trabalho no Brasil acompanharam as ocorrências mundiais relativas à área, seu aparecimento está associado à crescente industrialização que ocorreu nos principais países do cenário ocidental, no fim do século XIX e início do século XX (ZANELLI & BASTOS, 2014).

O trabalhador enfrenta exploração em condições materiais e sociais, sujeitando-se a essa realidade em empregos parciais ou integrais. A Psicologia Organizacional e do Trabalho, destacada por Chaves (2010) é considerada a mais qualificada na gestão de pessoas devido ao profundo entendimento do comportamento humano. Essa especialização capacita o profissional a implementar estratégias de reforço, motivação e satisfação, crucial para coordenar e organizar equipes no desenvolvimento de atividades.

Conforme Florentino (2019) e Keller et al. (2008), no contexto hospitalar, é comum empregar o treinamento voltado para o desenvolvimento de liderança e habilidades interpessoais. Essas ferramentas são amplamente adotadas como parte das estratégias educacionais direcionadas aos colaboradores e líderes. Portanto, quando um indivíduo ingressa em uma organização, ele traz consigo valores e culturas singulares, uma bagagem repleta de aprendizados e experiências pessoais que desempenham um papel fundamental na moldagem de sua personalidade (RIBEIRO; DE SANTANA, 2015). Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está vinculada a condições adequadas e reconhece o ser humano como indivíduo e profissional. As organizações operam como sistemas vivos, impulsionadas pelas contribuições dos colaboradores. A QVT é composta por vários elementos que visam equilíbrio e bem-estar. (BONFIM et al., 2017). A negligência desses elementos, portanto, pode resultar em consequências prejudiciais para a saúde física e mental dos indivíduos.

3 ENCAMINHAMENTO METODOLÓGICO

A presente proposta propõe em tese caracterizada como Descritiva, consiste em um questionário semiestruturado elaborado e adaptado a partir de um instrumento nominado “Escala de Esgotamento Emocional” desenvolvida por Tamayo e Tróccoli (2000).

O referido questionário se propõe a identificar sentimentos relacionados ao Esgotamento Emocional vivenciados por enfermeiros em um hospital do Oeste do Paraná. O instrumento é composto por cinco questões objetivas e três subjetivas, a aplicação será realizada individualmente e de forma presencial pelas pesquisadoras, o tempo previsto será de aproximadamente 20 minutos por questionário. Esta pesquisa é uma revisão bibliográfica que envolve levantamento de dados sobre um método de pesquisa qualitativo. A referência bibliográfica é fornecida para fundamentar uma fonte relevante na literatura sobre esgotamento emocional e seu impacto no trabalho.

3.1 TIPO DE ESTUDO

De acordo com Kauark et al. (2010), as pesquisas podem ser classificadas com base em sua natureza, abordagem, finalidade e procedimentos. Elas podem ser categorizadas como aplicadas ou básicas, Qualitativas e/ou Quantitativas, além de poderem ser Exploratórias, Descritivas e Explicativas.

Com relação à natureza da proposta, o presente estudo é considerado básico, uma vez que visa a gerar novos conhecimentos úteis à ciência (KAUARK et al., 2010).

Em termos de abordagem, a pesquisa é Qualitativa, pois busca interpretar o fenômeno por meio das variáveis, considerando a relação entre a dinâmica do participante e o mundo real (KAUARK et al., 2010).

3.2 CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO E PLANO DE RECRUTAMENTO

Os participantes da pesquisa deverão ser enfermeiros(as) que atuam no contexto hospitalar em questão há pelo menos um ano na profissão, podendo ser de ambos os sexos e/ou orientação sexual. O critério de inclusão se refere a obrigatoriedade da formação em nível superior no curso de Enfermagem e estar atuando no campo selecionado e oportunizado para pesquisa, em contrapartida os critérios de exclusão dispõe de não ter formação em nível superior de Enfermagem, ter menos de um ano de atuação profissional e não atuar no campo específico.

Posterior a aprovação da pesquisa pela Plataforma Brasil, serão convidados 10 enfermeiros (as) que estejam dispostos a contribuir para a pesquisa, representando diferentes setores. Quanto a amostra será delimitada por conveniência, que consiste na seleção dos membros da população, no intuito de possibilitar o alcance das informações desejadas (CUNHA, 2017).

3.3 COMO E QUEM IRÁ OBTER O CONSENTIMENTO/ASSENTIMENTO E GARANTIAS ÉTICAS AOS PARTICIPANTES DE PESQUISA

As pesquisadoras disponibilizarão dois instrumentos, os quais serão: TCLE “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, e a “Carta de Anuência”, ambos contêm informações sobre a pesquisa, os objetivos do estudo e a não obrigatoriedade da participação, também será disposto a entrega de uma cópia do instrumento TCLE para o participante da pesquisa. Vale ressaltar que a participação prevê a possibilidade de desistência do participante durante a realização das mesmas. Os resultados de caráter sigilosos da pesquisa, referem-se as informações obtidas durante a coleta de dados, que por sua vez, serão mantidas em sigilo, por razões éticas, legais e de segurança ou de privacidade dos envolvidos.

3.4 DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS PARA A EXECUÇÃO DO PROJETO

Após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Seres Humanos e assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), será dialogado e agendado horário com cada um dos participantes para aplicação do questionário semiestruturado.

No que se refere ao instrumento de coleta de dados, o mesmo será aplicado por meio de uma entrevista semiestruturada elaborada pelas pesquisadoras, com cinco questões objetivas e duas questões subjetivas, a qual será realizada presencialmente, com tempo estimado de 20 minutos. Perante o objetivo de analisar o conteúdo da coleta de dados acerca dos participantes, para a fim contribuir no procedimento.

3.5 DESCRIÇÃO DE MÉTODOS QUE AFETEM OS PARTICIPANTES DA PESQUISA E ANÁLISE CRÍTICA DE RISCOS E BENEFÍCIOS, BEM COMO MEDIDAS QUE MINIMIZEM E/OU ELIMINEM TAIS RISCOS

A pesquisa pode acarretar riscos e benefícios. Quanto aos riscos, estes podem incluir situações de constrangimento, ansiedade e desconforto, é importante ressaltar que as expressões emocionais não serão ignoradas ou omitidas; portanto, é recomendável que haja acompanhamento psicológico para minimizar ou eliminar esses riscos. No que diz respeito aos benefícios, os participantes desta pesquisa não receberão nenhum honorário ou qualquer forma de compensação financeira. A recompensa esperada é de natureza emocional e única, proporcionando uma oportunidade para reflexão sobre o próprio comportamento e uma compreensão mais profunda de suas experiências. Os participantes, de forma inconsciente, investirão em seu próprio desenvolvimento pessoal, o que, por sua vez, contribuirá para o avanço no campo da ciência.

3.6 PREVISÃO DE INDENIZAÇÃO E RESSARCIMENTO DE GASTOS AOS PARTICIPANTES

Os participantes desta pesquisa não terão despesas durante a participação da pesquisa intitulada “Influências do Esgotamento Emocional no profissional de enfermagem no contexto hospitalar”. Portanto, também não haverá ressarcimento do mesmo.

3.7 CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA

Neste estudo, seguindo a metodologia previamente delineada e em estrita conformidade com as normas estabelecidas, existem diversas circunstâncias que podem resultar na suspensão ou encerramento da pesquisa. Estas incluem: Negligência ou quebra de sigilo por parte dos pesquisadores, o que comprometeria a integridade e confidencialidade dos dados coletados.

A incapacidade de atingir o número necessário de participantes para a pesquisa, uma vez que a amostra deve ser suficiente para obter resultados estatisticamente significativos. A utilização de dados ou materiais coletados sem o devido consentimento dos participantes envolvidos e de seus responsáveis legais, violaria princípios éticos fundamentais.

A falta de aceitação dos termos da pesquisa por parte dos participantes, o que poderia afetar a validade e a credibilidade dos resultados. A suspensão do consentimento por parte da instituição responsável pelo

campo da pesquisa e/ou pelos próprios participantes, indicando uma interrupção oficial ou revogação do compromisso com a pesquisa.

É fundamental que todas essas diretrizes sejam rigorosamente observadas para garantir a integridade e a ética da pesquisa em questão, além de cumprir com as regulamentações aplicáveis e proteger os direitos e a privacidade dos participantes.

Também visto números de casos aumentando sobre COVID-19, caso ocorra mudanças substanciais alteradas devido à pandemia, isto afeta a validade dos resultados e a pesquisa pode ser reavaliada.

3.8 LOCAIS DE REALIZAÇÃO DAS ETAPAS E INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA

Inicialmente o estudo tem como núcleo de pesquisa o âmbito hospitalar, sendo selecionado um hospital do Oeste do Paraná, onde a pesquisa acontecerá com a participação de enfermeiros (as) selecionados por setores, desde que sigam os critérios estabelecidos anteriormente.

Ao se referir as etapas, será programada então a entrevista, com horário e data agendada entre pesquisadoras e pesquisado, conforme flexibilidade entre ambos, sendo garantido ambiente que contará com ética e sigilo, previstos no código de ética profissional do psicólogo, com isso contamos com uma sala disponível do campo que esteja vaga, que não haja ruídos e que tenha uma mesa com cadeiras.

3.9 RESPONSABILIDADES DOS ENVOLVIDOS NA PESQUISA

Este projeto de pesquisa é orientado pela Prof M^a. Adriana Paula Salvi Merlin, a qual é intitulada como pesquisadora responsável, também se fazem presentes as pesquisadoras principais e acadêmicas Letícia Aparecida Contini e Nadir da Silva Costa. Às pesquisadoras, cabe participar das orientações estabelecidas pela professora orientadora, entrar em contato com responsáveis da instituição e participantes desta pesquisa bem como agendar a realização da mesma, além de recolher as assinaturas do Termo de Consentimento e da Carta de Anuência e consentimento/assentimento.

A partir de então, analisar os dados, apresentar os resultados à banca, submeter o trabalho à Plataforma Brasil, bem como elaborar os documentos que se fizerem necessários para a realização da pesquisa, e pactuar sobre o armazenamento das informações recebidas. À orientadora cabe a disponibilização de um horário durante a semana para orientação da construção do projeto de pesquisa, além de supervisionar se as propostas estão sendo seguidas conforme as normas estabelecidas, bem como oferecer materiais apropriados e, por fim, esclarecer as dúvidas que surgirão durante a realização do projeto. A Instituição, por sua vez, cabe dispor aulas do Trabalho de Conclusão de Curso com um professor adequado ao cargo, além disto professor orientador e documentos necessários para execução de pesquisas científicas.

3.10 PROPRIEDADE DAS INFORMAÇÕES GERADAS PELA PESQUISA, O USO E DESTINO DOS DADOS COLETADOS E MEDIDAS DE PRIVACIDADE.

As pesquisadoras principais pela pesquisa certificam a confidencialidade, e a não estigmatização dos participantes da pesquisa, garantindo o sigilo das informações sem ocorrência de prejuízo aos enfermeiros (as). As presentes pesquisadoras se responsabilizarão pela proteção e segurança dos arquivos por, no mínimo, cinco anos, os dados que serão levantados serão arquivados em pastas das responsáveis pela pesquisa durante o tempo estimado.

3.13 ANÁLISE DOS RESULTADOS E EXPLICITAÇÃO DE QUE OS RESULTADOS DA PESQUISA SERÃO TORNADOS PÚBLICOS, SEJAM ELES FAVORÁVEIS OU NÃO.

Este estudo adota uma abordagem qualitativa com amostragem por conveniência, de acordo com a metodologia de Cunha (2017). Esse método é escolhido por sua acessibilidade na obtenção de informações, embora exija discernimento do pesquisador para evitar a seleção de participantes do mesmo sexo ou faixa etária. Os dados coletados serão analisados por meio da Análise de Conteúdo (AC), conforme definido por Bardin (1997), visando revelar significados subjacentes nas mensagens analisadas. Caregnato e Mutti (2006) destacam a AC como um meio de classificar unidades de texto com palavras ou frases repetidas que expressam o pensamento do sujeito. A pesquisa será apresentada à banca como um requisito para a conclusão do curso de Psicologia no Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz e, após a aprovação, será publicada com os devidos créditos.

Links by Occurrence (Internet)

