



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE LONDRINA

---

BRUNA DECCO MARQUES DA SILVA

**DEPRESSÃO, ANSIEDADE, ESTRESSE E QUALIDADE DE  
VIDA NO TRABALHO DE ENFERMEIROS**

---

Londrina  
2023

BRUNA DECCO MARQUES DA SILVA

**DEPRESSÃO, ANSIEDADE, ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ENFERMEIROS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL), como requisito parcial para à obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

Orientador: Prof. Dr. Marcos Hirata Soares

Londrina – Paraná  
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

DA SILVA, BRUNA DECCO MARQUES.

DEPRESSÃO, ANSIEDADE, ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE ENFERMEIROS / BRUNA DECCO MARQUES DA SILVA. - Londrina, 2023.  
42 f.

Orientador: MARCOS HIRATA SOARES.

Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 2023.

Inclui bibliografia.

1. SAÚDE MENTAL - Tese. 2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - Tese. 3. ENFERMEIROS - Tese. 4. HOSPITAL UNIVERSITÁRIO - Tese. I. HIRATA SOARES, MARCOS . II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências da Saúde. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. III. Título.

CDU 611-013

BRUNA DECCO MARQUES DA SILVA

**DEPRESSÃO, ANSIEDADE, ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO DE ENFERMEIROS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL), como requisito parcial para à obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Orientador Marcos Hirata Soares  
Universidade Estadual de Londrina-PR

---

Prof. Dra. Regina Célia Bueno Rezende Machado  
Universidade Estadual de Londrina-PR

---

Prof. Dra. Katya Luciane de Oliveira  
Universidade Estadual de Londrina-PR

Londrina, 09 de novembro de 2023.

**“Só se vê bem com o coração, o essencial é  
invisível aos olhos”.**

O Pequeno Príncipe

SILVA, Bruna Decco Marques, da. **Depressão, Ansiedade, Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros**. 2023. 48. Exame de Defesa de Mestrado – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2023.

## RESUMO

**Introdução:** A Qualidade de Vida no Trabalho incorpora a cultura organizacional e o bem-estar dos colaboradores, a partir da relação entre os aspectos biopsicossociais vivenciados. Os enfermeiros têm a responsabilidade de sistematizar a assistência à saúde, para que os serviços atendam as demandas de cuidado, além de organizar o dimensionamento de pessoal e garantir satisfação da equipe de enfermagem. Assim, estes profissionais enfrentam desafios durante o labor, o que influencia de forma direta e negativa o bem-estar relacionado ao trabalho e desencadeia danos à saúde mental, tais como a Depressão, a Ansiedade e o Estresse. **Objetivo:** Mensurar a prevalência da saúde mental em estados depressivos, de ansiedade e estresse e sua possível relação com a Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros. **Método:** Trata-se de um estudo descritivo e correlacional, realizado em um hospital universitário no interior do Paraná, Brasil. A coleta de dados deu-se entre dezembro de 2022 a fevereiro de 2023. Foram utilizados um Instrumento de Caracterização Sociodemográfico, a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21) e o Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros (IQVTE). O nível de significância adotado foi de 5%. **Resultados:** Após um cálculo amostral, foram selecionados 178 enfermeiros, sendo que 89,3% eram do sexo feminino, 54,5% atuavam em cargo de ocupação gerencial e 63,5% apresentavam vínculo empregatício autônomo. Foi observada uma tendência linear envolvendo os níveis de Ansiedade e o tempo de formação acadêmica. A presença de filhos foi considerada uma variável de comparação verdadeira para o nível de Estresse. Houve correlação baixa e negativa entre as dimensões do IQVTE e a Saúde Mental. **Conclusão:** A prevalência de estados depressivos, de ansiedade e estresse mostrou-se baixa entre os enfermeiros, ainda que associada à Qualidade de Vida no Trabalho. Recomenda-se a efetivação de ações de promoção de saúde mental no trabalho para enfermeiros, assim como futuros estudos possam investigar com mais profundidade o impacto das mudanças nas relações trabalho e da vida pessoal na vida laboral.

**Descritores:** Saúde Mental; Qualidade de Vida; Enfermeiras e Enfermeiros; Hospitais Universitários.

SILVA, Bruna Decco Marques, Da. **Depression, Anxiety, Stress and Quality of Life at Work for Nurses**. 2023. 48. Exame de Qualificação de Mestrado – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2023.

## ABSTRACT

**Introduction:** Quality of Life at Work incorporates organizational culture and employee well-being, based on the relationship between the biopsychosocial aspects experienced. Nurses are responsible for systematizing health care, so that services meet care demands, in addition to organizing staffing and ensuring satisfaction of the nursing team. Thus, these professionals face challenges during work, which directly and negatively influences work-related well-being and triggers damage to mental health, such as Depression, Anxiety and Stress. **Objective:** To investigate Depression, Anxiety, Stress and Quality of Life at Work among Nurses. **Method:** This is a cross-sectional, descriptive study carried out in a university hospital located in the north of Paraná, Brazil. Data was collected between December 2022 and February 2023. The Sociodemographic Characterization Instrument, the Depression, Anxiety and Stress Scale and the Nurses' Quality of Life at Work Instrument were used. The significance level adopted was 5%. **Results:** 178 nurses took part in the study, 89.3% were female, 54.5% worked in managerial positions and 63.5% were self-employed. Anxiety levels tended to decrease as the length of academic training increased. The presence of children was considered a true comparison variable for the level of Stress. There was a low and negative correlation between the dimensions of the Quality of Work Life Instrument for Nurses and Mental Health. **Conclusion:** The prevalence of Depression, Anxiety and Stress was low among nurses, although it was associated with Quality of Life at Work. Public policies aimed at social and psychological support for nurses are recommended in order to deal with negative emotions related to work and personal life.

**Descriptors:** Mental Health; Quality of life; Nurses and Nurses; University Hospitals.

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Caracterização da amostra (n= 178), Londrina – PR, Brasil, 2023.....	19
<b>Tabela 2</b> – Filhos e o Estresse em enfermeiros, Londrina – PR, Brasil, 2023 .....	20
<b>Tabela 3</b> – Matriz de Correlação de Spearman entre as Dimensões do Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho e a Depressão, Ansiedade, Estresse de enfermeiros, Londrina – PR, Brasil, 2023.....	20

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
STROBE	STrengthening the Reporting of OBservational studies in Epidemiology
HU	Hospital Universitário
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
DASS-21	Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse
IQVTE	Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## SUMÁRIO

<b>1 APRESENTAÇÃO</b>	11
<b>2 INTRODUÇÃO</b>	12
<b>3 REVISÃO DA LITERATURA</b>	14
<b>4 OBJETIVOS</b>	15
4.1 OBJETIVO GERAL	15
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
<b>5 MATERIAL E MÉTODO</b>	16
5.1 DESENHO DE ESTUDO	16
5.2 LOCAL DE ESTUDO	16
5.3 POPULAÇÃO E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO	16
5.4 CÁLCULO DO TAMANHO DA AMOSTRA	16
5.5 COLETA DE DADOS	17
5.6 ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS	18
5.7 ASPECTOS ÉTICOS	18
<b>6 RESULTADOS</b>	19
6.1 ANÁLISE CORRELACIONAL	19
<b>7 DISCUSSÃO</b>	23
<b>8 CONCLUSÃO</b>	27
<b>REFERÊNCIAS</b>	28
<b>APÊNDICES</b>	33
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	34
APÊNDICE B – Instrumento de Caracterização Sociodemográfica	36

<b>ANEXOS</b> .....	37
ANEXO A – Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse.....	38
ANEXO B – Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros .....	39
ANEXO C – Aprovação do Comitê de Ética.....	41

## **1 APRESENTAÇÃO**

Sou graduada em Enfermagem pela Universidade Estadual de Londrina em 2019. Ao longo da faculdade participei de inúmeras palestras, cursos de capacitação e projetos científicos, meu objetivo era conhecer todas as áreas de atuação que a profissão poderia me ofertar. Desde o início me interessei por Urgência e Emergência e, ao longo da graduação pude perceber, também, o quanto a Saúde Mental impactava os discentes, docentes e profissionais da área da saúde. Após o término da faculdade, ingressei na Residência em Urgência e Emergência nesta mesma universidade. Conheci e coloquei em prática todos os meus aprendizados, nos campos de atuação que passei, em especial no Pronto-Socorro e no Serviço de Atendimento Móvel de Urgência. Foi impactante a forma como os profissionais da enfermagem encarava o trabalho exercido na época, principalmente por se tratar da vivência da Pandemia da COVID-19. Como Trabalho de Conclusão da Residência pesquisei sobre Violência Laboral no Pronto-Socorro em tempos de COVID-19, pesquisa qualitativa em que vivenciei falas e emoções da equipe de enfermagem, salientando ainda mais a necessidade urgente de uma pesquisa na área da Saúde Mental. Assim, após o término da pós-graduação, ingressei no Programa de Mestrado, com o orientador Professor Doutor Marcos Hirata Soares, e desenvolvi a presente pesquisa intitulada “Depressão, Ansiedade, Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros”. As conquistas foram a partir da participação no Grupo de Estudos, Práticas e Pesquisa em Saúde Mental. Atualmente, atuo como Enfermeira do Time Transfusional do Hospital Universitário de Londrina e como docente para o Curso Técnico de Enfermagem no Colégio Preparativa, também em Londrina.

## 2 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito complexo e dinâmico, que traz em sua essência, a possibilidade de inovações nos âmbitos gerencial, tecnológico e estrutural do local de trabalho, a fim de incorporar mudanças à cultura organizacional, com prioridade no bem-estar dos colaboradores. Inclui fatores significativos em relação à saúde, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

A funcionalidade dos serviços de saúde é viabilizada pelos profissionais de saúde, e dependem da disponibilidade, aceitabilidade e qualidade desses serviços (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022). Para tal, os enfermeiros enfrentam uma missão altamente exigente, devem organizar o dimensionamento de pessoal, cuidar do bem-estar da equipe de enfermagem, além de assegurar a produtividade e o êxito das ações em saúde (NIINIHUHTA E HAGGMAN, 2022).

Os enfermeiros, em todos os níveis organizacionais, enfrentam desafios no equilíbrio entre a vida pessoal e o processo laboral (KELLY, LEFTON E FISCHER, 2019). Estão expostos diariamente a situações estressantes, que exigem altos níveis de tolerância e resiliência, o que influencia de forma negativa o bem-estar relacionado ao trabalho e pode desencadear prejuízo à saúde mental (HAMPTON E RAYENS, 2019).

Nesse contexto, destaca-se o Estresse, uma reação de atitude biológica necessária para a adaptação às situações novas. Esse mecanismo coloca o indivíduo em estado de alerta, o que provoca alterações físicas e emocionais. Dentre as sintomatologias, estão: sudorese, tensão muscular, taquicardia, taquipneia, hipertensão, irritabilidade, agitação, impossibilidade de trabalhar, diarreia e mudança de apetite (BALLONE, 2012). Relaciona-se ao trabalho, devido à sobrecarga de responsabilidades, pressão por produtividade e ambiente de trabalho competitivo (HIRSCHELE, et al., 2019).

Uma outra sintomatologia recorrente entre enfermeiros, pelo fato de lidar no cotidiano com a vida, a dor e a morte das pessoas, sob seus cuidados e com cobranças dos seus familiares, é a Depressão. Tal doença que acompanha a humanidade ao longo da história e leva a alterações químicas a nível neuronal do

indivíduo deprimido. Dessa forma, há presença de tristeza, pessimismo e baixa-autoestima, com efeito nocivo na QVT e no crescimento pessoal (MORENO, 2005).

Durante a atividade laboral, ressalta-se, também, a presença da Ansiedade, caracterizada pela preocupação intensa e exagerada em relação aos acontecimentos da vida cotidiana, sem razões aparentes. Apresenta sintomas intensos, dentre eles preocupações e medos exagerados com saúde, dinheiro, família ou trabalho, dificuldade de concentração, falta de controle sobre os pensamentos, fadiga e irritabilidade (LOPES, et al., 2021).

Desta forma, os profissionais de saúde estão sujeitos a vulnerabilidade da saúde mental. Estes lidam diariamente com as angústias dos pacientes e de seus familiares, com a finitude da vida, com a escassez de materiais e equipamentos nos ambientes clínicos e com a constante pressão para ofertarem a melhor assistência aos clientes (DANTAS, 2021).

Sendo assim, este estudo justifica-se pela necessidade em investigar a relação entre os estados de Depressão, Ansiedade e Estresse, com a Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros, visto que a hipótese do estudo consiste em apresentar a correlação entre estas variáveis com aspectos sociodemográfico e estilo de vida pessoal dos mesmos.

### 3 CONTEXTUALIZAÇÃO

A QVT surgiu no contexto de um ambiente empresarial cada vez mais competitivo, no qual conhecimentos e habilidades se tornaram essenciais. A QVT tem sido frequentemente utilizada como uma estratégia para aumentar a satisfação dos colaboradores, incentivando-os a se comprometer ainda mais com os processos e objetivos organizacionais (GARCIA, 2010).

A importância do aumento da produtividade e do atendimento das necessidades individuais tem se destacado. Isso se deve ao desafio enfrentado para alcançar alto desempenho econômico e financeiro, como resultado da competitividade global (MONTEIRO et. al., 2011).

Neste sentido, o contexto de trabalho pode proporcionar realização pessoal, satisfação profissional, oportunidade de crescimento e garantia de sobrevivência. No entanto, também pode desencadear irritação, angústia, baixa-autoestima e sensação de perda de identidade (RABELO, 2020).

Além disso, a intensificação do trabalho, as constantes mudanças e demandas exigidas aos profissionais, podem gerar novos riscos psicossociais que afetam a saúde e a produtividade dos trabalhadores. A rapidez e a eficiência, as características do labor no mundo atual, levantam preocupações sobre os impactos na saúde física e mental dos indivíduos (AUMAYR-PINTAR, CERF E SURDYKOWSKA, 2018).

Sendo assim, elo entre a temática laboral, a saúde mental e a saúde pública, além dos direitos humanos e desenvolvimento socioeconômico, implicam na intensificação de políticas e práticas voltadas para a saúde mental de indivíduos e comunidades de países em diferentes partes do mundo (WHO, 2022).

## 4 OBJETIVOS

### 4.1 Objetivo Geral

Mensurar a Depressão, a Ansiedade, o Estresse e a Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros.

#### 4.1.1 Objetivos Específicos

Caracterizar o perfil sociodemográfico da amostra estudada;  
Identificar a prevalência de Depressão, Ansiedade e Estresse em enfermeiros;

Investigar a Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros;  
Buscar possíveis relações entre os construtos estudados.

## 5 MATERIAL E MÉTODO

### 5.1 DESENHO DO ESTUDO

Trata-se de um estudo do tipo descritivo com delineamento de levantamento, com corte transversal, seguindo as diretrizes do *STrengthening the Reporting of OBservational studies in Epidemiology* (STROBE).

### 5.2 LOCAL DO ESTUDO

Realizado em um Hospital Universitário (HU) terciário, situado no norte do Paraná, região sul do Brasil. O HU é o maior órgão suplementar da Universidade Estadual de Londrina. Atende pacientes de cerca de 250 municípios do Paraná e de mais de 100 cidades de outros estados, de várias regiões do País, principalmente São Paulo, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Rondônia. A instituição tem como missão “prestar assistência integral à saúde, com excelência e qualidade, participando na prática do ensino, pesquisa, e extensão, integrados ao Sistema Único de Saúde, contribuindo para melhoria da qualidade de vida da população” (HU, 2022).

### 5.3 POPULAÇÃO E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

A amostra foi composta por enfermeiros, sendo a população quantificada em 300 profissionais. O critério de inclusão deste estudo foi estar atuando de forma ativa no processo de trabalho do enfermeiro. Foram excluídos profissionais de licença médica e/ou férias. Obteve-se, uma exclusão por licença médica e uma exclusão por férias. A amostragem não probabilística foi utilizada como critério de seleção.

### 5.4 CÁLCULO DO TAMANHO DA AMOSTRA

A amostra deu-se a partir do cálculo estatístico, com o programa IBM Sample Power v.3.0, considerando um poder de análise de 80%, perdas de

10% e erro padrão médio de 0,2. Assim, a partir destes parâmetros, a amostra mínima necessária foi estimada em 157 sujeitos.

## 5.5 COLETA DE DADOS

As entrevistas foram realizadas pela própria pesquisadora, com enfermeiros em seus horários disponíveis, após a autorização do Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CEP), com tempo de aplicação de aproximadamente 15 minutos. Para os participantes não encontrados neste primeiro momento, foram realizados dois retornos em dias posteriores, ao setor de trabalho, com o objetivo de apresentar a pesquisa e realizar a entrevista.

As entrevistas ocorreram entre dezembro de 2022 a fevereiro de 2023. Os dados foram digitados diretamente no Microsoft Excel 2016 e, em seguida, tabulados no programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 26.0. Para a coleta de dados, foram utilizados o Instrumento de Caracterização Sociodemográfico, a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21) e o Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros (IQVTE).

O Instrumento de Caracterização Sociodemográfico, criado pela própria autora, abordou dimensões relacionadas ao sexo, idade, religião, situação conjugal, filhos, turno de trabalho, setor de trabalho, cargo de ocupação, titulação, tipo de contrato, tempo de formação acadêmica, tempo de atuação na instituição, carga horária de trabalho semanal, quantidade de vínculos empregatícios, hábitos de vida e hábitos de lazer.

Foi utilizada a versão reduzida da DASS-21, cujos itens encontram-se divididos em três fatores (Itens Depressão: 3, 5, 10, 13, 16, 17, 21; Ansiedade: 2, 4, 7, 9, 15, 19, 20; Estresse: 1, 6, 8, 11, 12, 14, 18). A escala de resposta aos itens é tipo *Likert* de quatro pontos variando de 0 (não se aplicou de maneira nenhuma) a 3 (aplicou-se muito ou na maioria do tempo), nos últimos sete dias anteriores ao momento do teste. A escala apresenta coeficiente de Cronbach para a Depressão de  $\alpha=0,92$ , para o Estresse de  $\alpha=0,90$  e para Ansiedade de  $\alpha=0,86$ . No presente estudo, utilizou-se a versão em português da DASS-21 proposta em 2014 por Vignola e Tucci.

O IQVTE, versão reduzida em português, proposto em 2009 por Kimura e Carandina, contém 31 itens, divididos em quatro fatores (Dimensão 1 – D1:

Valorização e reconhecimento institucional; Dimensão 2 – D2: Condições de trabalho, segurança e remuneração; Dimensão 3 – D3: Identidade e imagem profissional; Dimensão 4 – D4: Integração com a equipe). As respostas seguem de acordo com uma escala *Likert*, com variação de 1 (muito insatisfeito) a 5 (muito satisfeito). O instrumento apresenta coeficiente de Cronbach para D1 de  $\alpha=0,92$ , D2 de  $\alpha=0,84$ , D3 de  $\alpha=0,78$  e D4 de  $\alpha=0,77$  para os fatores.

## 5.6 ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados foram analisados por meio do *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 26.0. Antes de proceder à análise estatística propriamente dita, o passo inicial foi realizar um teste de normalidade, a fim de escolher entre testes paramétricos, para distribuição normal, e não paramétricos, para distribuição não normal. O teste aplicado para avaliar a normalidade da amostra foi o de Kolmogorov-Smirnov, com correlação de Lilliefors, cujos resultados mantiveram-se em  $p<0,001$ , classificando a amostra como não normal de forma global.

Foi realizada a análise de consistência interna das escalas, por meio do coeficiente de alfa de Cronbach. Este apresentou bons parâmetros, com escores de  $\alpha=0,92$  para a DASS-21 e  $\alpha=0,96$  para o IQVTE. A busca por uma relação linear de tendência positiva ou negativa dos níveis em tempo de formação acadêmica com Depressão, Ansiedade e Estresse, foi verificada pelo teste de *Jonckheere-Terpstra*, com método de Monte Carlo. E, a fim de conhecer possíveis correlações e correlações parciais entre as variáveis, utilizou-se o coeficiente de correlação de *Spearman*. O nível de significância adotado foi  $p<0,05$ , sendo também admitido o nível  $p<0,01$  na correlação de *Spearman*.

## 5.7 ASPECTOS ÉTICOS

O estudo foi aprovado pelo CEP, sob parecer 60141722.8.0000.5231 no ano de 2022. Antes de cada entrevista, todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo disponibilizado uma cópia para o entrevistado e outra para o entrevistador.

## 6 RESULTADOS

Participaram da pesquisa 178 enfermeiros. Do total de profissionais, 89,3% (n= 159) eram do sexo feminino, 46,1% (n= 82) casados e com média de idade de 35 anos, com amplitude de 20 a 63 anos. Quanto à titulação, 61,9% (n= 110) dos enfermeiros eram especialistas com pós-graduação na modalidade *Latu Sensu* e 38,1% (n= 68) na modalidade *Stricto Sensu*.

Do total, 54,5% (n= 97) atuavam em cargo de ocupação gerencial, 30,3% (n= 54) assistencial e 15,2% (n= 27) eram residentes de enfermagem. Quanto ao tipo de contrato, 63,5% (n= 113) possuíam vínculo empregatício na modalidade autônomo e 20,8% (n= 37) em Concurso Público. A Tabela 1 apresenta os demais dados sociodemográfico da amostra estudada.

**Tabela 1** – Caracterização da amostra (n=178), Londrina – PR, Brasil, 2023

Variável	Categorias	n	%
Filho	Sim	86	48,3
	Não	92	51,7
Tempo de formação acadêmica	1 a 6 anos	92	51,8
	7 a 13 anos	32	17,8
	14 a 20 anos	22	12,1
	21 a 24 anos	7	3,9
	25 a 27 anos	6	3,4
	28 a 54 anos	19	11
Setor de trabalho	Centro-Cirúrgico	9	6,2
	Internamento	39	21,9
	Materno-Infantil	18	10,1
	Pronto-Socorro	23	12,9
	Terapia Intensiva	58	32,6
	Outros	29	16,3

Em relação aos hábitos de vida, 51,1% (n= 91) dos enfermeiros praticavam exercício físico. Apenas 8,4% (n= 15) eram tabagistas e 100% (n= 178) cultivavam hábitos de lazer.

### *Análise correlacional*

A comparação entre o tempo de formação acadêmica e o nível de Ansiedade, seguiu uma tendência linear negativa, segundo resultados do teste de *Jonckheere-Terpstra* ( $JT = -1,98$ ;  $p = 0,02$ ), o qual se baseia na análise das medianas, indicando que conforme aumenta-se o tempo de formação acadêmica, os níveis de Ansiedade tendem a diminuir, de forma linear.

Averiguou-se que a maior parte dos enfermeiros, representados por 97,8% ( $n = 174$ ) apresentavam níveis normais de Ansiedade e 2,2% ( $n = 4$ ) com Ansiedade leve. Do total de profissionais, 83,1% ( $n = 148$ ) não apresentaram sinais compatíveis com Depressão, 10,1% ( $n = 18$ ) apresentavam sinais compatíveis com Depressão leve e 6,7% ( $n = 12$ ) sinais compatíveis com Depressão moderada. Quanto ao Estresse, 88,8% ( $n = 158$ ) não apresentavam Estresse, 9,6% ( $n = 17$ ) com Estresse severo e 1,7% ( $n = 3$ ) apresentavam Estresse extremamente severo.

**Tabela 2** – Filhos e o Estresse em enfermeiros, Londrina – PR, Brasil, 2023

	Filhos	n	Média	Erro Desvio	Intervalo de Confiança	Significância
Estresse	Não	92	1,29	0,66	0,06 - 0,46	0,01
	Sim	86	1,02	0,69		

De acordo com a Tabela 2, a comparação entre a presença ou ausência de filhos é estatisticamente significativa ( $p = 0,01$ ). Esse dado sugere que a presença de filhos é uma variável de comparação verdadeira para o nível de Estresse. Dessa forma, aqueles enfermeiros que possuem filhos apresentam um nível de estresse estatisticamente maior do que os que não possuem.

Ao analisar as variáveis dos instrumentos, é possível observar que há correlações baixas e negativas entre as variáveis estudadas. Conforme é possível notar na Tabela 3, todas as correlações foram estatisticamente significativas ( $p < 0,01$  e  $p < 0,05$ ).

**Tabela 3** - Matriz de Correlação de Spearman entre as Dimensões do Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho e a Depressão, Ansiedade e Estresse de Enfermeiros, Londrina – PR, Brasil, 2023

	Ansiedade	Depressão	Estresse
D1			
$r$	-0,27	-0,21	-0,16
Variância compartilhada	7,61%	4,62%	2,59%
Valor de $p$	0,001	0,004	0,031

D2			
<i>r</i>	-0,26	-0,24	-0,21
Variância compartilhada	6,81%	5,86%	4,80%
Valor de <i>p</i>	0,001	0,001	0,003
D4			
<i>r</i>	-0,24	-0,24	-0,22
Variância compartilhada	6%	6,1%	5,06%
Valor de <i>p</i>	0,001	0,001	0,003

Em relação as variáveis da Tabela 3, constata-se que a intensidade da correlação é baixa e negativa entre a Ansiedade e a D1 ( $r = -0,27$ ; variância compartilhada de 7,61%;  $p < 0,01$ ). Isso significa que, quanto maior os níveis de Ansiedade, menor a propensão para a valorização e o reconhecimento institucional. No entanto, com a variância compartilhada de 7,61% há 92,39% dos dados nos quais a correlação é explicada por outros construtos não identificados e, dessa forma, atribuída a outras relações e variáveis.

A mesma situação acontece com a correlação entre Ansiedade e Condições de trabalho, segurança e remuneração ( $r = -0,26$ ; variância compartilhada de 6,81%;  $p < 0,01$ ), em que 93,19% dos dados são explicados por outras variáveis. Nota-se, ainda, que não há correlação entre as variáveis da escala DASS-21 com a Identidade e imagem profissional mensurado pelo IQVTE.

Observa-se, também, baixa correlação, ainda que negativa, entre Ansiedade e a Integração com a equipe ( $r = -0,24$ ; variância compartilhada de 6%;  $p < 0,01$ ). Ou seja, apenas 6% da variabilidade na Ansiedade pode ser atribuída à Integração com a equipe, enquanto os outros 94% são explicados por construtos não identificados e outras variáveis.

A relação entre a Depressão e a Valorização e reconhecimento institucional é baixa ( $r = -0,21$ ). A D1 explica apenas 4,62% da variabilidade na Depressão, enquanto o restante é influenciado por demais construtos não identificados. O mesmo acontece para Depressão e a Condição de trabalho, segurança e remuneração ( $r = -0,24$ ; variância compartilhada de 8,86%;  $p < 0,01$ ); e Depressão e a Integração com a equipe ( $r = -0,24$ ; variância compartilhada de 6,1%;

$p < 0,01$ ), ou seja, quanto mais elevados os níveis de Depressão, menor a propensão para a integração com a equipe.

Nota-se, também, o Estresse e a Valorização e reconhecimento institucional ( $r = -0,16$ ; variância compartilhada de 2,59%;  $p < 0,01$ ). Já o Estresse e as Condições de trabalho, segurança e remuneração ( $r = -0,21$ ; variância compartilhada de 4,8%;  $p < 0,01$ ), isso significa que, quanto maior o nível de Estresse, menor a propensão para condições de trabalho, segurança e remuneração, considerando novamente o tamanho do escore e a variância compartilhada. Quando comparado o Estresse e a Integração com a equipe ( $r = -0,22$ ; variância compartilhada de 5,06%;  $p < 0,01$ ), também há uma correlação negativa, onde uma variável aumentando, a outra diminui.

## 7 DISCUSSÃO

No presente estudo, apesar de haver predominância de enfermeiros que foram avaliados com níveis considerados normais para Depressão (83,1%), Ansiedade (97,8%) e Estresse (88,8%), a porcentagem de casos de Depressão e Estresse foi maior do que a apresentada em um estudo multicêntrico em Singapura e na Índia, que envolveu 906 profissionais da área da saúde. Tal estudo, incluiu a escala DASS-21, para avaliar a frequência de sintomas físicos em profissionais de saúde e sua relação com condições psicológicas, como Depressão, Ansiedade, Estresse e Transtorno de Estresse Pós-Traumático (CHEW, et al., 2020).

Os resultados obtidos nesta pesquisa confrontam os dados encontrados na literatura. Enquanto a literatura apontava uma prevalência de 16,9% de Depressão e 11,2% de Estresse entre os profissionais envolvidos no cuidado de pacientes com COVID-19, esse estudo encontrou uma prevalência de 10,6% de Depressão e 5,2% de Estresse. Ressalta-se que a pesquisa referenciada é de abrangência multicêntrica. Além disso, vale destacar que este estudo foi realizado em um contexto pós-pandemia da COVID-19 (CHEW, et al., 2020).

Dos participantes, 16,9% registraram algum nível de Depressão pela DASS-21; e quando presente, apresentou-se, na forma leve (10,1%) ou moderada (15,4%). Ressalta-se, dentre os fatores investigados, a associação estatisticamente significativa entre os níveis de Depressão e as dimensões de valorização e reconhecimento institucional, condições de trabalho, segurança e remuneração, e integração com a equipe.

Uma pesquisa que analisou os níveis de resiliência, depressão e autoeficácia, entre os profissionais de enfermagem brasileiros na pandemia da COVID-19, evidenciou diferença estatisticamente significativa entre o escore Depressão e as variáveis categoria profissional ( $p < 0,001$ ), sexo ( $p < 0,001$ ), faixa etária ( $p = 0,01$ ), região do Brasil ( $p = 0,012$ ) e estado conjugal ( $p < 0,001$ ) (SOUSA, et al., 2023)

Ainda, em pesquisa realizada com profissionais de enfermagem de uma Maternidade, durante a pandemia de COVID-19, com o objetivo de estimar a prevalência de sintomas de ansiedade e depressão e seus fatores relacionados, sugeriu que a quantidade de anos de estudo está correlacionada ( $p = 0,03$ ) com a presença e/ou intensidade dos sintomas depressivos (RIBEIRO, et al., 2022).

As barreiras pessoais e contextuais influenciam no desenvolvimento profissional contínuo ao longo da carreira de enfermagem. Os enfermeiros recém-formados enfrentam desafios ao se integrarem na carreira, como a descortesia no local de trabalho. Já os enfermeiros com experiência, vivenciam obstáculos contextuais relativos à falta de organizações de apoio e escassez de recursos (HAMPTON E KAY, 2019).

Foi constatado, no presente estudo, que há uma tendência linear negativa entre o tempo de formação acadêmica e experiência profissional e os estados de ansiedade ( $p=0,02$ ). Ou seja, maior a experiência profissional, os estados de ansiedade tendem a diminuir. Resultados similares foram observados em um estudo que utilizou o Inventário de Ansiedade Traço-Estado (IDATE) com profissionais de enfermagem de um hospital universitário, sendo 32% ( $n=52$ ) enfermeiros e 68% ( $n=110$ ) técnicos e auxiliares de enfermagem. Percebeu-se que, a cada ano de experiência na enfermagem, há 0,97 vezes menor prevalência de ansiedade-traço nos níveis moderado-alto, em relação aos profissionais com níveis baixos de ansiedade (VEJA, et al., 2023).

#### *Maternidade e o Estresse*

Ao considerar o Estresse, estudo demonstrou que diversos fatores influenciam o seu nível vivenciado pela enfermagem, tais como estado civil, sexo, forma de trabalho, local de trabalho e nível de síndrome de esgotamento profissional, não havendo significância estatística a presença ou ausência de filhos (SCHNEIDER-MATYKA, et al., 2023). No entanto, em confronto com a literatura, a presença de filhos mostrou-se como fator significativo ( $p= 0,04$ ) para o nível de Estresse em enfermeiros, no presente estudo.

Em relação a percepção de mulheres sobre a exaustão emocional e a realização profissional vivenciadas antes e depois da licença maternidade, um estudo com 209 mães ressaltou a diferença significativa entre as médias de exaustão emocional antes ( $M=2,63$ ) e depois ( $M=3,49$ ) e para realização profissional antes ( $M=3,82$ ) e depois ( $M=3,40$ ), o que significa que jornada profissional vinculada a maternidade interfere na satisfação laboral e aumenta a exaustão emocional das mães (CONCEIÇÃO, SOUSA E JUNIOR, 2023).

Além disso, a preocupação com a gravidez na competência materna, evidenciada em estudo prospectivo e longitudinal, revela que os conflitos conjugais têm efeito positivo e significativo no estresse percebido ( $\beta= 0,42$ ), além de o estresse

percebido afetar negativamente e significativamente a competência materna ( $\beta = -0,36$ ). Tais aspectos demonstram a necessidade de reconhecer mães com conflitos conjugais e estresse, com o objetivo de propor melhorias para saúde mental (ALIPOUR, et al., 2023).

Uma pesquisa de abordagem qualitativa, realizada com seis mulheres mães, com o objetivo de descrever os desafios enfrentados ao retornarem para as suas atividades profissionais, após o período de licença maternidade, constatou que, o adiamento da maternidade tem acontecido devido ao aprimoramento profissional, solidez financeira e estabilização do relacionamento. Contudo, a experiência materna permanece sendo apreciada como um marco importante na vida das mulheres, que desenvolvem maior capacidade de compreensão e responsabilidade, devido à experiência maternal (SALVAGANI, et al., 2023).

#### *Qualidade de Vida e o Trabalho*

O ambiente de trabalho da enfermagem é primordial e impacta diretamente na qualidade de vida profissional. Estudo realizado em uma Unidade de Terapia Intensiva com 414 enfermeiros, associou o ambiente de trabalho com 26,9% na satisfação por compaixão, 27,1% no esgotamento profissional e 27,5% no trauma secundário. Enfatiza-se a importância de melhorias no ambiente de trabalho da enfermagem, devido à influência na qualidade de vida profissional ( $p < 0,001$ ) (NI, et al., 2023).

O presente estudo mostra a correlação baixa e negativa entre a D4 e a Ansiedade ( $r = -0,02$ ), Depressão ( $r = -0,02$ ) e o Estresse ( $r = -0,22$ ), o que sugere a importância do trabalho em equipe para melhorias na produtividade e assistência. Tal dado demonstra a notoriedade do respeito (97,5%) e apoio entre os profissionais da equipe (80%), no que tange ao trabalho em equipe, com vistas a cumprir a melhoria da assistência à saúde (SANTOS, et al., 2022).

Em uma pesquisa que envolveu 353 profissionais de enfermagem, com o objetivo de descrever os fatores associados ao estresse, ansiedade e depressão, utilizando a escala DASS-21, que a falta de autonomia no trabalho, a relação hostil com os colegas, a falta de reconhecimento e satisfação profissional, o sentimento de estar sobrecarregado e a insegurança foram fatores estatisticamente associados ( $p < 0,01$ ) ao estresse, ansiedade e depressão (ASSIS, et al., 2022).

Ademais, a identidade profissional relacionada com o envolvimento no trabalho e sucesso profissional dos enfermeiros foi significativa e positiva ( $p < 0,01$ ), ou seja, a identidade profissional é fundamental para prever e melhorar o sucesso profissional dos enfermeiros (VEJA, et al., 2023). Além disso, o reconhecimento dos superiores é importante para manter a saúde psicológica, a qualidade de vida e a satisfação no trabalho dos enfermeiros (ALAHIANE, et al., 2022).

## 8 CONCLUSÕES

A Depressão, Ansiedade e o Estresse foram identificados com uma baixa prevalência entre os enfermeiros que atuavam tanto na assistência quanto na gerência de enfermagem. Essa constatação é relevante, ao considerar que esses profissionais precisam dominar o conhecimento teórico-prático para exercer suas funções de maneira eficiente.

Ao conduzir a pesquisa em um hospital universitário, era esperado que a maioria dos enfermeiros fossem contratados na modalidade Concurso Público, a fim de possibilitar uma análise mais aprofundada sobre a vivência e percepção desses profissionais em relação à Depressão, Ansiedade, Estresse e Qualidade de Vida. Contrário ao esperado, os enfermeiros, em sua grande maioria, se apresentaram com vínculo empregatício autônomo, uma nova forma de contratação na categoria de enfermagem.

No entanto, é perceptível que a atividade profissional pode contribuir para o surgimento de Depressão, Ansiedade e Estresse, embora com uma prevalência baixa. Assim, a QVT desempenha um papel essencial na preservação ou desconfiguração da Saúde Mental dos enfermeiros.

Haja vista a relevância do suporte social e psicológico aos enfermeiros, com a finalidade de lidar com as emoções negativas relacionadas ao trabalho e vida pessoal, destaca-se a necessidade de implementar e cumprir Políticas Públicas que promovam a saúde. É essencial direcionar ações além do comportamento individual, o que abrange amplas intervenções de caráter social ambiental.

Recomenda-se, ainda, a realização de novas pesquisas sobre Saúde Mental e QVT da enfermagem, a fim de obter uma compreensão mais aprofundada das experiências desses profissionais durante suas atividades laborais. Em especial porque a profissão de enfermeiro emerge como prática social aos elementos que compõem a vida humana, com base na prevenção, promoção, reabilitação da saúde e tratamento.

## REFERÊNCIAS

ALAHIANE, L. et al. Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: a single-centre, cross-sectional study in Morocco. **BMJ open**, v. 13, n. 5, p. e051933, 2023. Disponível em: <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/13/5/e051933.full.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2023.

ALIPOUR, S. M. et al. Predictor role of marital conflict on maternal competency with mediating role of perceived stress and concerns during pregnancy: A structural equation model. **Neuropsychopharmacology reports**, v. 43, n. 1, p. 95–102, 2023. Disponível: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36692423/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

ASSIS, B. B. DE et al. Factors associated with stress, anxiety and depression in nursing professionals in the hospital context. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 75, n. suppl 3, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/sNrgnYLNdK7Kw4XDPvCcs8D/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

AUMARY-PINTAR, C.; CERF C.; THIRION, A. Burnout in the Workplace: A Review of the Data and Policy Responses in the EU. **Research Report**, 2018. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/burnout-workplace-review-data-and-policy-responses-eu>. Acesso em: 08 nov. 2023.

BALLONE, G.J. Estresse, Ansiedade e Esgotamento. **Cérebro e Mente: Revista Eletrônica de Divulgação Científica em Neurociência**, 2012. Disponível em: <https://www.cerebromente.org.br/n11/doencas/estresse.htm>. Acesso em: 04 nov. 2023.

CHEW, N. W. S. et al. A multinational, multicentre study on the psychological outcomes and associated physical symptoms amongst healthcare workers during COVID-19 outbreak. **Brain, behavior, and immunity**, v. 88, p. 559–565, 2020. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889159120305237?via%3Dihub>  
Acesso em: 04 nov. 2023.

CONCEIÇÃO, A. F. O.; DE SOUZA, R. R.; JUNIOR, L. C. V. A realização profissional e a exaustão emocional de mulheres no retorno ao trabalho após a licença maternidade. **Seven Editora**, p. 669–679, 2023. Disponível em: <http://sevenpublicacoes.com.br/index.php/editora/article/view/1328>. Acesso em: 04 nov. 2023.

DANTAS, E.S.O. Saúde mental dos profissionais de saúde no Brasil no contexto da pandemia por Covid-19. **Interface: comunicação, saúde e educação**, v. 25, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/Interface.200203>. Acesso em: 04 nov. 2023.

GARCIA, E. O. P. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/imprimir/31223>. Acesso em: 04 nov. 2023.

HAMPTON, D.; RAYENS, M. K. Impact of psychological empowerment on workplace bullying and intent to leave. **The Journal of nursing administration**, v. 49, n. 4, p. 179–185, 2019. Disponível em: [https://journals.lww.com/jonajournal/abstract/2019/04000/impact\\_of\\_psychological\\_empowerment\\_on\\_workplace.4.aspx](https://journals.lww.com/jonajournal/abstract/2019/04000/impact_of_psychological_empowerment_on_workplace.4.aspx). Acesso em: 04 nov. 2023.

HIRSCHLE, A. L. T. et al. Estresse e bem-estar no trabalho: O papel moderador da regulação emocional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 532–540, 2019. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n1/v19n1a04.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2023.

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO (HU) - Home. Disponível em: <http://www.uel.br/hu/portal/>. Acesso em: 18 set. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

MONTEIRO, E. M. A.; DINIZ, F. J. L. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; CARVALHO, J. V. F. O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Revista de Administração da UEPG**, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011. Disponível em: [https://www.revista.ueg.br/index.php/revista\\_administracao/article/view/93](https://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/93). Acesso em: 18 set. 2023.

KIMURA, M.; CARANDINA, D. M. Desenvolvimento e validação de uma versão reduzida do instrumento para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de enfermeiros em hospitais. **Rev. Esc. Enferm. USP**, p. 1044–1054, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/tjnZtHtXsYSQjXqjW5hFnxR/?lang=pt>. Acesso em: 04 nov. 2023.

KELLY, L. A.; LEFTON, C.; FISCHER, S. A. Nurse leader burnout, satisfaction, and work-life balance. **The Journal of nursing administration**, v. 49, n. 9, p. 404–410, 2019. Disponível em: [https://journals.lww.com/jonajournal/abstract/2019/09000/nurse\\_leader\\_burnout,\\_satisfaction,\\_and\\_work\\_life.4.aspx](https://journals.lww.com/jonajournal/abstract/2019/09000/nurse_leader_burnout,_satisfaction,_and_work_life.4.aspx). Acesso em: 04 nov. 2023.

LOPES, A. B. et al. Transtorno de ansiedade generalizada: uma revisão narrativa. **Revista Eletrônica Acervo Científico**, v. 35, p. e8773, 2021. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/cientifico/article/view/8773>. Acesso em: 04 nov. 2023.

MORENO, R. Depressão. **Instituto de Psiquiatria da Universidade de São Paulo**, 2005. Disponível em: <http://neurociencias.org.br/temas-em-psiquiatria/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

NI, W. et al. The relationship between professional quality of life and work environment among ICU nurses in Chinese: a cross-sectional study. **Frontiers in public health**, v. 11, 2023. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37213646/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

NIINIHTA, M.; HÄGGMAN-LAITILA, A. A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related

well-being. **International journal of nursing practice**, v. 28, n. 5, 2022. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35102648/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

RABELO, R. Q. Qualidade de vida no trabalho: reflexões críticas a respeito do trabalho de enfermagem na urgência e emergência em hospital público de grande porte. **Universidade Federal de Uberlândia**, 2020; 121p. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/30043/4/QualidadeVidaTrabalho.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2023.

RIBEIRO, C. L. et al. Ansiedade e depressão em profissionais de enfermagem de uma maternidade durante a pandemia de COVID-19. **Esc. Anna Nery Rev. Enferm**, p. e20220041–e20220041, 2022. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/pt/biblio-1380612>. Acesso em: 04 nov. 2023.

SALVAGNI, J. et al. Maternidade e mercado de trabalho: a trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. **Confluências - Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, P. 18-42, 2023. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/258977/001166377.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 nov. 2023.

SANTOS, J. A. M. et al. Avaliação do trabalho em equipe na Unidade de Terapia Intensiva Materna com relação a Cultura de Segurança do Paciente. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 1, p. e14711124846, 2022. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/24846>. Acesso em: 04 nov. 2023.

SCHNEIDER-MATYKA, D. et al. Assessment of the effect of stress, sociodemographic variables and work-related factors on rationing of nursing care. **International journal of environmental research and public health**, v. 20, n. 3, p. 2414, 2023. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36767779/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

SOUSA, et al. Resiliência, depressão e autoeficácia entre profissionais de enfermagem brasileiros na pandemia de COVID-19. **Ciênc. Saúde Coletiva**, v. 28(10). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/4VVwnMJv7vnqXSrVdFSdNsB/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

VEGA, E. A. U. et al. Níveis de ansiedade e de estresse no trabalho da enfermagem em unidades de internação. **Aquichan**, v. 23, n. 1, p. 6, 2023. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8825856>. Acesso em: 04 nov. 2023.

VIGNOLA, E.C.B.; TUCCI, A.M. Adaptation and validation of the Depression, Anxiety and stress scale (DASS) to Brazilian Portuguese. **Journal of Affective Disorders**, 2014. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24238871/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **OMS destaca necessidade urgente de transformar saúde mental e atenção**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>. Acesso em: 04 nov. 2023.

## APÉNDICES

## **APÊNDICE A**

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

#### **“DEPRESSÃO, ANSIEDADE, ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA DE ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO”.**

Prezado (a) Senhor (a):

Gostaríamos de convidá-lo (a) para participar da pesquisa “DEPRESSÃO, ANSIEDADE, ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA DE ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO” a ser realizada pela pesquisadora responsável Bruna Decco Marques da Silva, para a produção da dissertação de mestrado da Universidade Estadual de Londrina. O objetivo da pesquisa é “Analisar a depressão, ansiedade, estresse e qualidade de vida no trabalho de enfermeiros”. A coleta de dados será realizada na instituição de estudo, em sala de reunião reservada, e contará com três instrumentos estruturados impressos em papel A4: Instrumento de Caracterização Sociodemográfica, Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse e Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros. Estes, deverão ser preenchidos em sua totalidade, com caneta esferográfica azul ou preta, fornecida pela pesquisadora principal. O preenchimento dos três instrumentos levará em média 15 minutos. Esclarecemos que sua participação é totalmente voluntária, podendo o (a) senhor (a): recusar-se ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas apenas para esta pesquisa, e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. Esclarecemos ainda, que o (a) senhor (a) não pagará e nem será remunerado (a) por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação. Os benefícios esperados para os participantes será a descoberta da associação entre ansiedade, depressão, estresse e qualidade de vida, que será apresentada pela pesquisadora responsável, em formato de artigo científico, após o término da

presente pesquisa. Tal evidência, irá colaborar para o debate deste tema na instituição estudada, e contribuirá para criação de medidas preventivas que amenizem tais transtornos e, proporcionem qualidade de vida para estes profissionais. Os enfermeiros serão convidados, pessoalmente, pela pesquisadora responsável, para assistirem à apresentação dos resultados da pesquisa, que será realizado em sala de reunião reservada no local de estudo e levará em média 30 minutos. Quanto aos riscos, considerando que desde o convite até o decorrer da entrevista o participante será questionado sobre conteúdos que possam gerar sofrimento emocional, será disponibilizado apoio psicológico por um psicólogo vinculado à pesquisa. Caso o (a) senhor (a) tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos poderá contatar a pesquisadora responsável: Bruna Decco Marques da Silva, (43) 98800-5303 e bruna.decco@hotmail.com, Av. Robert Koch, 60 - VI Operária, Londrina-PR, ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, situado junto ao LABESC – Laboratório Escola, no Campus Universitário, telefone 3371-5455, e-mail: cep268@uel.br. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue ao (à) senhor (a).

Londrina, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_\_\_.

**Pesquisador Responsável:** \_\_\_\_\_

**Bruna Decco Marques da Silva**

## APÊNDICE B

### Instrumento de Caracterização Sociodemográfica

<b>Instrumento de Caracterização Sociodemográfica</b> Pesquisa Intitulada: <b>"DEPRESSÃO, ANSIEDADE, ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA DE ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO".</b>	
Sexo: 1. ( ) Feminino 2. ( ) Masculino	Idade (anos): _____
Possui religião? 1. ( ) Sim 2. ( ) Não Se sim, qual? _____	Situação conjugal: 1. ( ) Solteiro (a) 2. ( ) Casado (a) / União Estável 3. ( ) Separado (a) / Divorciado (a) 4. ( ) Viúvo (a)
Possui filhos? 1. ( ) Sim 2. ( ) Não Se sim, quantos? _____	Turno de trabalho: 1. ( ) Matutino 2. ( ) Vespertino 3. ( ) Noturno 4. ( ) Integral
Setor de trabalho: _____	Cargo de ocupação: _____
Titulação: 1. ( ) Graduação 2. ( ) Especialista – <i>latu sensu</i> 3. ( ) Especialista – <i>stricto sensu</i> 4. ( ) Mestrado 5. ( ) Doutorado 6. ( ) Pós-doutorado	Tipo de contrato: 1. ( ) Chamamento Público 2. ( ) Concurso Público 3. ( ) Processo Seletivo Simplificado 4. ( ) Residente de Enfermagem
Tempo de formação acadêmica (anos): _____	Tempo de atuação na instituição (anos): _____
Carga horária de trabalho semanal (horas): _____	Quantidade de vínculos empregatícios: _____
<b>Hábitos de Vida:</b> <b>*Se necessário, marque mais de uma alternativa.</b>  1. ( ) Tabagismo. Se sim, quantos maços/semana: _____ 2. ( ) Exercício Físico. Se sim, quantas vezes/semana: _____ Qual exercício você pratica? _____	
<b>Hábitos de Lazer:</b> <b>*Se necessário, marque mais de uma alternativa.</b>  1. ( ) Usar internet 2. ( ) Ler 3. ( ) Ouvir música 4. ( ) Assistir televisão 5. ( ) Jogar videogame 6. ( ) Cantar ou tocar instrumentos 7. ( ) Fazer trabalhos manuais 8. ( ) Fazer compras 9. ( ) Ir a bares e restaurantes 10. ( ) Ir à igreja 11. ( ) Ir ao shopping 12. ( ) Ir ao cinema 13. ( ) Ir a shows 14. ( ) Visitar familiares ou pessoas conhecidas 15. ( ) Namorar 16. ( ) Conversar com amigos 17. ( ) Apenas dormir ou descansar 18. ( ) Outros: _____	

**ANEXOS**

## ANEXO A

### Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse

Item		Não se aplicou de maneira alguma	Aplicou-se em algum grau, ou por algum tempo	Aplicou-se em um grau considerável, ou por uma boa parte do tempo	Aplicou-se muito, ou na maioria do tempo
1	Tive dificuldade em acalmar-me	0	1	2	3
2	Estava consciente que minha boca estava seca	0	1	2	3
3	Parecia não conseguir ter nenhum sentimento positivo	0	1	2	3
4	Senti dificuldade em respirar (ex. respiração excessivamente rápida, falta de ar, na ausência de esforço físico)	0	1	2	3
5	Tive dificuldade em tomar iniciativa para fazer as coisas	0	1	2	3
6	Tive a tendência de reagir de forma exagerada a situações	0	1	2	3
7	Senti tremores (ex. nas mãos)	0	1	2	3
8	Senti que estava geralmente muito nervoso	0	1	2	3
9	Preocupei-me com situações em que eu pudesse entrar em pânico e parecesse ridículo (a)	0	1	2	3
10	Senti que não tinha nada a esperar do futuro	0	1	2	3
11	Senti que não estava agitado	0	1	2	3
12	Tive dificuldade em relaxar	0	1	2	3
13	Senti-me desanimado e deprimido	0	1	2	3
14	Fui intolerante com as coisas que impediam-me de continuar o que eu estava fazendo	0	1	2	3
15	Senti que ia entrar em pânico	0	1	2	3
16	Não consegui me entusiasmar com nada	0	1	2	3
17	Senti que não tinha muito valor como pessoa	0	1	2	3
18	Senti que estava sensível	0	1	2	3
19	Eu estava consciente do funcionamento/batimento do meu coração na ausência de esforço físico (ex. sensação de aumento da frequência cardíaca, disritmia cardíaca)	0	1	2	3
20	Senti-me assustado sem ter uma boa razão	0	1	2	3
21	Senti que a vida estava sem sentido	0	1	2	3

## ANEXO B

### Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros

**Parte 1**

<b>Instruções:</b> por favor, escolha a resposta que melhor descreve o <b>quanto satisfeito</b> você está com cada uma das perguntas a seguir. Responda marcando um círculo no número ao lado de cada pergunta, cujos valores vão de 1 = <b>muito insatisfeito</b> a 5 = <b>muito satisfeito</b> . Não há respostas certas ou erradas. Por favor, responda a todas as perguntas, pois sua opinião é muito importante.					
	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Mais ou menos satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Quanto você está satisfeito com...					
1. A sua Qualidade de Vida no Trabalho?	1	2	3	4	5
2. O lugar destinado ao café/lanche (ou descanso) no seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
3. As condições ergonômicas do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
4. A ordem no seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
5. A segurança do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
6. As condições de salubridade do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
7. A quantidade de material disponível para você trabalhar?	1	2	3	4	5
8. A quantidade de pessoal de enfermagem do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
9. A autonomia que você tem no seu trabalho?	1	2	3	4	5
10. O cumprimento das normas institucionais pelas pessoas, em geral?	1	2	3	4	5
11. As ações da instituição para prevenir acidentes de trabalho?	1	2	3	4	5
12. As oportunidades que você tem para estudar?	1	2	3	4	5
13. O relacionamento com a sua equipe de trabalho?	1	2	3	4	5
14. O reconhecimento que você recebe dos seus pacientes?	1	2	3	4	5
15. A possibilidade de ser ouvido no seu trabalho?	1	2	3	4	5
16. As informações que você recebe sobre mudança no seu trabalho?	1	2	3	4	5
17. O apoio que você tem da equipe médica?	1	2	3	4	5
18. O apoio que você tem da equipe de enfermagem?	1	2	3	4	5
19. O apoio que você tem de sua chefia de enfermagem?	1	2	3	4	5
20. O apoio que você tem dos demais enfermeiros?	1	2	3	4	5
21. O conhecimento que você tem sobre os objetivos e metas da instituição?	1	2	3	4	5
22. A sua comunicação com a equipe multiprofissional?	1	2	3	4	5
23. A sua comunicação com a chefia de enfermagem?	1	2	3	4	5
24. O seu salário líquido mensal?	1	2	3	4	5
25. Os benefícios que você recebe?	1	2	3	4	5
26. O estímulo à criatividade oferecido pelo seu trabalho?	1	2	3	4	5
27. A liberdade de expressar suas idéias no seu trabalho?	1	2	3	4	5
28. A instituição em que você trabalha?	1	2	3	4	5
29. O atendimento dado pela instituição aos pacientes?	1	2	3	4	5
30. A sua profissão?	1	2	3	4	5
31. A imagem da sua profissão dentro da instituição?	1	2	3	4	5
32. Consigo mesmo, como enfermeiro?	1	2	3	4	5

## Parte 2

Instruções: por favor, escolha a resposta que melhor descreve o quanto é importante para você cada uma das perguntas a seguir. Responda marcando um círculo no número ao lado de cada pergunta, cujos valores vão de 1 = nada importante a 5 = muito importante. Não há respostas certas ou erradas. Por favor, responda a todas as perguntas, pois sua opinião é muito importante.					
	Nada importante	Pouco importante	Mais ou menos importante	Importante	Muito importante
Quanto é importante para você					
1. A sua Qualidade de Vida no Trabalho?	1	2	3	4	5
2. O lugar destinado ao café/lanche (ou descanso) no seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
3. As condições ergonômicas do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
4. A ordem no seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
5. A segurança do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
6. As condições de salubridade do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
7. A quantidade de material disponível para você trabalhar?	1	2	3	4	5
8. A quantidade de pessoal de enfermagem do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5
9. Ter autonomia no seu trabalho?	1	2	3	4	5
10. Que as pessoas, em geral, cumpram as normas institucionais?	1	2	3	4	5
11. As ações da instituição para prevenir acidentes de trabalho?	1	2	3	4	5
12. Ter oportunidades para estudar?	1	2	3	4	5
13. O relacionamento com a sua equipe de trabalho?	1	2	3	4	5
14. O reconhecimento que você recebe dos seus pacientes?	1	2	3	4	5
15. Ter possibilidade de ser ouvido no seu trabalho?	1	2	3	4	5
16. Receber informações sobre mudanças no seu trabalho?	1	2	3	4	5
17. O apoio que você tem da equipe médica?	1	2	3	4	5
18. O apoio que você tem da equipe de enfermagem?	1	2	3	4	5
19. O apoio que você tem de sua chefia de enfermagem?	1	2	3	4	5
20. O apoio que você tem dos demais enfermeiros?	1	2	3	4	5
21. Ter conhecimento sobre os objetivos e metas da instituição?	1	2	3	4	5
22. A sua comunicação com a equipe multiprofissional?	1	2	3	4	5
23. A sua comunicação com a chefia de enfermagem?	1	2	3	4	5
24. O seu salário líquido mensal?	1	2	3	4	5
25. Os benefícios que você recebe?	1	2	3	4	5
26. O estímulo à criatividade oferecido pelo seu trabalho?	1	2	3	4	5
27. Ter liberdade para expressar suas idéias?	1	2	3	4	5
28. A instituição em que você trabalha?	1	2	3	4	5
29. O atendimento dado pela instituição aos pacientes?	1	2	3	4	5
30. A sua profissão?	1	2	3	4	5
31. A imagem da sua profissão dentro da instituição?	1	2	3	4	5
32. Ser enfermeiro?	1	2	3	4	5

## ANEXO C

### Aprovação do Comitê de Ética



Continuação do Parecer: 5.619.006

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_1941791.pdf	24/08/2022 17:04:48		Aceito
Folha de Rosto	Folha_rosto.pdf	24/08/2022 17:04:28	BRUNA DECCO MARQUES DA	Aceito
Outros	Declaracao_do_psicologo.pdf	22/08/2022 20:52:04	BRUNA DECCO MARQUES DA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	11/08/2022 22:25:28	BRUNA DECCO MARQUES DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Brochura_Pesquisa.pdf	11/08/2022 22:25:13	BRUNA DECCO MARQUES DA SILVA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	05/08/2022 19:18:19	BRUNA DECCO MARQUES DA	Aceito
Outros	Termo_confidencia.pdf	28/06/2022 19:52:29	BRUNA DECCO MARQUES DA	Aceito
Parecer Anterior	Parecer.pdf	25/06/2022 10:10:32	BRUNA DECCO MARQUES DA	Aceito
Orçamento	Orcamento.pdf	25/06/2022 10:09:57	BRUNA DECCO MARQUES DA	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

LONDRINA, 01 de Setembro de 2022

\_\_\_\_\_  
**Assinado por:**  
**Adriana Lourenço Soares Russo**  
**(Coordenador(a))**