

ESCALDA-PÉS: CUIDANDO DA ENFERMAGEM NO CENTRO DE MATERIAL E ESTERILIZAÇÃO

Hot footbath therapy: taking care of the nursing at the Centre for Material and Sterilization

Escaldado de pies: cuidando de enfermería en el Centro de Material y Esterilización

Carla Aparecida Spagnol¹, Natália Carine Soares Colem², Bárbara Kellen Souza Oliveira², Aline Danielle Silva Pereira³, Rafael Henrique Lourenço Silva⁴, Ivone Coutinho Mussel⁵, Rosângela Oliveira Santos⁶, Vanda Custódia Felipe Manoel⁵, Poliana Alves Barbosa Figueiredo⁵, Andreia Rodrigues Moreira⁵

RESUMO: **Objetivo:** Relatar e analisar a utilização do escalda-pés como estratégia de promoção de qualidade de vida no trabalho (QVT) para a equipe de enfermagem do Centro de Material e Esterilização (CME) de um hospital universitário. **Método:** Trata-se de um relato de experiência com abordagem qualitativa da aplicação da técnica do escalda-pés em 18 trabalhadores de enfermagem do CME, no período de agosto a dezembro de 2010, uma vez por semana, totalizando 11 encontros. A técnica de verificação das respostas obtidas foi a análise de conteúdo. **Resultados:** Identificaram-se duas categorias temáticas. Os discursos evidenciaram que a adoção dessa estratégia proporcionou a sensação de bem-estar ao trabalhador e o fez refletir sobre o conceito de ambiência, suas condições de trabalho e a importância de se autocuidar. **Conclusão:** Espera-se que a QVT se torne uma política institucional no hospital em questão e em outros, pois a valorização e o cuidado com o trabalhador refletirão significativamente na diminuição das taxas de absenteísmo e na melhoria da qualidade do serviço prestado.

Palavras-chave: Enfermagem. Qualidade de vida. Esterilização.

ABSTRACT: **Objective:** To report and analyze the use of hot footbath therapy as strategy for promotion of quality of life at work (QLW) for the nursing staff of the Center for Supply and Sterilization (CME) of a University Hospital. **Method:** Experience report with a qualitative study of the use of hot footbath therapy technique in 18 nursing professionals at CME, from August to December 2010, once a week, totaling 11 meetings. The technique of response analysis was content analysis. **Results:** Two thematic categories were identified. The reports showed that this strategy provided well-being at work and led the professionals to reflect on the concept of ambience, their working conditions, and the importance of self-care. **Conclusion:** It is hoped that QLW becomes an institutional policy at hospitals, for the appreciation and care of employee reflecting in lower rates of absenteeism and improved service quality.

Keywords: Nursing. Quality of Life. Sterilization.

RESUMEN: **Objetivo:** Relatar y analizar la utilización de la escalda de pies como estrategia de promoción de calidad de vida en el trabajo (QVT) para enfermería del Centro de Material y esterilización del Hospital Universitario. **Método:** Relato de experiencia con un enfoque cualitativo. Realizó el escalda de pies y dos reuniones de evaluación del proyecto. El análisis de las respuestas fue el análisis del contexto. **Resultados:** Se identificó dos categorías temáticas. Los discursos evidenciaron que la estrategia proporciona la sensación de bienestar del trabajador y hicieron reflexionar sobre el concepto de ambientar sus condiciones de trabajo y la importancia de auto cuidado. **Conclusión:** Espera que la QTV se transforme una política institucional en el HC-UFMG, pues la valorización y el cuidado con el trabajador hará reflexionar significativamente la disminución de las tasas de ausentismo y la mejoría de la calidad del servicio prestado.

Palabras clave: Enfermería. Calidad de vida. Esterilización.

¹Enfermeira. Professora Associada da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pós-doutorado na Université Cergy-Pontoise (França). E-mail: spagnol@ufmg.br Avenida Alfredo Balena, 190 Santa Efigênia, CEP 30130-100, Belo Horizonte, MG, Brasil. Telefone: (31) 3409-9846.

²Enfermeira pela Escola de Enfermagem da UFMG. Bolsista de Extensão da Pró-Reitoria da UFMG durante o projeto. E-mail: nataliacolem@yahoo.com.br; barbarakellen@hotmail.com

³Enfermeira pela Escola de Enfermagem da UFMG. Bolsista de Extensão da Pró-Reitoria da UFMG voluntária durante o projeto. E-mail: alinedape@yahoo.com.br

⁴Enfermeiro pelo Centro Universitário de Belo Horizonte (UniBH). Bolsista de Extensão voluntário durante o projeto. E-mail: rafaelhenriquels@yahoo.com.br

⁵Enfermeira do Centro de Material e Esterilização (CME) do Hospital das Clínicas da UFMG. E-mail: ivonecme@yahoo.com.br; vandacfm@ig.com.br; polianaabf@hotmail.com; andreiarom@yahoo.com.br

⁶Coordenadora de Enfermagem do CME do Hospital das Clínicas da UFMG. E-mail: zaniols@hotmail.com

Recebido: 30 jul. 2014 – Aprovado: 25 fev. 2015

DOI: 10.5327/Z1414-4425201500010007

INTRODUÇÃO

Neste artigo pretendeu-se compartilhar a experiência da utilização do escalda-pés como estratégia de promoção de qualidade de vida no trabalho (QVT) para a equipe de enfermagem do Centro de Material e Esterilização (CME) do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais (HC-UFMG). Essa experiência foi vivenciada no Projeto de Extensão: “Estratégias de sensibilização para promover a qualidade de vida no trabalho”, vinculado ao Laboratório de Gestão de Pessoas (LAGEPE) da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais (EE-UFMG).

O LAGEPE é um programa de extensão criado em 2008 que busca a efetiva integração dos docentes e alunos com os profissionais de serviço, tendo em vista intervenções no processo de trabalho da enfermagem, ao se constituir como um espaço permanente de análise e reflexão das relações interpessoais, da prática profissional e da QVT.

O trabalho é um fator fundamental na vida das pessoas, representando um elemento de crescimento, realização pessoal e meio de sobrevivência, além de dignificar, conferir *status* e gerar reconhecimento¹. Quando as condições de trabalho estão em desacordo com as expectativas e necessidades do trabalhador, surge um quadro de intenso sofrimento, podendo chegar ao adoecimento do indivíduo, sendo representado por crescente absenteísmo.

Além disso, o exagero de normas, rotinas e exigências em um ambiente laboral impede o trabalhador de se transformar e recriar seu trabalho. Assim, da mesma forma que o ambiente de trabalho pode ser gerador de prazer, pode também refletir negativamente na saúde dos trabalhadores, gerando sofrimento, tensões, conflitos, estresse, desgaste e adoecimento².

Nesta perspectiva, é de responsabilidade da organização e da gerência a criação de ambientes de trabalho favoráveis, garantindo uma estruturação e organização do trabalho suficiente e necessária para que seja viável e produtivo o processo de trabalho. Ressalta-se também a importância de considerar o ser humano como um “ser pensante” e repleto de subjetividades, em vez de considerá-lo apenas como “ser-humano-músculos”³.

Dessa forma, a criação de um espaço no labor em que as pessoas possam se expressar e ouvir é capaz de trazer benefícios, propiciando uma reorganização do processo de trabalho. Além disso, o conhecimento dos fatores causadores de prazer e sofrimento pode ser o ponto de partida para que as organizações e os próprios trabalhadores impulsionem o

labor em um sentido mais prazeroso, colaborativo e, consequentemente, humano, buscando QVT².

A QVT é uma expressão de difícil conceituação, tendo em vista o seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional⁴. Abrange satisfação, motivação, saúde e segurança no trabalho, dependendo de fatores intrínsecos e extrínsecos. Seu significado varia de indivíduo para indivíduo, porém está diretamente relacionado com a forma de organização do trabalho e das tecnologias nele utilizadas.

Quando se trata da enfermagem, profissão caracterizada pelo cuidado prestado ao outro, a presença de qualidade de vida no cotidiano da atenção à saúde desenvolvida por esses profissionais se faz extremamente importante. Isso porque a ausência de condições que favoreçam um ambiente de trabalho que proporciona satisfação e bem-estar aos trabalhadores altera o produto final desse trabalho: a assistência (direta ou indireta) ao paciente.

O contexto de trabalho na enfermagem é marcado por diversos fatores que causam sobrecarga de trabalho físico e mental, tais como: desenvolvimento de tarefas desgastantes e cansativas; repetitividade e monotonia; posições incômodas e incorretas no trabalho; horário de trabalho dividido em diversos turnos; ritmo de trabalho acelerado; longas jornadas de trabalho; pressão de produtividade e de tempo para o cumprimento das tarefas. Além disso, os profissionais se deparam com relações interpessoais conflituosas; ausência de planos de cargos e salários na maioria das organizações; possibilidade reduzida de ascensão profissional; baixos salários; fragmentação do trabalho manual e intelectual; estrutura fortemente hierarquizada e dimensionamento quantitativo insuficiente⁵.

A rotina de trabalho desgastante pode gerar nos funcionários quadros de transtornos alimentares, de sono, de eliminação fisiológica, fadiga, agravos aos sistemas corporais, diminuição do estado de alerta, estresse, desorganização do meio familiar e neuroses, ocasionando acidentes de trabalho, bem como grande volume de licenças para tratamento de saúde⁶.

O absenteísmo, ausência do trabalho por doença justificada com atestado, licença médica, afastamento por motivos particulares do trabalhador amparados por lei e atraso ou abandono de serviço antes do cumprimento da carga horária, é um fator presente no trabalho da enfermagem¹.

O ambiente de trabalho é outro fator determinante na qualidade de vida e no processo saúde-doença dos profissionais, já que elementos como ruídos excessivos, iluminação inadequada, temperaturas extremas, higiene, estética, entre outros, podem interferir diretamente na produtividade e no bem-estar do trabalhador⁵.

O CME, unidade que se articula com praticamente todos os setores do hospital ao fornecer artigos esterilizados às unidades consumidoras (Centro Cirúrgico, unidades de internação, ambulatório, emergência, entre outras), é caracterizado por um processo de trabalho fragmentado, mecanicista, sem criatividade, semelhante ao de uma indústria, pautada na forma sequencial de processamento de materiais e na necessária produtividade⁶.

Além disso, esse importante setor do hospital tem a característica de alocar trabalhadores com problemas de saúde e defasados de conhecimentos, ou seja, que não estão aptos a trabalhar nas outras unidades que demandam mais capacitação teórico-prática dos profissionais. Isso faz com que esse setor seja reconhecido como um local de baixa complexidade, sendo considerado de menor prestígio pelos próprios trabalhadores de enfermagem.

O CME do HC-UFMG adota o mesmo processo de trabalho da maioria dos CMEs do Brasil, tem uma rotina de trabalho dividida em três turnos, escala de produção, exigência de produtividade, atividades repetitivas e fragmentadas em um ambiente fechado. Mesmo com a fundamental importância do trabalho desenvolvido nesse setor, as atividades realizadas ainda não são valorizadas pelos profissionais dos outros setores do hospital. Esse fato ocorre devido a vários fatores: pouca ênfase na formação dos profissionais de enfermagem; o trabalho ser caracterizado como cuidado indireto ao cliente; semelhanças com o trabalho doméstico, historicamente desvalorizado no mercado de trabalho; ambiente fechado e isolado dos outros setores do hospital; funcionários alocados devido a problemas físicos ou psicológicos, incapazes, portanto, de realizar atividades assistenciais diretas. Diante desse quadro, diversos trabalhadores do referido hospital que são designados para trabalhar no CME encaram essa decisão como uma punição, mostrando o estigma carregado por esse setor.

Concomitante ao perfil mencionado de trabalhadores que são admitidos/remanejados para o CME do HC-UFMG observa-se que esse setor apresenta condições laborais que necessitam ser analisadas e que interferem no desenvolvimento do trabalho, tais como temperatura elevada; pouca circulação de ar; ruídos frequentes de máquinas; cadeiras em quantidade insuficiente para que os trabalhadores possam trabalhar sentados; reduzido número de protetor auditivo; entre outros. Essas condições laborais também foram encontradas em outros CMEs⁶ onde os trabalhadores estão expostos a riscos ocupacionais de natureza física, química, biológica, ergonômica e psicossocial.

Nesse contexto, o absenteísmo é um fator importante a ser estudado no CME, uma vez que os altos índices de ausência

revelam os problemas existentes no setor de trabalho e na equipe de enfermagem. Os dados de absenteísmo do CME do HC-UFMG mostram que as taxas estão acima da recomendada pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), que atualmente é de 6%. Em 2008, a taxa média foi de 8,52%; em 2009, de 11,46%; em 2010, de 9,50%, e em 2011 foi de 8,23%, mostrando que o absenteísmo apresentou queda a partir de 2009, mas, ainda assim, não se encontra dentro dos valores ideais⁷.

Diante desses fatores que interferem no processo de trabalho e propiciam o adoecimento do trabalhador, além da ausência de uma política institucional de QVT, os membros do LAGEPE implementaram como uma micropolítica do CME do HC-UFMG o Projeto de Extensão: "Estratégias de sensibilização para promover a qualidade de vida no trabalho", sem perder de vista as questões concernentes à macropolítica institucional. Nesta perspectiva, adotou-se o escalda-pés como estratégia para produzir uma pausa no trabalho e proporcionar o relaxamento do trabalhador da enfermagem, buscando reduzir cotidianamente o estresse laboral.

O escalda-pés é a prática de repousar os pés em uma bacia de água morna com ervas ou óleo aromatizante, com o objetivo de relaxar e diminuir o ritmo agitado da rotina diária, já que é capaz de combater a sensação de pés cansados e sofridos. A técnica consiste em mergulhar os pés em uma bacia com água quente por um período de 15 minutos, seguidos de 5 minutos de massagem com creme hidratante ou óleo. Acrescentam-se na água algumas ervas, sais de banhos ou essências para auxiliar na redução do estresse⁷.

A opção pela técnica do escalda-pés se justifica pelo fato de os funcionários da enfermagem ficarem por muitas horas em pé ou trabalhando sentados, sem movimentar as pernas. Com isso, é natural que ao final do dia os trabalhadores sintam cansaço nas pernas e nos pés.

Além disso, a maioria das pessoas esquece-se de cuidados básicos e simples que podem ajudar a revigorar o corpo e permitir o relaxamento necessário para recompor as energias. Pouco é lembrado, por exemplo, que os pés são a base de sustentação do corpo e que, tratando-os de maneira correta, é possível obter sensação de bem-estar e benefícios para todo o organismo. Nos pés estão cerca de 70 mil terminações ou pontos nervosos associados aos diversos órgãos do corpo humano, sendo que a pressão e o aquecimento desses pontos causam um reflexo imediato no equilíbrio energético de todo o corpo⁸.

A reflexologia tem sido empregada há séculos por diversas culturas, e ainda hoje é utilizada para reequilibrar o corpo, reduzir tensões, atingir o relaxamento, melhorar a circulação sanguínea

por intermédio da pressão nas zonas reflexas dos pés. Essa técnica tem se fundamentado na ideia e na percepção prática da existência de pontos corpóreos que, estimulados, levarão reflexos enérgicos a partes específicas do organismo, vinculados ao funcionamento de órgãos e principalmente do sistema nervoso⁸.

O presente artigo teve como objetivos relatar e analisar a utilização do escalda-pés como estratégia de promoção de QVT para a equipe de enfermagem do CME do HC-UFGM como uma micropolítica implantada no setor.

MÉTODO

Trata-se de um relato de experiência com abordagem qualitativa realizado com os trabalhadores da enfermagem do CME do HC-UFGM.

O projeto teve início em agosto de 2010, e para a sua divulgação foi elaborado um texto informativo sobre o escalda-pés, além de conter informações sobre uma oficina de apresentação da proposta para a equipe de enfermagem. Essa oficina objetivou apresentar o projeto e representou um momento de negociações com os funcionários sobre os dias e o horário de realização das atividades, para que todas as decisões fossem coletivas. Paralelamente, foi confeccionado um mural, afixado em um local acessível a todos os trabalhadores, para disponibilização de todas as informações do projeto.

Os aspectos éticos foram atendidos a partir da aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFGM, como exigência da Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, sob o número de protocolo 481/07, e da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

A técnica do escalda-pés foi realizada na sala de enfermagem, durante o horário de trabalho, no período de agosto a dezembro de 2010, totalizando 11 encontros em que a coordenadora do projeto e 3 bolsistas atenderam, em média, 18 trabalhadores em aproximadamente 20 minutos cada, uma vez por semana. Além disso, foram planejadas duas reuniões de avaliação do projeto, que aconteceram em outubro e dezembro do mesmo ano. Todos os encontros foram registrados em um diário institucional, com um relato detalhado sobre os acontecimentos e aspectos observados durante as práticas realizadas.

As reuniões avaliativas objetivaram identificar a percepção dos funcionários em relação ao projeto de QVT, considerando suas críticas e sugestões, além de levantar demandas relacionadas às condições de trabalho no CME, tais como instalação

de ar-condicionado, aumento do número de cadeiras, apoio para os pés, redução do barulho, revezamento na escala de trabalho, entre outras. Nessas reuniões, o instrumento avaliativo utilizado foi uma pergunta aberta e um momento para fala livre dos trabalhadores sobre a sua percepção diante das atividades realizadas pelo projeto, que foram gravadas e transcritas na íntegra. Um total de 27 trabalhadores participou das reuniões e respondeu o instrumento de avaliação.

A técnica de verificação das respostas obtidas foi a análise de conteúdo, sendo que os dados coletados foram decodificados, categorizados de acordo com a repetição, e receberam significância ao permitir a produção de inferências acerca do conteúdo abordado. Assim, buscou-se realizar uma leitura aprofundada e crítica do material coletado, a fim de analisar o conteúdo das respostas dos participantes⁹. Essas foram identificadas por meio da letra "T", que significa trabalhador, seguida de um número, com a finalidade de preservar o sigilo e o anonimato dos sujeitos.

Para organizar os dados coletados, primeiramente, realizou-se uma leitura de todas as respostas escritas e orais, buscando obter uma visão global das informações. Em um segundo momento palavras e trechos significativos que guardavam relação com o fenômeno pesquisado foram extraídos. As palavras-chave e os trechos extraídos das respostas obtidas foram agrupados, tendo em vista a convergência e a divergência de significados^{9,10}. A organização dos dados coletados permitiu identificar duas categorias temáticas que descreveram e analisaram as percepções desses indivíduos acerca do projeto e da QVT.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste estudo optou-se por apresentar os resultados seguidos das respectivas discussões relacionadas às categorias temáticas que emergiram a partir dos discursos dos sujeitos desta investigação.

Cuidar da gente e do ambiente para cuidar do outro: a importância de se criar momentos de pausas e ambientes de trabalho mais confortáveis e prazerosos

As respostas obtidas neste estudo evidenciaram a importância de se propiciar momentos de pausas no trabalho aos profissionais que prestam cuidados de enfermagem de forma

direta ou indireta à população. Além disso, os trabalhadores, ao serem cuidados pelos membros do LAGEPE, quando participavam da técnica do escalda-pés, descreveram que se sentiram valorizados e que os profissionais do CME necessitavam de mais momentos de relaxamento no trabalho, a fim de reduzir o estresse cotidiano.

Os profissionais da enfermagem tiveram um tempo precioso para refletir sobre o seu autocuidado, condição necessária para ser um cuidador na enfermagem, ou seja, um profissional que cuida, quer seja do indivíduo ou dos materiais necessários ao processo de cuidar.

O projeto me proporcionou um momento de descanso das atividades que, às vezes, nos deixam estressados e cansados, mas com a técnica do escalda-pés deu para vivenciar um pouco do cuidado que devemos ter a nós mesmos, pois muitas das vezes nos preocupamos com o serviço e nos esquecemos de nos cuidar. (T13)

[...] é o momento que a pessoa fica em companhia com os outros, um momento de paz, tranquilidade, vamos dizer, limpa alma, coisas que parecem simples [...] espero que este momento continue para a gente ter um tempo para cuidar e pensar na gente. (T02)

Para cuidar bem do outro é necessário cuidar bem de você primeiro, e este projeto está nos proporcionando este cuidado com a gente mesmo. Esta ideia é muito válida, valorizando o trabalhador. (T01)

A relação do profissional de saúde com o processo organizacional precisa ser favorável, a fim corresponder às suas aspirações, respeitar suas subjetividades e atender às suas necessidades, pois, assim, o trabalho pode proporcionar vivências de prazer e satisfação. Para isso, é fundamental a promoção de ações transformadoras no labor que sejam capazes de cuidar desses profissionais e interferir positivamente na sua qualidade de vida², uma vez que cuidar adequadamente de si mesmo faz com que o sujeito tenha condições de se relacionar e cuidar de outras pessoas.

O ser humano, ao desempenhar o trabalho de forma mecanizada, com ausência de cuidados pessoais, faz com que suas necessidades e desejos sejam negados. Por esse motivo, é preciso que os seres cuidadores sejam amparados

por alguém, para que possam executar suas atividades de forma harmoniosa, reflexiva e cautelosa, além de otimizar os relacionamentos interpessoais no ambiente laboral¹¹. Portanto, para que os profissionais possam assumir essa função de cuidadores, torna-se indispensável que estejam bem cuidados, por eles mesmos ou com a ajuda e participação das pessoas que convivem com eles¹².

As organizações precisam cuidar dos seus profissionais cuidadores, visto que a qualidade dos serviços prestados por determinada instituição está diretamente vinculada à qualidade de vida dos trabalhadores¹³. Nessa perspectiva, sentir-se bem e descansado é fator essencial para que os cuidadores tenham as condições bio-psico-sócio-espirituais necessárias para o desempenho eficaz de suas atividades profissionais.

Diante disso, reafirma-se a necessidade de as organizações, principalmente as de saúde, promoverem a criação de momentos de pausas no trabalho, utilizando-se de estratégias às vezes simples, como o escalda-pés, mas que possam proporcionar momentos de reflexões e descanso.

No entanto, o que se observa atualmente é que os profissionais da área de saúde são constantemente submetidos a uma rotina carregada de alto grau de tensão que envolve todos os componentes da equipe¹¹. Alguns fatores, como sons agudos, queixas constantes, tristeza, morte, dor, ansiedade, grande demanda de atividades, trabalho mal remunerado, jornada dupla de trabalho para garantir melhores salários e a não consideração das suas necessidades de ser humano bio-psico-sócio-espiritual, são exemplos de situações presentes no dia a dia desses trabalhadores¹³.

Atualmente convive-se com ambientes laborais fragmentados por especialização, burocráticos, mecanicistas, cheios de normas, rotinas e exigências profissionais que se tornam, muitas vezes, desgastantes e penosos². O ambiente institucional, as condições de trabalho e o modo como se dão as relações entre as pessoas podem resultar em insatisfação, exaustão, sofrimento e desprazer no ambiente laboral e, consequentemente, facilitar o desencadeamento de doenças físicas e psíquicas¹³. Esses distúrbios interferem não só na vida profissional, mas também na social, impedindo que o profissional cuidador seja digno de uma vida saudável e de qualidade.

Nesta perspectiva, os relatos da equipe de enfermagem do CME do HC-UFG evidenciaram, ainda, a importância de se criar ambientes de trabalho confortáveis e prazerosos como um dos fatores fundamentais para se realizar as atividades laborais de forma produtiva e estabelecer relações interpessoais mais harmoniosas.

Devido aos trabalhos repetitivos e às vezes pesados, em ambiente quente e barulhento, experimentei o escalda-pés e gostei muito. Relaxante e bastante confortável. Gostaria muito que continuasse. (T08)

Até que enfim um projeto voltado para o cuidado com a enfermagem, turma sofrida, condições de trabalho muitas vezes adversas, mas um momento de pausa, de cuidado conosco, faz toda a diferença. (T24)

A adesão do grupo ao projeto do escalda-pés vem refletir o quanto a enfermagem precisa de ter um olhar mais humano para com os colegas de trabalho. Acredito que ideias como esta possam vir a contribuir para um setor de trabalho mais digno e menos estressante. (T26)

A partir dos discursos dos trabalhadores deste estudo, torna-se necessário compreender o conceito de ambiência em saúde definido na Política de Humanização do Ministério da Saúde¹⁴ e estudado por alguns autores nos últimos anos¹⁵.

A ambiência na saúde é composta pelas condições aplicadas ao espaço físico, compreendendo os espaços social, profissional e das relações interpessoais, e que devem promover uma atenção humana, acolhedora e resolutiva. A ambiência vai além do arranjo técnico, simples e habitual dos ambientes, ela qualifica as situações construídas e vivenciadas por um coletivo, com suas especificidades culturais e sociais em determinado tempo e espaço¹⁴.

O conceito de ambiência abrange primordialmente a tríplice união entre os fatores de confortabilidade, da produção de subjetividades e da facilitação do processo de trabalho, onde, respectivamente, haja: privacidade dos sujeitos e valorização dos elementos do ambiente que interagem com as pessoas (cor, morfologia, iluminação); encontro dos sujeitos por meio da atuação e reflexão quanto ao processo de trabalho; favorecimento dos recursos e do trato humanizado, acolhedor e resolutivo¹⁴.

Considera-se que o Projeto de Extensão foco deste estudo, ao adotar a estratégia do escalda-pés, também incitou os trabalhadores do CME a fazerem uma reflexão acerca das condições de trabalho e da necessidade de se produzir momentos agradáveis e confortáveis, como os vivenciados durante a técnica realizada pelos membros do LAGEPE. Esses momentos levaram os trabalhadores a pensar nos fatores

intrínsecos ao conceito de ambiência e nas ações micropolíticas que podem ser desenvolvidas nos setores de trabalho, quando há o envolvimento de todos da equipe, não se esquecendo da necessidade de os gestores também intervirem em ações da macropolítica institucional.

Escalda-pés: estratégia de sensibilização e promoção de qualidade de vida no trabalho

Nesta categoria pretende-se demonstrar as percepções, as reflexões e os sentimentos vivenciados pelos profissionais de enfermagem com a utilização do escalda-pés como estratégia de sensibilização e promoção de QVT. Os depoimentos que emergiram nas reuniões de avaliação mostraram a satisfação dos trabalhadores com a atividade e os benefícios trazidos, tanto individualmente como para o coletivo, amenizando as condições desfavoráveis presentes no trabalho e contribuindo para a qualidade de vida desses profissionais.

O trabalho faz parte da nossa vida, de nós, seres humanos, pois é a nossa sobrevivência. Para tal precisamos trabalhar dignamente para termos dignidade. A qualidade de vida é o que nos mantém com boa harmonia promovendo a saúde [...] e o escalda-pés vem favorecer nossa qualidade de vida. (T04)

O que o projeto como o escalda-pés vem acrescentar para nós foi algo que estava faltando para nossa qualidade de vida, pois nós ficamos a maior parte de nossas vidas no trabalho [...] (T15)

A qualidade de vida está diretamente relacionada à saúde do ser e intimamente relacionada a diversos fatores, dentre eles a QVT. Isso porque o trabalho, atualmente, ocupa um lugar central na vida das pessoas e pode, portanto, trazer diversas consequências, positivas ou negativas⁶. Diante disso, para se ter qualidade de vida é necessário proporcionar ao trabalhador um ambiente laboral saudável e harmonioso, onde os próprios funcionários percebam a influência do trabalho sobre a qualidade de vida de cada um.

Os depoimentos a seguir exemplificam como a atividade do escalda-pés fez do ambiente laboral um local mais harmônico e interativo, interferindo positivamente na produção dos funcionários, que ao se sentirem valorizados e relaxados relatam trabalhar melhor.

O projeto foi muito importante para a interação de todos. E, trouxe uma nova atmosfera para o setor. Podemos dizer que foi um sucesso. Eu especificamente relaxei nesses momentos e esqueci por um tempo que estava em uma linha de produção. (T06)

Projeto muito relaxante, além de descontrair muito, também promove a interação entre os trabalhadores. O CME precisa e merece projetos como este. (T09)

[...] esse projeto ajuda a relaxar e melhorar a produção dos funcionários. (T21)

A grande dificuldade das instituições em aderir aos programas que busquem a melhoria da QVT está relacionada aos gastos adicionais gerados. Contudo, deve-se pensar na humanização do trabalho e do trabalhador, bem como no custo-benefício, pois quanto mais satisfeitos com o trabalho e mais saudáveis, mais produtivos os profissionais se tornam¹⁶.

Além de algumas transformações no ambiente de trabalho, percebe-se nos relatos que o escalda-pés proporcionou aos profissionais a sensação de bem-estar durante a jornada de trabalho, além de sentimentos como valorização, relaxamento e tranquilidade. Esses fatores contribuem para preservar o trabalhador de doenças relacionadas ao trabalho que aparecem em consequência da exposição do profissional a um estresse crônico, refletindo negativamente na sua vida ao atingir os níveis social, profissional, individual e familiar.

Como resultado das patologias do trabalho observa-se a diminuição da produtividade e da qualidade de vida do profissional, aumento do absenteísmo e de acidentes ocupacionais, visão negativa da instituição por parte do trabalhador, entre outros fatores, gerando prejuízos à instituição e diminuindo a qualidade do trabalho prestado pelo profissional¹⁷.

Diante disso, fica a importância de se estudar o absenteísmo, identificar as condições de trabalho e diagnosticar as patologias relacionadas ao ambiente laboral o mais precocemente possível, a fim de se elaborar uma macropolítica de QVT, como também implementar micropolíticas, utilizando estratégias simples como a do escalda-pés, por exemplo.

Para os sujeitos do estudo, o escalda-pés foi uma estratégia que proporcionou momentos prazerosos e trouxe uma nova atmosfera ao setor, contribuindo para o bem-estar dos trabalhadores da enfermagem. Nos relatos dos profissionais o referido Projeto de Extensão é dito como inovador, isso

porque quase não se vê nas organizações de saúde atividades que busquem a QVT dos profissionais, mesmo com estudos que mostram os benefícios que tais práticas podem trazer.

Este projeto trouxe vida, transformação e alegria. A enfermagem tem sempre que lidar com a dor e sofrimento. Nunca cuidamos de nossa alegria. Começar pelos pés foi a melhor forma de nos dar carinho. (T16)

Gostaria que continuasse este projeto sempre, porque é muito bom para a autoestima. Eu me sinto muito bem, esta foi a melhor coisa que aconteceu aqui no CME nos últimos tempos. (T18)

Acredito que o projeto é inovador e vem contribuir para o bem-estar do profissional durante sua jornada de trabalho. (T05)

Os trabalhadores do CME ressaltaram ainda a necessidade de se expandir esses momentos de pausas no trabalho e relaxamento, por meio de técnicas como a do escalda-pés, para outros setores e instituições. Ademais, relataram a importância de se implantar projetos como esse voltados especificamente para os profissionais da enfermagem, os quais convivem diariamente com condições precárias de trabalho.

O projeto escalda-pés [...] é uma grande iniciativa e deveria ser aderido pelos demais setores da instituição, pois além de nos proporcionar um momento de relaxamento, nos faz refletir sobre o quanto é importante cuidar de nós mesmos em primeiro lugar para posteriormente cuidar mais do outro. (T27)

A implantação e a continuidade de programas de QVT nos serviços de saúde, desenvolvidos por meio de diversas propostas de intervenção, somente serão viáveis mediante a mudança da cultura organizacional, a partir da sensibilização e do envolvimento dos gestores e trabalhadores nas políticas organizacionais¹⁸.

Assim, espera-se que o Projeto de Extensão, em foco, torne-se referência para a implantação de uma política institucional que continue fornecendo o incentivo necessário para que a equipe de enfermagem desenvolva o autocuidado e crie ambientes de trabalho subsidiados na trílogia conforto, realização profissional e produtividade como premissa básica para oferecer assistência de qualidade à população.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto de Extensão: “Estratégias de sensibilização para promover a humanização e a qualidade de vida no trabalho”, por meio da técnica do escalda-pés, criou momentos de relaxamento e cuidado para a equipe de enfermagem do CME do HC-UFMG. As avaliações evidenciaram que a adoção de tal estratégia proporcionou a sensação de bem-estar ao trabalhador e o fez refletir acerca de seu autocuidado.

Além disso, a partir desta experiência surgiu um movimento de reflexão sobre as condições de trabalho dos profissionais de enfermagem do CME e o impacto dessas condições no cotidiano de trabalho. Tal experiência trouxe um questionamento sobre a importância da QVT como um elemento propulsor não só de um ambiente favorável à produção, mas

de um ambiente que não negligencia o colaborador como ser humano, com suas demandas bio-psico-sócio-espirituais, revelando, assim, a necessidade de uma díade trabalho-trabalhador incorporadora de ações de promoção da QVT.

Nesta perspectiva, considera-se importante oportunizar a discussão dos trabalhadores sobre o processo de trabalho, as macro e micropolíticas institucionais, pois, assim, poderão surgir pontos positivos e negativos, bem como sugestões de melhorias para o trabalho e para a qualidade de vida do trabalhador.

Ressalta-se que nesse processo de construção coletiva, a direção e as gerências têm um papel fundamental na implantação de programas de qualidade de vida para as equipes de trabalho, pois a valorização do trabalhador irá refletir significativamente na diminuição das taxas de absenteísmo e na melhoria da qualidade do serviço prestado.

REFERÊNCIAS

- Costa FM, Vieira MA, Sena RR. Absenteísmo relacionado a doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. *Rev Bras Enferm.* 2009;62(1):38-44.
- Martins JT, Robazzi MLCC, Bobroff MCC. Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana. *Rev Esc Enferm USP.* 2010;44(4).
- Svaldi JSD, Lunardi Filho WD, Gomes GC. Apropriação e uso de conhecimentos de gestão para a mudança de cultura na enfermagem como disciplina. *Texto Contexto Enferm.* 2006;15(3):500-7.
- Rocha SSL, Felli VEA. Qualidade de vida no trabalho docente em enfermagem. *Rev Latino-Am Enfermagem.* 2004;12(1):28-35.
- Becker SG, Oliveira MLC. Estudo do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um centro psiquiátrico em Manaus, Brasil. *Rev Latino-Am Enfermagem.* 2008;16(1):109-14.
- Santos RGS, Santos MSS. Indicativos da qualidade de vida no trabalho da equipe de enfermagem na central de material e esterilização. *Rev Enferm Herediana.* 2008;1(2):80-6.
- Spagnol CA, Freitas MEA, Neumann VN. Uma maneira sensível de cuidar dos cuidadores. In: *Quem cuida de quem cuida? Quem cuida dos cuidadores? As teias de possibilidades de quem cuida.* Costenaro RGS, Lacerda R (Orgs.). Porto Alegre: Moria Editora; 2013.
- Lourenço OT. *Reflexologia Podal: Primeiro Socorros e Técnica de Relaxamento.* 1ª ed. São Paulo: Editora Ground; 2002.
- Minayo MCS. *O desafio do conhecimento- pesquisa qualitativa em saúde.* 12ª ed. São Paulo: Hucitec; 2010.
- Pope C, Ziebland S, Mays N. Analisando dados qualitativos. In: Pope C, Mays N. *Pequisa qualitativa na atenção em saúde.* 2ª ed. Porto Alegre: Artmed; 2005. p. 87-99.
- Damas KCA, Munari DB, Siqueira KM. Cuidando do cuidador: reflexões sobre o aprendizado dessa habilidade. *Rev Eletron Enf.* 2004;6(2):272-8.
- Costenaro RGS, Lacerda MR. Quem cuida de quem cuida? Quem cuida do cuidador? Santa Maria: Centro Universitário Franciscano; 2002.
- Baggio MA, Formaggio FM. Profissional de enfermagem: compreendendo o autocuidado. *Rev Gaúcha Enferm.* 2007;28(2):233-41.
- Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. *Ambiência.* 2ª ed. Brasília: Ministério da Saúde; 2010.
- Kantorski LP, Coimbra VCC, Silva EM, Guedes AC, Cortes JM, Santos F. Avaliação qualitativa de ambiência num Centro de Atenção Psicossocial. *Cienc Saúde Colet.* 2011;16(4):2059-66.
- Talhaferro B, Barboza DB, Domingos NAM. Qualidade de vida da equipe de enfermagem da central de materiais e esterilização. *Rev Ciênc Méd.* 2006;15(6):495-506.
- Ezaias GM, Gouvea PB, Haddad MCL, Vannuchi MTO, Sardinha DSS. Síndrome de Burnout em trabalhadores de saúde em um hospital de média complexidade. *Rev Enferm UERJ.* 2010; 18(4):524-29.
- Spagnol CA, Villa EA, Valadares VM, Freitas MEA, Silveira APO, Vieira JS, et al. O yoga como estratégia para promover a qualidade de vida no trabalho. *Rev Conexão UEPG.* 2014;10(1):80-91.