

FATORES ESTRESSANTES À EQUIPE DE ENFERMAGEM ATUANTE NO CENTRO DE TERAPIA INTENSIVA DE UM HOSPITAL MUNICIPAL NA REGIÃO DO VALE DO AÇO

STRESSING FACTORS TO THE CURRENT NURSING TEAM AT THE INTENSIVE THERAPY CENTER OF A MUNICIPAL HOSPITAL IN THE REGION OF THE STEEL VALLEY

ARACELLE TAVEIRA VIEIRA¹, CARINE ADRIANA DOS SANTOS¹, GABRIELA DOS REIS AMORIM¹, LUDIMILA PEREIRA SILVA¹, TATIANE CRISTINA DE OLIVEIRA^{2*}

1. Acadêmica do Curso de Graduação em Enfermagem da Faculdade ÚNICA de Ipatinga MG; 2. Enfermeira Emergencista e Docente do curso de Enfermagem e Educação Física da Faculdade ÚNICA de Ipatinga MG

* Rua Salermo, 299, Bethânia, Ipatinga, Minas Gerais, Brasil. CEP:35164-779. tatitco@yahoo.com.br

Recebido em 22/11/2018. Aceito para publicação em 19/12/2018

RESUMO

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa de abordagem exploratório-descritiva, com a equipe de Enfermagem atuante no Centro de Terapia Intensiva de um Hospital Municipal na região do Vale do Aço. A equipe acompanhada conta com um total de 40 profissionais, sendo sete enfermeiros, 33 técnicos e auxiliares de enfermagem. Foi feita a análise se o estresse entre os profissionais está ligado ao convívio e prestação de serviços diante da sobrecarga de trabalho, aos imprevistos e adaptações frente à falta de insumos e instrumentos, à frustração da má remuneração, exaustão física e emocional, absenteísmo, relações interpessoais e ao ambiente insalubre. A equipe entrevistada não apresenta altos níveis de estresse mesmo frente a diversos fatores estressantes, conseguem manter um ambiente saudável e estão satisfeitos com seus trabalhos, mesmo em alguns períodos sentindo exaustos, não possuindo um bom salário. O Centro de Terapia Intensiva (CTI) é considerado um dos ambientes de trabalho mais estressantes, onde a enfermagem presta serviços de atendimento a pacientes em estado crítico, que necessitam de cuidados complexos que envolvem a realização de procedimentos invasivos essenciais para sobrevida.

PALAVRAS-CHAVE: Centro de Terapia Intensiva, enfermagem, fatores estressantes, hospital.

ABSTRACT

The present study is an exploratory-descriptive research, with the Nursing team working in the Intensive Care Center of a Municipal Hospital in the Vale do Aço region. The team has a total of 40 professionals, of which 7 Nurses, 33 technicians and nursing assistants. It was analyzed if the stress among professionals is linked to the conviviality and service provided by the overload of work, improvisations and adaptations to the lack of inputs and instruments, frustration of poor remuneration, physical and

emotional exhaustion, absenteeism, relationships Interpersonal and the unhealthy environment. The interviewed team does not present high levels of stress even in the face of various stressors, can maintain a healthy environment and are satisfied with their work, even in some periods feeling exhausted, not having a good salary. The Intensive Care Center (ICC) is considered to be one of the most stressful work environments, where nursing provides care services to critically ill patients who require complex care that involves invasive procedures essential for survival.

KEYWORDS: Intensive Care Center, Nursing, Stressful Factors, Hospital.

1. INTRODUÇÃO

O centro de Terapia Intensiva (CTI) é um setor de alta complexidade destinado a pacientes graves que necessitam de monitoramento e suporte constante das funções vitais, conta com equipamentos tecnológicos que permitem o acompanhamento e intervenções através de procedimentos invasivos, visando à manutenção da vida dos pacientes¹⁴.

A equipe, composta por enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem é responsável pela maioria dos cuidados dispensados aos pacientes internados na CTI e desempenham tarefas assistenciais e administrativas sob forte carga emocional devido ao cenário desgastante, que exige competências e habilidades específicas para a realização de procedimentos técnicos de alta complexidade, convivendo e lidando com os extremos de vida e morte diariamente¹⁸.

O presente estudo é justificado frente à importância do tema, visto que é um problema contemporâneo e real que representa riscos à saúde do trabalhador. Assim, objetiva identificar se os profissionais de enfermagem que atuam

em CTI e são expostos a diversas situações de desgaste físico e emocional são acometidos por quadros de depressão e Síndrome de Burnout, que é uma resposta do organismo diante de um estado de estresse prolongado, vinculado ao trabalho e causado por repetitivas pressões emocionais, desencadeando sobrecarga, desgaste, insatisfação e repercutindo através de licenças e afastamentos do profissional de suas atividades laborais.

A equipe de enfermagem exerce um papel fundamental dentro da CTI, um setor desgastante, que exige muito dos profissionais que ali atuam já que os mesmos dispensam o atendimento a pacientes em estado grave, que necessitam de atenção e cuidados contínuos e complexos para a manutenção da vida. Visto que o ambiente laboral é insalubre, estressante e exige muito do profissional, é necessário que haja uma maior preocupação e cuidado com a saúde do trabalhador, de forma a zelar para tornar o ambiente harmonioso e livre de fatores que geram o estresse. Os resultados deste trabalho têm a amostragem de uma equipe que mesmo lidando em seu cotidiano com fatores de risco que pode levar a predisposição para desenvolver um estresse ocupacional, se apresenta com resultados satisfatórios onde os profissionais se encontram motivados e exercer suas funções habituais.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa de abordagem descritivo-exploratória, que busca identificar quais os fatores estressantes à equipe de enfermagem atuante no Centro de Terapia Intensiva de um Hospital Municipal na região do Vale do Aço, no período de Abril à Maio de 2017. A equipe acompanhada conta com um total de 40 profissionais, sendo 07 enfermeiros, 33 técnicos e auxiliares de enfermagem.

A pesquisa foi realizada com 30 profissionais, através de dois questionários, sendo um socioeconômico (apêndice 1) e um questionário específico que foi baseado e adaptado ao da Tese de Mestrado de Priscila Grangeia dos Santos à Universidade do Rio de Janeiro em 2010 (apêndice 2) validado mediante aprovação da pesquisa pela Plataforma Brasil (apêndice 3). A análise estatística dos dados encontrados foi realizada através do programa *Statistical Package for Social Science for Windows* (SPSS)²⁶, um aplicativo científico, que permite comparar, relacionar e avaliar as informações da pesquisa.

Assim, como foi no exposto na revisão bibliográfica pretende-se observar entre os profissionais quais possíveis atividades e rotinas são mais estressantes, entre as possibilidades se a má remuneração reflete no desempenho profissional, se a falta de insumos e instrumentos de trabalho interferem na assistência prestada ao paciente, como a exaustão física, psicológica e emocional está diretamente relacionada ao absenteísmo, se a sobrecarga de trabalho, dimensionamento de enfermagem e as longas jornadas de trabalho são fatores geradores de estresse, se

as relações interpessoais positivas ou negativas interferem no desempenho e rendimento do trabalho e se o ambiente insalubre, o convívio diário com os extremos vida e morte levam ao desgaste físico e mental.

3. DESENVOLVIMENTO

Terapia Intensiva

No ano de 1950 surgiram os primeiros CTIs; a partir daí se disseminaram amplamente pelo mundo. No Brasil os primeiros foram criados entre o final da década de 60 e o início dos anos 70 tendo como origem os centros de recuperação cirúrgica de hospitais universitários².

O agrupamento de pacientes críticos em uma mesma área física deve facilitar as ações e direcionar os profissionais de forma sistemática à atenção a saúde e práticas de reversão de quadros, estabilização de pacientes graves, que são primordiais à manutenção do estado vital dos pacientes^{12, 14}.

A RDC Nº 07/2010 da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) estabelece os padrões mínimos para o funcionamento dos CTIs no Brasil, o objetivando a redução de riscos e danos à saúde dos pacientes e profissionais. As equipes multiprofissionais devem ser formadas por no mínimo, um médico diarista a cada 10 leitos, um enfermeiro a cada 8 leitos, um fisioterapeuta a cada 10 leitos e um técnico de enfermagem a cada 2 leitos. Devem participar de programas de educação continuada, sendo necessária a todos da equipe a especialização em terapia intensiva⁴.

Dimensionamento de Enfermagem

A Resolução do COFEN nº 0543/2017 estabelece o Índice de Segurança Técnica (IST), que é composto de duas parcelas fundamentais, a taxa de ausências por benefícios (planejada, isto é, para cobertura de férias, licenças-prêmio, etc.) e a taxa de absenteísmo (não planejada, ou seja, para cobertura de ausências / faltas por diversos motivos). Além de taxa de ocupação (TO) que é a média entre o número de leitos ocupados e o número de leitos disponíveis⁸.

O grau de dependência em relação aos cuidados da equipe para o paciente de unidade intensiva é considerado pelo Sistema de Classificação de Pacientes (SCP) e realidade sociocultural. Sendo considerado para cuidado intensivo 52% de enfermeiros e os demais técnicos de enfermagem, 1 profissional de enfermagem para 1,33. Para que o dimensionamento de Enfermagem seja realizado da forma correta é necessário que sejam feitos cálculos, utilizando fórmulas propostas pelo COFEN: a soma dos itens do sistema de classificação de cada paciente e fazer o consolidado final; a taxa de ocupação (TO) e a média diária de ocupação de leitos do setor por um período; média de pacientes por dia (PD) e cada tipo de cuidados dispensados pacientes de cuidados mínimos (PCM), cuidados intermediários (PCInt), de cuidados semi-intensivos

(PCSI), de cuidados intensivos (PCI), e o total de horas da Enfermagem (THE), além do Sistema de Classificação dos Pacientes (SCP), que agrupa os pacientes de acordo com sua complexidade e demanda assistencial⁸.

É necessário que a equipe seja treinada, selecionada e avaliada periodicamente a fim de se evitar riscos ocupacionais, causando danos tanto ao profissional quanto à instituição¹.

Fatores estressantes

Segundo Torres (2012) os estressores são estímulos ou situações que se produzem a uma resposta de estresse. Esses acontecimentos ou experiências são percebidas como ameaças ao indivíduo, podendo ser de natureza física ou psicológica. Entre os diversos setores de um hospital, a CTI se destaca por ser um dos ambientes em que mais se provoca o estresse ocupacional, isto porque este setor tem um sistema complexo onde exige tomada de decisão rápida, postura de alerta diante do monitoramento dos pacientes e expectativa de intercorrências, admissões e óbito^{23, 25, 22}.

O estresse ocupacional é uma condição em que o indivíduo tem um maior desgaste do organismo e a diminuição da capacidade de trabalho, que leva a dificuldade de adaptação às exigências de natureza psíquica existentes em seu ambiente de trabalho. A má remuneração desencadeia a necessidade de mais vínculos empregatícios, o que sobrecarrega fisicamente e emocionalmente o profissional, que exerce atividades desgastantes por longas jornadas de trabalho e fica vulnerável ao surgimento de doenças ocupacionais, onde predomina-se dores osteomusculares, estresse, depressão. Além dos riscos de exposição aos acidentes de trabalho, que contribuem para o aumento dos índices de absenteísmo²⁰.

O ambiente de trabalho considerado um dos mais estressantes é o CTI é onde a enfermagem presta serviços de atendimento a pacientes em estado crítico, que necessitam de cuidados complexos que envolvem a realização de procedimentos invasivos essenciais para sobrevivência. Além disso, a equipe exerce suas atividades em meio à deficiente comunicação entre seus membros, inúmeras cobranças e demandas em desempenhar uma assistência adequada ao paciente grave. Esse alto nível de tensão no ambiente pode acarretar um impacto negativo na vida pessoal e profissional dos funcionários, refletindo diretamente no desempenho e qualidade de vida dos mesmos¹³.

A falta de preparo para lidar com a morte, emergências frequentes, falta de material, manuseio dos aparelhos tecnológicos, barulhos, conflitos entre os profissionais, pressão psicológica, assédio moral, dentre outros são situações que podem ser potenciais estressores e afetar diretamente os profissionais durante sua jornada de trabalho¹⁹.

Uma das possíveis consequências do adoecimento do profissional é a vulnerabilidade a riscos ocupacionais es-

tressantes como o Burnout, é o termo usado para se explicar o desgosto dentro do ambiente de trabalho, agregado à insatisfação e falta de motivação decorrentes da exaustão física e emocional. É um distúrbio que acomete profissionais do serviço, em particular aqueles que têm contato com o público e lida com vários tipos de personalidades, como as áreas da educação e saúde^{6, 15}.

O profissional, em seu ambiente de trabalho, lida diariamente com situações que requerem agilidade, habilidade, tomada de decisão, conhecimento técnico, etc. Quando sadio consegue desenvolver as atividades com sucesso, lidar com as demandas conflitantes, estressantes e dificuldades encontradas no dia-a-dia. Porém quando exausto, sua capacidade de resolutividade e enfrentamento diminui, o que reflete no seu desempenho profissional e satisfação. É necessária uma adequação constituída por fatores biológicos, psicológicos e sociais determinando a experiência com a adaptação feita pelo estresse, a fim de preservar a seriedade do indivíduo, tanto física, como psíquica⁷.

No ano de 2010, cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros sofreram de Síndrome de Burnout em estágios elevado do estresse, o que levou um prejuízo próximo de 4,5% no Produto Interno Bruto (PIB)¹¹.

Absenteísmo Ocupacional

O absenteísmo é a ausência do trabalhador e tempo que se perde da jornada de trabalho. É constituído por licenças, afastamentos por diversos motivos se tornando um agravante no que diz respeito à saúde ocupacional²⁷.

A ausência do profissional é devido a sua incapacidade de exercer suas funções habituais, podendo ser por motivos particulares e amparados por lei onde o indivíduo é afastado legalmente como no caso de doença, acidentes, licença maternidade, férias, ou algum outro fator que o incapacite exercer tais funções em seu trabalho. Estudos realizados apontam uma variação com relação ao gênero, idade, ocupação, nível de responsabilidade e tipo de trabalho entre outras variações de motivos para o absenteísmo, levando em consideração as particularidades e a ocupação de cada indivíduo, a maioria da amostra era do sexo feminino, casada, com média de idade de $41,9 \pm 10,1$ anos, variando entre 20 e 69 anos³.

Os efeitos e consequências dos agentes estressores variam conforme cada setor de trabalho e está ligado diretamente às atividades desenvolvidas, as condições de trabalho, ao dimensionamento de pessoal. Dessa forma, quanto mais expostos a ambientes estressantes, menos qualidade de vida, maior o índice de absenteísmo entre os profissionais e vulnerabilidade frente às doenças ocupacionais^{17, 29}.

O absenteísmo é um agravante para ser solucionado pelos gestores, principalmente em setores onde há necessidade de mão de obra qualificada, com difícil substituição imediata, o que ocasiona a sobrecarga dos demais profissionais, predispondo estes ao desgaste na jornada de

trabalho, favorecendo novos absenteísmos^{5, 24}.

Existem normas reguladoras conhecidas como as NRs, que são de grande importância para o controle de risco ocupacional que visam além da prevenção de acidentes ocupacionais a minimização do absenteísmo por adoecimento da saúde mental. Estas normas são determinadas pelo Ministério da Saúde (MS) e inferem que o empregador tenha a obrigação de possuir em seu estabelecimento por conta própria ou terceirizada a prestação de serviços voltados à área de Medicina do Trabalho⁹.

Vulnerabilidade ao risco de estresse ocupacional

Os profissionais da equipe de enfermagem atuantes no CTI necessitam de uma avaliação onde sejam feitas ações voltadas para fins de proteção. É relevante a atenção no requisito psicológico de tais profissionais que participam diretamente das atividades que os tornam vulneráveis aos riscos de estresse, depressão, angústia, transtornos mentais e comportamentais decorrentes ao trabalho, sobrecargas, longas jornadas, convívio interpessoal com a equipe. É entre estes profissionais se incluem médicos, enfermeiros, técnicos e auxiliares, que exercem atividades onde lidam com a vida e a morte, onde se interage a participação do doente, familiar e profissional, cada um tendo sua particularidade de enfrentamento do acontecimento de fatos e situações ocorridas durante a jornada de trabalho³⁰.

É necessária a detecção dos fatores de risco que proporcionam o estresse e os aspectos psicossociais do trabalho de forma que o profissional ao retorno de sua rotina em seu setor encontre um ambiente com condições que proporcionem condições de trabalho saudável, para que não ocorra novo quadro de adoecimento e favoreça a execução de tarefas e da forma de lidar com a equipe, pacientes, e as próprias emoções, evitando assim uma nova recaída, os acometidos apresentam irritação, impaciência, agressividade desencadeando um agravamento de nível de estresse crônico, interferindo na saúde física, mental e principalmente na qualidade de vida³⁰.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Rodrigues (2016) afirma que a necessidade de mais vínculos empregatícios está associada à má remuneração, que sobrecarrega fisicamente e emocionalmente o profissional, que exerce atividades desgastantes por longas jornadas de trabalho e fica vulnerável ao surgimento de doenças ocupacionais, onde predomina-se dores osteomusculares, estresse, depressão.

De acordo com o (gráfico 3, Faixa etária) 70% dos entrevistados têm 31 anos ou mais de idade. Conforme demonstrado no gráfico 4, 70% dos entrevistados têm até 15 anos de atuação e 30% têm mais de 15 anos. Segundo Wurdig (2014), as atividades rotineiras durante ao longo da trajetória do tempo de exposição e atuação do profissional o tornam vulneráveis aos riscos de estresse.

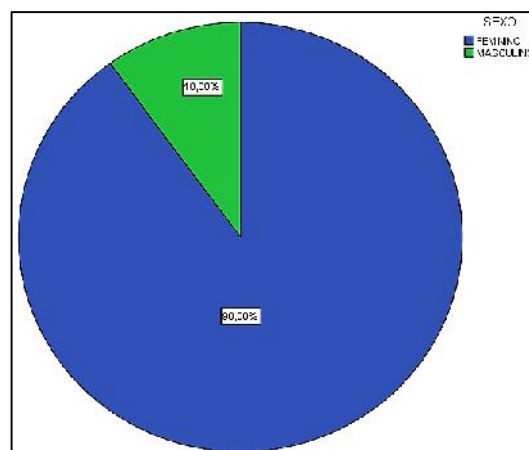


Figura 1. Quantitativo de diferencial de gênero. **Fonte:** Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

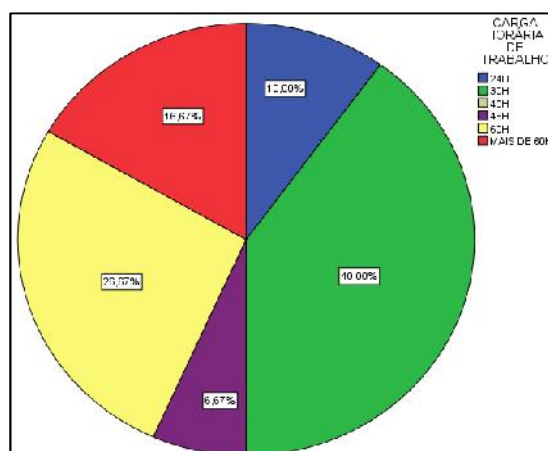


Figura 2. Carga horária de trabalho. **Fonte:** Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

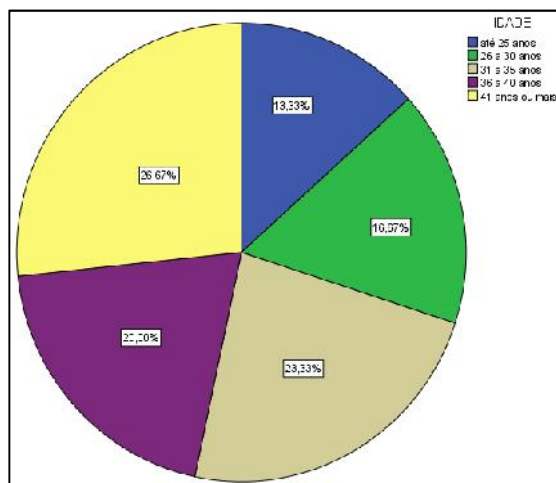


Figura 3. Faixa etária. **Fonte:** Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

Cada profissional tem sua particularidade de enfrentamento do acontecimento de fatos e situações ocorridas durante a jornada de trabalho. A vulnerabilidade da equipe

entrevistada é demonstrada no (gráfico 3, Faixa etária), onde 70% dos entrevistados têm 31 anos ou mais de idade; e 70% dos entrevistados têm até 15 anos de atuação e 30% têm mais de 15 anos, (gráfico 4, Tempo de atuação).

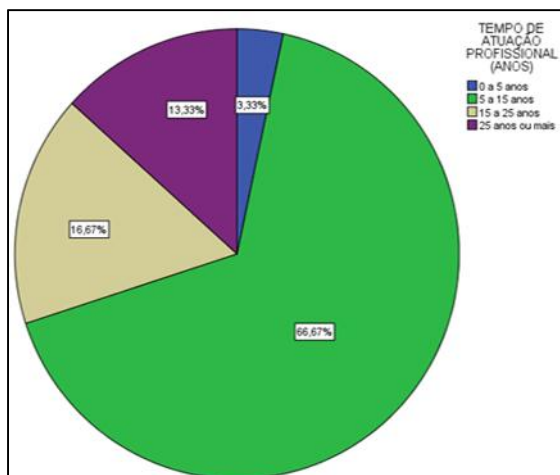


Figura 4. Tempo de atuação. **Fonte:** StatisticalPackage for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

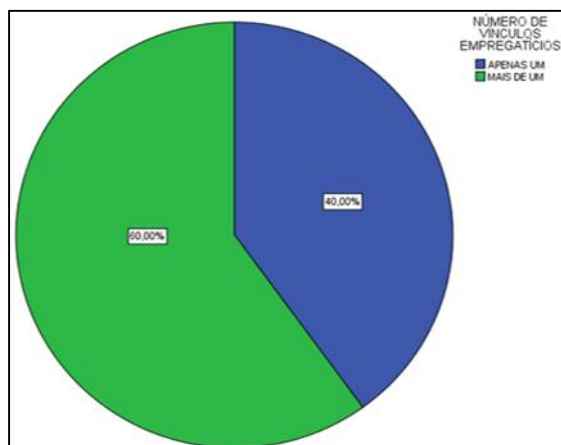


Figura 5. Número de vínculos empregatícios. **Fonte:** StatisticalPackage for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

Observa-se que o profissional tem a necessidade de ter mais de um vínculo empregatício este motivo se associa à má remuneração, o que pode vir sobrecarregar o profissional, fisicamente e emocionalmente, que exerce atividades desgastantes por longas jornadas de trabalho se tornando vulnerável ao surgimento de doenças ocupacionais, estresse, depressão²⁰. Dentre os entrevistados, 60% têm mais de um vínculo empregatício (gráfico 6, Renda familiar). A jornada de trabalho de 43,34% é mais de 60 horas semanais, conforme demonstrado anteriormente na página 6 no (gráfico 2, carga horária de trabalho), o que indica que estes possuem mais de um vínculo empregatício, já que a carga horária dos profissionais na instituição pesquisada é de 30 horas semanais. Observa-se no (gráfico 5,

Número de vínculos empregatícios) que 73,34% tem a renda familiar entre R\$ 2.000,00\$ a R\$ 4.000,00.

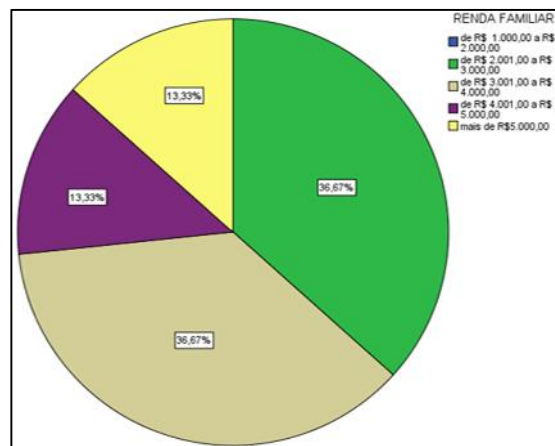


Figura 6. Renda familiar. **Fonte:** Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

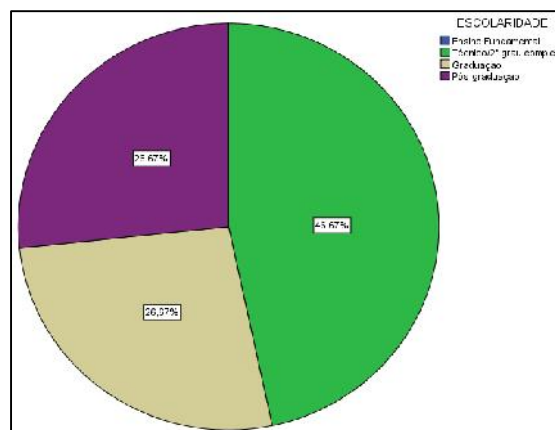


Figura 7. Nível de escolaridade. **Fonte:** StatisticalPackage for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

É evidenciado no (gráfico 7, Nível de escolaridade), onde 46,67% são técnicos de enfermagem que quanto menor o nível de escolaridade, maior a sobrecarga de trabalho, os efeitos e consequências dos agentes estressores variam conforme cada setor de trabalho e estão ligados diretamente às atividades desenvolvidas, as condições de trabalho, e ao dimensionamento de pessoal^{17, 29}.

O grau de dependência em relação aos cuidados da equipe para o paciente de unidade intensiva é considerado pelo Sistema de Classificação de Pacientes (SCP) que agrupa os pacientes de acordo com sua complexidade e demanda assistencial de enfermagem de acordo com a necessidade de cada um, sendo para cuidado mínimo e intermediário, de alta dependência, cuidado semi-intensivo e intensivo.

É considerado para cuidado intensivo 52% de enfermeiros e os demais profissionais técnicos de enfermagem, sendo necessário 1 profissional de enfermagem para 1,33⁸. No setor há apenas 23,33% de enfermeiros e,

76,67% de profissionais de nível técnico, (gráfico 8, Profissão). Isso demonstra um déficit de profissionais em ambas as classes profissionais de acordo com o preconizado pelo conselho federal de enfermagem.

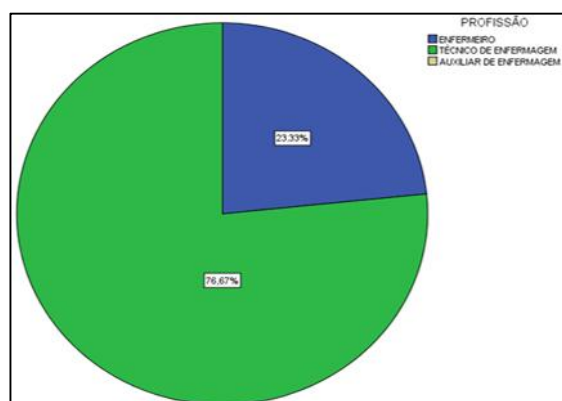


Figura 8. Profissão. **Fonte:** Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

Tabela 1. Desempenho profissional, humanização

		Acho que meu trabalho é realizado com sucesso, trato de forma humanizada meus pacientes.			Total
		SIM	AS VEZES	NÃO	
Você é satisfeito com seu desempenho profissional?	SIM	Contagem 24	1	1	26
		% do Total 80,00%	3,30%	3,30%	86,70%
AS VEZES		Contagem 3	1	0	4
		% do Total 10,00%	3,30%	0,00%	13,30%
Total		Contagem 27	2	1	30
		% do Total 90,00%	6,70%	3,30%	100,00%

Fonte: Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

Tabela 2. Satisfação pessoal

		Você tem tempo suficiente para realizar todas suas atribuições ao longo de um plantão, realizando suas tarefas em tempo mínimo?			Total
		SIM	AS VEZES	NÃO	
Ao fim do plantão, você se sente realizado, com a sensação de ter cumprido suas tarefas com sucesso?	SIM	Contagem 8	13	1	22
		% do Total 26,70%	43,30%	3,30%	73,30%
AS VEZES		Contagem 2	5	0	7
		% do Total 6,70%	16,70%	0,00%	23,30%
NÃO		Contagem 0	0	1	1
		% do Total 0,00%	0,00%	3,30%	3,30%
Total		Contagem 10	18	2	30
		% do Total 33,30%	60,00%	6,70%	100,00%

Fonte: Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

Para Martins (2014) a equipe executa suas tarefas em meio a inúmeras exigências e obrigações em desempenhar uma assistência adequada ao paciente grave. A ten-

são no ambiente de trabalho pode gerar um impacto negativo na vida pessoal e profissional dos funcionários, refletindo diretamente no desempenho e qualidade de vida dos mesmos; o que não é evidenciado na (Tabela 1, Desempenho profissional, humanização), já que 80% dos entrevistados afirmam estarem satisfeitos com seu desempenho profissional e realizarem o trabalho com sucesso.

As atividades exercidas ao longo da jornada de trabalho podem ter uma deficiência na comunicação entre a equipe, gerando cobranças para o atendimento das demandas em realizar uma assistência adequada. Esse alto nível de tensão no ambiente pode acarretar ou gerar um impacto negativo que se reflete, diretamente no desempenho e qualidade de vida dos mesmos¹³.

Cavalheiro (2008) afirma que o profissional quando exausto, tem sua capacidade de resolutividade e enfrentamento diminuída, o que reflete no seu desempenho profissional e satisfação o que é demonstrado na tabela 2 onde 46,6% afirmaram que muitas vezes não tem tempo suficiente para a realização das tarefas dentro do tempo necessário, porém mesmo com tempo insuficiente 73,3% ao final do plantão não se sentem frustrados, com sensação de terem rendido pouco, ao contrário, sentem-se satisfeitos e realizados.

Tabela 3. Exigência no trabalho

		Sinto-me exausto, há muito trabalho para poucos funcionários.			Total
		SIM	AS VEZES	NÃO	
Seu trabalho exige muito de você?	SIM	Contagem 5	17	6	28
		% do Total 16,70%	56,70%	20,00%	93,30%
AS VEZES		Contagem 2	0	0	2
		% do Total 6,70%	0,00%	0,00%	6,70%
Total		Contagem 7	17	6	30
		% do Total 23,30%	56,70%	20,00%	100,00%

Fonte: Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

Para Cavalheiro (2008) quando o profissional se sente exausto, sua capacidade de resolutividade e enfrentamento diminui, o que reflete no seu desempenho profissional e satisfação. Isto é evidenciado na tabela 03, onde 16,7% se sentem exaustos e 56,7% ficam exaustos e desmotivados algumas vezes do dia, o que totaliza 73,4% dos entrevistados.

De acordo com Fogaça et al (2008) estudos comprovaram que entre a equipe de enfermagem do CTI encontra-se uma porcentagem de 24% de exaustão emocional, 7% de despersonalização e 32% de falta de realização pessoal no trabalho. O que fica evidenciado também nessa pesquisa, onde 80% dos profissionais entrevistados relataram na maioria das vezes sentirem-se exaustos e o trabalho exigir muito (Tabela 03, Exigência no trabalho).

O ajuste de recursos humanos deve estar ligado diretamente à necessidade do atendimento de Enfermagem pelos pacientes, ao grau de complexidade e as necessidades específicas, recursos técnicos, materiais disponíveis e as características dos profissionais da instituição. Deve seguir o que rege a RDC Nº 07/2016 da ANVISA. A quantidade de profissionais é insuficiente para o trabalho exercido, está se relacionando conforme demonstrado anteriormente na página 8 n o (gráfico 08, Profissão)⁴.

Rodrigues et al (2013) afirma que os conflitos entre os profissionais, a pressão psicológica, o assédio moral, dentre outros são situações que podem ser potenciais estressores e afetar diretamente os profissionais durante sua jornada de trabalho. De acordo com a tabela 04, 86,7% dizem ter um bom relacionamento com a sua chefia e 70% não desejam mudar de setor.

Tabela 4: Satisfação profissional

		Penso em mudar de setor, profissão, não estou satisfeito com meu emprego.			Total	
		SIM	AS VEZES	NÃO		
No dia-a-dia você se relaciona bem com seu chefe?	SIM	Contagem	2	4	20	26
		% do Total	6,70%	13,30%	66,70%	86,70%
	AS VEZES	Contagem	0	2	0	2
		% do Total	0,00%	6,70%	0,00%	6,70%
	NÃO	Contagem	0	1	1	2
		% do Total	0,00%	3,30%	3,30%	6,70%
Total	Contagem	2	7	21	30	
	% do Total	6,70%	23,30%	70,00%	100,00%	

Fonte: Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

É importante que o profissional trabalhe em um ambiente que lhe proporcione condições de trabalho saudáveis, e tenham um bom relacionamento interpessoal para que tenha perfeição na execução de tarefas³⁰.

O que é demonstrado por 86,7% dos entrevistados que relatam possuir um bom relacionamento com sua chefia, e cerca de 93,3% dizem satisfeitos com seu emprego.

Tabela 5. Relacionamento em equipe

		Minha equipe me incentiva a trabalhar bem e satisfeito.			Total
		SIM	AS VEZES	NÃO	
Tem um bom relacionamento com a equipe?	Contagem	18	10	1	29
	% do Total	60,00%	33,30%	3,30%	96,70%
	Contagem	1	0	0	1
	% do Total	3,30%	0,00%	0,00%	3,30%
Total	Contagem	19	10	1	30
	% do Total	63,30%	33,30%	3,30%	100,00%

Fonte: Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

Para Martins et al (2014) a equipe de enfermagem que atua no CTI está potencialmente exposta ao estresse, visto que desempenha suas atividades em um ambiente em que há deficiente comunicação entre seus membros, inúmeras cobranças e demandas em desempenhar uma assistência adequada ao paciente grave. Cerca de 33,3% dos entrevistados afirmam que às vezes a equipe o incentiva a trabalhar bem e satisfeito e que possuem um bom relacionamento com a equipe (Tabela 05, Relacionamento em equipe).

Ainda de acordo com a tabela 05, 93,3% possuem um bom relacionamento interpessoal e esse bom relacionamento o incentiva na maior parte do tempo a trabalhar bem em equipe. Isso está diretamente ligado à autoestima da equipe e bom relacionamento interpessoal que é evidenciado na tabela 04; onde 86,7% afirmam ter um bom relacionamento com sua chefia.

Tabela 6. Satisfação com o trabalho prestado

		Incentivo positivamente meus pacientes e estes são gratos pela assistência prestada.		Total	
		SIM	AS VEZES		
Sinto que me tornei mais insensível com o trabalho, trato as pessoas como objeto.	AS VEZES	Contagem	1	1	2
		% do Total	3,30%	3,30%	6,70%
	NÃO	Contagem	20	8	28
		% do Total	66,70%	26,70%	93,30%
	Contagem	21	9	30	
Total	% do Total	70,00%	30,00%	100,00%	

Fonte: Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

Cavalheiro (2008) relata que o profissional sadio consegue desenvolver as atividades com sucesso, lidar com as demandas conflitantes, estressantes e dificuldades encontradas no dia-a-dia, o que é confirmado pela tabela 06, onde 93,3% dos entrevistados afirmam que não se tornaram insensíveis com o trabalho e que na maioria das vezes incentiva seus pacientes e estes são gratos pela assistência prestada.

O absenteísmo é a ausência do trabalhador e tempo que se perde da jornada de trabalho, é constituído por licenças, afastamentos por diversos motivos se tornando um agravante no que diz respeito à saúde ocupacional²⁷.

Para Bargas (2014) a ausência do profissional é devido a sua incapacidade de exercer suas funções habituais, podendo ser por motivos particulares e amparados por lei onde o indivíduo é afastado legalmente como no caso de doença, acidentes, licença maternidade, férias, ou algum outro fator que o incapacite exercer tais funções em seu trabalho. O que não é demonstrado pelo grupo entrevistado, pois 90% dos entrevistados afirmam não tirar licenças ou se ausentar do trabalho e 70% destes, dizem que o ambiente na maioria das vezes é calmo e agradável (tabela 07, Índice de absenteísmo no trabalho). Entretanto, no período da realização da pesquisa haviam três profissionais

da equipe afastados das atividades laborais pelo Instituto Nacional do Seguro Social INSS.

Tabela 7: Índice de absenteísmo no trabalho

			Tira licenças e se ausenta do trabalho, rende pouco e se sente desmotivado?		Total
			AS VEZES	NÃO	
Seu ambiente de trabalho é calmo e agradável?	SIM	Contagem	1	8	9
		% do Total	3,30%	26,70%	30,00%
	AS VEZES	Contagem	1	13	14
		% do Total	3,30%	43,30%	46,70%
	NÃO	Contagem	1	6	7
		% do Total	3,30%	20,00%	23,30%
Total		Contagem	3	27	30
		% do Total	10,00%	90,00%	100,00%

Fonte: Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

Tabela 8. Treinamento da equipe para o enfrentamento da rotina de trabalho

			Você tem a oportunidade de aprender coisas novas no seu trabalho. Há capacitação no seu serviço?			Total
			SIM	AS VEZES	NÃO	
Você realiza atividade maçante e repetitiva?	SIM	Contagem	11	7	3	21
		% do Total	36,70%	23,30%	10,00%	70,00%
	AS VEZES	Contagem	2	4	1	7
		% do Total	6,70%	13,30%	3,30%	23,30%
	NÃO	Contagem	0	2	0	2
		% do Total	0,00%	6,70%	0,00%	6,70%
Total		Contagem	13	13	4	30
		% do Total	43,30%	43,30%	13,30%	100,00%

Fonte: Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

Rodrigues (2016) afirma que o profissional em sua jornada diária de trabalho recebe uma sobrecarga tanto fisicamente e emocionalmente, ao exercer essas atividades desgastantes por longas jornadas diárias se tornando vulnerável ao surgimento de doenças ocupacionais, o que é evidenciado na tabela 08, onde 93,3% dos entrevistados afirmam realizar na maioria do tempo atividades maçantes e repetitivas no seu trabalho.

Tabela 9. Remuneração salarial

			Acho meu salário desproporcional às atividades que desempenho. Deveria receber mais.		Total
			SIM	AS VEZES	
Você realiza atividades maçantes e repetitivas ?	SIM	Contagem	17	4	21
		% do Total	56,70%	13,30%	70,00%
	AS VEZES	Contagem	7	0	7
		% do Total	23,30%	0,00%	23,30%
	NÃO	Contagem	1	1	2
		% do Total	3,30%	3,30%	6,70%
Total		Contagem	25	5	30
		% do Total	83,30%	16,70%	100,00%

Fonte: Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS)²⁶.

Dos profissionais entrevistados, 60% afirmam ter na

maioria das vezes a oportunidade de aprender coisas novas (tabela 08, Treinamento da equipe para o enfrentamento da rotina de trabalho). Amaral (2015) afirma a importância de a equipe ser treinada, selecionada e avaliada periodicamente visando minimizar possíveis riscos ocupacionais, que possam vir a causar danos tanto profissional quanto ao seu empregador, o que é demonstrado na tabela 08.

Na (tabela 09, Remuneração salarial), cerca de 80 % relatam que realizam atividades maçantes e repetitivas e acham que o salário não é proporcional ao que é executado. Essa situação pode provocar o esgotamento deste profissional quando o mesmo possui mais de um vínculo empregatício, para suprir suas necessidades financeiras, conforme é visto no gráfico 6.

Para Rodrigues (2008), a má remuneração desencadeia a necessidade de mais vínculos empregatícios, sobrecarregando fisicamente e emocionalmente o profissional, que exerce atividades desgastantes por longas jornadas de trabalho, ficando vulnerável ao surgimento de doenças ocupacionais. Dado este exposto no Gráfico 2, onde 50% trabalham mais de 30 horas semanais, carga maior que a semanal da instituição evidenciando a existência de mais de um vínculo empregatício.

5. CONCLUSÃO

Os profissionais atuantes na área da saúde estão cada vez mais expostos às situações que potencializam o estresse ocupacional. Assim, a identificação precoce, práticas preventivas e a educação continuada são fundamentais, visando o bem-estar dos profissionais e consequentemente, um ambiente favorável à prestação de serviços com qualidade.

A CTI é um setor estressante e de alta complexidade, a remuneração nem sempre supre as necessidades do profissional em suas despesas pessoais, é necessário e a equipe exerce atividades de duplas jornadas em atividades desgastantes e repetitivas, na maioria das vezes sem tempo suficiente para a realização de suas tarefas. Porém, mesmo com todas as adversidades ao final do plantão a equipe não se sente frustrada e permanece com a sensação de dever cumprido, pois há um bom relacionamento entre equipe e chefia e satisfação de se trabalhar no setor.

A equipe assistida, apesar de trabalhar em um setor que os predispõe à situações estressantes demonstra níveis baixos de estresse. Nota-se o quanto o bom relacionamento influencia na satisfação e prestação dos serviços com qualidade, um funcionário sadio e satisfeito se empenha e obtém melhores resultados. Assim, mesmo diante de diversos fatores que podem levar e potencializar o estresse, a equipe sobressai e consegue superá-los, mantendo sempre um ambiente de trabalho saudável.

As instituições devem estar atentas ao estado biopsicossocial de seus funcionários, investirem em práticas integrativas de prevenção e promoção de saúde, evitando

que seus profissionais fiquem estressados no trabalho e sejam acometidos pelas patologias que o mesmo desencadeia.

REFERÊNCIAS

- [1] Amaral JF, Ribeiro JP, Paixão DX. Qualidade De Vida No Trabalho Dos Profissionais De Enfermagem Em Ambiente Hospitalar: Uma Revisão Integrativa, Revista Espaço Para A Saúde | Londrina. 2015; 16(1):66-74. Disponível em: http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/espacopara-saude/article/view/19158/pdf_64 Acessado em: 05/04/2016.
- [2] Anjos C. O Familiar Acompanhante Da Criança E A Equipe De Enfermagem No Centro De Terapia Intensivo Pediátrico Oncológico... / Cristineide dos Anjos. – Niterói: [s.n.], 2015; 129 f.: Um espaço de interação no cuidado de enfermagem. Disponível em: <http://www.repositorio.uff.br/jspui/bitstream/1/1679/1/Cristineide%20dos%20Anjos.pdf>. Acessado em: 06/10/2016.
- [3] Bargas EB. Fatores Relacionados Ao Absenteísmo Por Doença Entre Trabalhadores De Enfermagem. Acta Paul Enferm. 2014. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/appe/v27n6/1982-0194-ape-027-006-0533.pdf>. Acessado em: 05/10/2016.
- [4] Brasil, Resolução Nº 7, de 24 de Fevereiro de 2010. Dispõe sobre os requisitos mínimos para funcionamento de Unidades de Terapia Intensiva e dá outras providências. Ministério da Saúde, Agência Nacional de Vigilância Sanitária. 2010. http://portal2.saude.gov.br/saudelegis/LEG_NORMA_PESQ_CONSULTA.CFM. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/anvisa/2010/res0007_24_02_2010.html. Acessado em: 06/10/2016.
- [5] Barreto CNT. Enfermagem e o Absenteísmo na Unidade de Terapia Intensiva. VIII EPCC – Encontro Internacional de Produção Científica Cesumar CESUMAR – Centro Universitário de Maringá. Anais Eletrônico. 2011. Disponível em: [http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/chayanne_neves_telles_barreto%20\(2\).pdf](http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/chayanne_neves_telles_barreto%20(2).pdf). Acessado em: 04/10/2016.
- [6] Carvalho CG. Síndrome Burnout e suas Consequências nos Profissionais de Enfermagem. Unincor, Revista da Universidade do Vale Verde. 2011. ISSN Eletrônico/EISSN: 2236-5362. ISSN Impresso/Print ISSN: 1517-0276. Clecilene Gomes Carvalho, Sérgio Ricardo Magalhães doi: <http://dx.doi.org/10.5892/RUVRV.91.200210>. Disponível em: <http://www.revistas.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/86>. Acessado em: 05/10/2016.
- [7] Cavalheiro AM. Estresse em Enfermeiros com Atuação em Unidade de Terapia Intensiva. Revista Latino-Americana de Enfermagem. Tese doutorado - São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/9488/Publico-9488.pdf?Sequence=3&isAllowed=y>. Acessado em: 05/10/2016.
- [8] COFEN, Conselho Federal De Enfermagem. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2017/05/Resolu%C3%A7%C3%A3o-543-17-completa.pdf> Acessado em: 12/07/2017.
- [9] Costa JA. Remanejamento De Função Do Empregado Em Gozo De Atestado Médico. PARECER CREMEB Nº 24/12. Aprovado em Sessão Plenária de 06/07/2012. EXPEDIENTE CONSULTA Nº. 206.440/11. CRMEB. Conselho Regional de Medicina do Estado da Bahia. Salvador, 02 de junho de 2012. Disponível em: <http://www.portamedico.org.br/pareceres/2012/24-2012.pdf>. Acessado em: 05/07/2017.
- [10] Fogaça MC. Fatores Que Tornam Estressante O Trabalho De Médicos E Enfermeiros Em Terapia Intensiva Pediátrica E Neonatal. Rev Bras Ter Intensiva. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbti/v20n3/v20n3a09>. Acessado em: 06/10/2016.
- [11] Gloria, ME; Marinho, V.L; Mota, D.S. Síndrome de Burnout em Profissionais da área de Saúde. Revista Amazônia Science & Health. 2016 Jul/Set Disponível em: http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:42RoGxZQt7AJ:scholar.google.com/+burnout+no+centro+de+terapia+intensiva&hl=pt-BR&as_sdt=0,5&as_ylo=2016, Acessado em: 23/07/2017.
- [12] Luvisaro BMO. Diagnóstico Situacional Em Unidade De Terapia Intensiva. Universidade Federal de Minas Gerais-UFMG. Revista Escola de Enfermagem- USP. 2012; 44(4):1024-1031. Disponível em: <http://revistas.face.ufmg.br/index.php/rahis/article/viewFile/2012/1355>. Acessado em: 06/10/2016.
- [13] Martins CCF. Agentes Estressores Na Terapia Intensiva: Visão Dos Profissionais De Enfermagem. Revenferm UFPE online, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/10070/10504>. Acessado em: 06/10/2016.
- [14] Morgado CN. O Cuidado Humanizado No Centro De Terapia Intensiva. Revista Rede de Cuidados em Saúde. Universidade do Grande Rio, 2016. Disponível em: <http://publicacoes.unigranrio.br/index.php/racs/article/view/3239/2023>. Acessado em: 06/10/2016.
- [15] Magalhaes SR. Síndrome Burnout e suas Consequências nos Profissionais de Enfermagem. Unincor, Revista da Universidade do Vale Verde. 2011. ISSN Eletrônico/EISSN: 2236-5362. ISSN Impresso/Print ISSN: 1517-0276. Clecilene Gomes Carvalho, Sérgio Ricardo Magalhães doi: <http://dx.doi.org/10.5892/RUVRV.91.200210>. Disponível em: <http://www.revistas.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/86>. Acessado em: 05/10/2016.
- [16] Morgado CN. O Cuidado Humanizado No Centro De Terapia Intensiva. Revista Rede de Cuidados em Saúde. Universidade do Grande Rio, 2016. Disponível em: <http://publicacoes.unigranrio.br/index.php/racs/article/view/3239/2023>. Acessado em: 06/10/2016.
- [17] Rezende R. Síndrome De Burnout E Absenteísmo Em Enfermeiros No Contexto Hospitalar. Revista Ciências Saúde. 2012. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/periodicos/revista_ESCS_v23_n3_a6_sindrome_burnout_absenteismo.pdf. Acessado em: 04/10/2016.
- [18] Rodrigues TDF. Fatores Estressores Para A Equipe De Enfermagem

(APÊNDICE 1)**QUESTIONÁRIO SOCIOECONÔMICO**

Preencha os campos a seguir com suas informações pessoais:

1.SEXO: 1.(☐) Feminino 2.(☐) Masculino	2.ESTADO CIVIL: 1.(☐) Solteiro(a) 2.(☐) Casado(a) 3.(☐) Divorciado(a)/Separado(a) 4.(☐) Viúvo(a) 5.(☐) União Estável
3. FILHOS: 1. (☐) Sim 2. (☐) Não	4. IDADE: 1. (☐) até 25 anos 2. (☐) 26 a 30 anos 3. (☐) 31 a 35 anos 4. (☐) 36 a 40 anos 5. (☐) 41 anos ou mais
5. ESCOLARIDADE: 1. (☐) Ensino Fundamental 2. (☐) Técnico/2º grau completo 2. (☐) Graduação 3. (☐) Pós-graduação	6. RENDA FAMILIAR: 1. (☐) de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00 2. (☐) de R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00 3. (☐) de R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00 4. (☐) de R\$ 4.001,00 a R\$ 5.000,00 5. (☐) mais de R\$ 5.000,00
7. NÚMERO DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS: 1. (☐) apenas um 2. (☐) mais de um	8. CARGA HORÁRIA DE TRABALHO 1. (☐) 24 horas 2. (☐) 30 horas 3. (☐) 40 horas 4. (☐) 48 horas 5. (☐) 60 horas 6. (☐) mais de 60h
9. PROFISSÃO: 1. (☐) Enfermeiro 2. (☐) Técnico de Enfermagem 3. (☐) Auxiliar de Enfermagem	10. TEMPO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL EM ANOS: 1. (☐) 0 a 5 anos 2. (☐) 5 a 15 anos 3. (☐) 15 a 25 anos 4. (☐) 25 anos ou mais

(APÊNDICE 2)**QUESTIONÁRIO ESPECÍFICO**

Assinale x nas afirmativas que caracterizam sua realidade no trabalho:

QUESTÃO	1. SIM	2. ÀS VEZES	3. NÃO
11. Você é satisfeito com seu desempenho profissional.			
12. Ao fim do plantão, você se sente realizado, com a sensação de ter cumprido suas tarefas com sucesso.			
13. Seu trabalho exige muito de você.			
14. Você tem tempo suficiente para realizar todas suas atribuições ao longo de um plantão, realizando suas tarefas em tempo mínimo.			
15. Você tem a oportunidade de aprender coisas novas no seu trabalho. Há capacitação no seu serviço.			
16. Você realiza atividades maçantes e repetitivas.			
17. Tem um bom relacionamento com a equipe .			
18. Seu ambiente de trabalho é calmo e agradável.			
19. No dia-a-dia você se relaciona bem com seu chefe.			

(APÊNDICE 3)

A seguir assinale x na afirmativa que mais lhe caracteriza:

DECLARAÇÃO	1. SEM	2. ÀS VEZES	3. NÃO
20. Tira licenças e se ausenta do trabalho, rende pouco e se sente desmotivado?			
21. Sente-se emocionalmente esgotado pelo seu trabalho, como se estivesse no seu limite?			
22. Sinto que me tornei mais insensível com o trabalho, trato as pessoas como objeto.			
23. Sinto-me exausto, há muito trabalho para poucos funcionários.			
24. Penso em mudar de setor, profissão, não estou satisfeito com meu emprego.			
25. Acho que meu trabalho é realizado com sucesso, trato de forma humanizada meus pacientes.			
26. Acho meu salário desproporcional às atividades que desempenho. Deveria receber mais.			
27. Minha equipe me incentiva a trabalhar bem e satisfeito.			
28. Incentivo positivamente meus pacientes e estes são gratos pela assistência prestada.			