

AValiação das Condições de Saúde Mental e Fatores de Risco na Área de Enfermagem Hospitalar de Teodoro Sampaio – SP

Janaína de M. Santos¹ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Katerina Alves de J. Souza² – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Louie de A. Silva³ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Manoela Tayna de M. Gomes⁴ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Marcio Augusto O. da Costa⁵ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

Luzia Aparecida da Silva Pereira⁶ – Etec Prof^a Nair Luccas Ribeiro

RESUMO

O artigo tem como objetivo identificar os principais fatores de risco psicossociais que resultam em altos níveis de estresse entre os profissionais de enfermagem do município de Teodoro Sampaio – SP, e analisar os impactos negativos destes fatores na saúde mental dos colaboradores expostos a tais riscos. Levantaram-se dados através do método quantitativo Survey com profissionais do município atuantes na área de enfermagem, considerando variáveis como conflito de função, sobrecarga de trabalho, relações interpessoais, gestão de pessoal e situações críticas. Por meio de estudo bibliográfico, foi possível levantar as medidas que profissionais responsáveis pela segurança do trabalho podem adotar para mitigar tais riscos, a fim de evitar acidentes e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Enfermagem. Riscos Psicossociais. Saúde Mental. Ergonomia Cognitiva. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

The article aims to identify the main psychosocial risk factors that result in high levels of stress among nursing professionals in the city of Teodoro Sampaio - SP, and to analyze the negative impacts of these factors on the mental health of employees exposed to such risks. Data was collected through the quantitative survey method alongside the city's nursing professionals, considering variables such as role conflict, work overload, interpersonal relationships, personnel management and critical situations. Through a bibliographic study, it was possible to identify the measures that professionals responsible for occupational safety can adopt to mitigate such risks, in order to avoid accidents and improve the quality of life of workers.

Keywords: Nursing. Psychosocial Risks. Mental Health. Cognitive Ergonomics. Work Environment.

¹ - Técnico em Segurança do Trabalho – e-mail: janaina.santos293@etec.sp.gov.br

² - Técnico em Segurança do Trabalho – e-mail: katerina.alves@etec.sp.gov.br

³ - Técnico em Segurança do Trabalho – e-mail: louie.silva1615@etec.sp.gov.br

⁴ - Técnico em Segurança do Trabalho – e-mail: manoela.gomes@etec.sp.gov.br

⁵ - Técnico em Segurança do Trabalho – e-mail: marcio.costa46@etec.sp.gov.br

⁶ - Bacharel em Administração de Empresas – e-mail: luzia.pereira2@etec.sp.gov.br – Orientadora

1 INTRODUÇÃO

Observando o cenário atual, estudos feitos pelo COREN (Conselho Regional de Enfermagem) indicam que colaboradores da área da saúde têm enfrentado um aumento significativo de doenças psicológicas, frequentemente atribuídas à alta demanda de trabalho, carga horária extensa e relações interpessoais complexas (COREN, 2019). Esse cenário foi exacerbado pela pandemia de COVID-19, que trouxe uma carga adicional de sofrimento emocional, especialmente entre profissionais da linha de frente. (COSTA et al., 2022) A exposição constante a situações de alto risco e a ambientes de sofrimento e morte resultou em distúrbios como Burnout e ansiedade. Esses impactos são particularmente agudos entre os profissionais de enfermagem, que enfrentam sobrecarga de trabalho e contato frequente com situações críticas (FERREIRA & LUCCA, 2015).

Além dos desafios físicos e emocionais, esses profissionais enfrentam questões relacionadas ao gerenciamento de pessoal, conflitos de função e relacionamentos interpessoais, que intensificam os níveis de estresse e comprometem a qualidade de vida e o desempenho profissional (ALVES et al., 2009). Assim, a implementação de estratégias institucionais de suporte emocional e programas de bem-estar torna-se essencial para promover a saúde mental dos enfermeiros e técnicos de enfermagem e para garantir um ambiente laboral mais seguro e saudável (RIBEIRO & RIBEIRO, 2005).

O estudo tem como principal objetivo identificar os principais fatores de risco para o estresse, tais como conflitos de função, sobrecarga de trabalho, relações interpessoais, gestão de equipe e a exposição contínua a situações críticas, realizando esta identificação através da coleta de dados via questionário com profissionais da saúde e entrevistas presenciais da gestão responsável. O estudo abordará como esse estresse impacta a saúde mental, manifestando-se por meio de sintomas como ansiedade, exaustão emocional, irritabilidade, dificuldades de concentração e depressão. Também se pretende investigar como o cuidado direto com pacientes em ambiente hospitalar contribui para o desgaste emocional e mental desses profissionais.

Com isso, serão levantadas as medidas e boas práticas que profissionais responsáveis pela segurança do trabalho podem adotar para mitigar tais riscos, a fim de evitar acidentes e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Fatores de Risco Psicossociais

Os riscos psicossociais referem-se a fatores presentes no ambiente de trabalho ou em contextos sociais que podem afetar negativamente o bem-estar psicológico e social dos indivíduos. Esses riscos incluem aspectos como alta carga de trabalho, falta de controle sobre as atividades, conflitos interpessoais, assédio moral, insegurança no emprego e outras condições que geram estresse, ansiedade, depressão e desgaste emocional.

Dentro da área de segurança do trabalho, os fatores psicossociais e seus efeitos negativos são categorizados como risco de ergonomia cognitiva. Para a Organização Internacional do Trabalho, :

A instituição considera como fatores psicossociais a interação entre ambiente, conteúdo e condições de trabalho, capacidade dos trabalhadores de atender as demandas de trabalho, necessidades e expectativas dos trabalhadores, cultura e fatores pessoais e extralaborais. Dependendo da forma como estes aspectos são percebidos ou vivenciados, eles podem afetar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho. (PEREIRA, 2020, p. 3 apud OIT, 1986)

O Quadro Europeu de Gestão dos Riscos Psicossociais (PRIMA-EF), desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde, considera os fatores organizacionais e relacionados ao trabalho como elementos de risco psicossocial. Entre esses fatores, destacam-se a gestão de recursos humanos, o alinhamento com os objetivos da organização, as políticas de segurança e saúde ocupacional, as formas de comunicação, o feedback, a autonomia na tomada de decisões, a estabilidade no emprego, o apoio social e a carga horária de trabalho. (PEREIRA, 2020)

Os fatores de risco no ambiente hospitalar englobam aspectos relacionados às condições de trabalho, demandas psicológicas e organizacionais. No contexto de enfermagem, esses fatores incluem jornadas de trabalho extensas, carga emocional intensa decorrente do contato constante com o sofrimento humano, alta demanda por respostas rápidas e eficazes, e a pressão por produtividade em ambientes de alta complexidade.

Esses fatores, em conjunto, podem resultar em uma série de transtornos psicológicos, como o estresse ocupacional, ansiedade, depressão e, em particular, a síndrome de Burnout. Essa síndrome é comumente identificada entre profissionais de saúde devido à exaustiva rotina de trabalho que envolve contato constante com o sofrimento humano e demanda por respostas rápidas e eficazes em ambientes de alta complexidade.

O conceito de Burnout é amplamente explorado na literatura como uma resposta crônica ao estresse ocupacional, especialmente em profissões que exigem interação interpessoal intensa, como é o caso da enfermagem (MASLACH et al., 2001). Os sintomas característicos incluem esgotamento emocional, despersonalização e uma sensação de baixa realização pessoal, os quais impactam tanto a saúde do profissional quanto a qualidade dos serviços prestados. No contexto hospitalar, onde enfermeiros lidam diariamente com emergências e rotinas intensas, esses riscos se acentuam, configurando um cenário propenso ao desenvolvimento do Burnout.

O ambiente físico e as condições de trabalho desempenham um papel significativo no bem-estar psicológico dos trabalhadores, o que evidencia a relevância da engenharia de segurança como uma abordagem preventiva fundamental. De forma similar, no setor de enfermagem hospitalar, estratégias de prevenção podem ser aplicadas ao se considerar a intensidade das jornadas de trabalho, a ergonomia dos espaços de atendimento e o suporte psicológico oferecido aos enfermeiros, elementos que são essenciais para reduzir o risco de Burnout e proteger a saúde mental desses profissionais. (LIMA, 2023)

As estratégias de mitigação apontadas por Lima (2023), ainda que direcionadas a engenheiros eletricitas, revelam paralelos importantes que podem ser aplicados ao setor hospitalar. Entre as recomendações destacam-se a otimização do ambiente de trabalho e a implementação de políticas de apoio e conscientização sobre saúde mental. Adaptar essas abordagens para o ambiente hospitalar envolve, por exemplo, o estabelecimento de limites saudáveis para a carga horária, a criação de períodos de descanso adequados e o desenvolvimento de um espaço de suporte psicológico aos trabalhadores. Essas ações contribuem para a criação de um ambiente de trabalho mais equilibrado e menos desgastante emocionalmente.

2.2 Normas Regulamentadoras

As Normas Regulamentadoras (NRs) são instrumentos fundamentais para a prevenção desses riscos no ambiente hospitalar, uma vez que estabelecem requisitos mínimos para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores. A NR-17, que trata da ergonomia, é especialmente relevante, pois aborda questões como a organização do trabalho, condições físicas e adequação dos equipamentos e mobiliários, buscando prevenir problemas como desconforto, fadiga e doenças ocupacionais. No setor hospitalar, a aplicação da NR-17 é essencial para ajustar os postos de trabalho à realidade dos profissionais de enfermagem, que frequentemente lidam com atividades extenuantes e posturas inadequadas.

Outra norma de destaque é a NR-9, que regula o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Essa norma determina a identificação e avaliação dos riscos presentes no ambiente de trabalho, propondo medidas para eliminar ou minimizar esses fatores. No contexto hospitalar, o PPRA é crucial para gerenciar exposições a agentes infecciosos, produtos químicos perigosos e condições ambientais adversas, que, quando não controlados, podem agravar o estresse ocupacional e contribuir para o Burnout.

A NR-32, da qual é voltada especificamente à segurança e saúde nos serviços de saúde, estabelece diretrizes para proteger os trabalhadores contra riscos biológicos, acidentes com materiais perfurocortantes e outras situações comuns no setor hospitalar. A norma carece de qualquer menção de riscos psicossociais ou procedimentos para gerenciar a pressão psicológica aos quais estes profissionais estão submetidos, o que evidencia a importância de uma análise mais aprofundada de como o setor de Segurança do Trabalho pode zelar pelo bem estar dos trabalhadores.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), regulamentada pela NR-5, desempenha um papel importante nesse contexto. A CIPA tem como objetivo identificar condições de risco e propor ações preventivas, além de promover uma cultura de segurança no ambiente hospitalar. Por meio de reuniões periódicas, treinamentos e inspeções, a CIPA contribui diretamente para a mitigação dos fatores de risco associados ao desgaste mental.

Por fim, conforme destacado por Lima (2023), "o ambiente físico e as condições de trabalho desempenham um papel significativo no bem-estar psicológico dos trabalhadores". No setor hospitalar, a aplicação das NRs em conjunto com as ações da CIPA e estratégias

organizacionais permite a criação de um ambiente mais seguro, ergonomicamente adequado e emocionalmente saudável. Essa abordagem integrada é essencial para reduzir os riscos de Burnout, proteger a saúde dos profissionais e garantir a qualidade do atendimento prestado.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi realizada com base na aplicação de questionário *Survey* em colaboração com o corpo de enfermagem do município de Teodoro Sampaio – SP. A coleta de dados foi feita por meio de aplicação de formulários de pesquisa baseando-se na escala Likert, com a participação de 38 profissionais, entre estes sendo 22 enfermeiros e 16 auxiliares de enfermagem, onde se foi possível identificar quais dos fatores de risco avaliados mais têm acometido o corpo de enfermagem do município.

Adicionalmente, foram realizadas entrevistas com a gestão de enfermagem do município para analisar os procedimentos atualmente implementados no sistema de saúde relacionados aos cuidados com a saúde mental dos colaboradores. Buscou-se verificar se tais práticas estão alinhadas ao programa Cuidando de Quem Cuida (COREN, 2019), que visa promover boas práticas para a mitigação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. No entanto, a análise revelou que o programa não foi adotado pela gestão, principalmente devido à baixa procura dos colaboradores pelos serviços de assistência psicossocial disponíveis.

Questionada sobre possíveis medidas para melhorar ou reduzir os fatores de risco psicossociais, a gestão destacou desafios no processo de implementação, especialmente em razão das particularidades locais. Por ser uma cidade pequena, onde os profissionais frequentemente mantêm relações interpessoais pré-existentes, a oferta de tratamento psicológico é dificultada. No entanto, considerando que o município integra o CIOP (Consórcio Intermunicipal do Oeste Paulista), identificou-se a possibilidade de contratar profissionais de psicologia externos para atender os enfermeiros, conforme orientações do programa Cuidando de Quem Cuida.

Diante dessas constatações, foi sugerida à gestão a inserção de um técnico em segurança do trabalho no PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), para atuar diretamente com os colaboradores e, por meio de boas práticas de segurança, contribuir para a mitigação dos fatores de risco identificados. Ressaltou-se, ainda, que o

município não dispõe de uma CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), mas o hospital regional está contratando uma empresa de consultoria especializada para atender às normas de segurança e saúde no trabalho.

Figura 1 – Entrevista com Gestão de Enfermagem de Teodoro Sampaio – SP



Fonte: Marcio Augusto Oliveira da Costa

4 DESENVOLVIMENTO

4.1 Métodos de Mitigação

Com base no estudo de Lima (2023), que destaca a relevância da engenharia de segurança no trabalho na prevenção da síndrome de Burnout em engenheiros eletricitas, propõe-se a adaptação de estratégias para o contexto hospitalar. Essas abordagens, quando aplicadas ao corpo de enfermagem, visam criar um ambiente de trabalho mais equilibrado e seguro, reduzindo os fatores de risco para Burnout. Entre as estratégias destacam-se a implementação de espaços de decompressão, o gerenciamento eficiente de cargas horárias, a

promoção de programas de conscientização e o monitoramento contínuo das condições de trabalho.

4.1.1 Implementação de Espaço de Descompressão através de Jardim Terapêutico

Os jardins terapêuticos são espaços ao ar livre cuidadosamente planejados com o objetivo de promover a saúde e o bem-estar, utilizando a natureza como uma ferramenta eficaz de cura. Inspirado pelas recomendações de Lima (2023), que enfatizam a importância de otimizar o ambiente de trabalho para o bem-estar dos profissionais, a criação de espaços de descompressão se apresenta como uma medida essencial no contexto hospitalar. Esses espaços devem ser projetados para proporcionar momentos de relaxamento e recuperação emocional durante os turnos de trabalho, onde os funcionários possam se “desligar” dos estresses do período de trabalho e aproveitar seus momentos de pausa.

De acordo com Bosa (2017), a arquitetura bem planejada de um espaço de trabalho, implementada de maneira humanizada e considerando as necessidades psicossociais dos trabalhadores, pode colaborar para uma melhor qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho:

A arquitetura voltada às atividades e aos usuários, de forma personalizada [...] pode colaborar de várias formas para a qualidade de vida do indivíduo na corporação. Elementos como ilhas de trabalhos flexíveis, espaços de convivência, áreas de lazer, iluminação natural e outros recursos arquitetônicos, assim como horários flexíveis, metas, entre outros, são recursos que contribuem para o desenvolvimento do bem-estar, interação social, salubridade, conforto e integração. (BOSA, 2017, p.5)

O uso de espaços designados onde se permite relaxar durante pausas, longe dos estresses presentes no dia a dia de trabalho, oferece grandes benefícios à saúde mental e produtividade dos colaboradores. Bosa (2017) aponta que “A qualidade ambiental desses espaços ainda pode auxiliar na redução de custos, na geração de ganhos, na produtividade e a melhorar o desempenho e a motivação dos funcionários”.

Entre os benefícios que esses jardins proporcionam, destacam-se a redução do estresse e da ansiedade, uma vez que o contato com ambientes naturais e tranquilos favorece o relaxamento mental e a melhoria do humor.

Eles também funcionam como pontos de encontro, incentivando a interação social entre colegas de trabalho e o fortalecimento de vínculos. A concepção desses espaços envolve a colaboração de terapeutas e paisagistas, que consideram as necessidades específicas dos usuários. Dessa forma, os jardins podem contar com elementos como caminhos acessíveis, áreas sombreadas e fontes de água, entre outros recursos, para garantir uma experiência terapêutica completa e inclusiva.

4.1.2 Programas de Conscientização e Apoio Psicológico

A promoção de programas educativos e de suporte psicológico baseia-se na diretriz de Lima (2023) sobre conscientização em saúde mental como ferramenta preventiva. Algumas das iniciativas propostas são:

- Workshops: Realizar treinamentos regulares sobre gestão do estresse e autocuidado.
- Assistência psicológica: Disponibilizar profissionais capacitados para atender os trabalhadores em situações de crise ou prevenção.
- Campanhas internas: Promover a conscientização sobre saúde mental e a importância de buscar ajuda quando necessário.

Com tais medidas, contribui-se para a construção de uma cultura organizacional mais acolhedora, com profissionais mais conscientes sobre a importância do equilíbrio emocional.

4.1.3 Monitoramento e Avaliação Contínua

Assim como a engenharia de segurança preconiza a avaliação contínua dos riscos no ambiente de trabalho, no setor hospitalar é fundamental monitorar as condições de trabalho para garantir a eficácia das estratégias implementadas.

O PCMSO é regulamentado pela NR-7 (Norma Regulamentadora nº 7), que estabelece a obrigatoriedade de implementação de um programa de saúde ocupacional com foco na promoção e preservação da saúde dos trabalhadores. A NR-7 prevê ações de vigilância em saúde, incluindo o monitoramento de fatores que possam comprometer o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

A NR-7 reforça a importância do monitoramento contínuo das condições laborais. No setor hospitalar, o enfoque na saúde mental é essencial devido à alta exposição a fatores estressores. Aqui são citadas algumas das aplicações do PCMSO:

- Pesquisas Periódicas: Aplicar questionários regulares para avaliar a percepção dos profissionais sobre estresse e satisfação no ambiente de trabalho, promovendo um mapeamento contínuo de fatores psicossociais.
- Indicadores de Saúde: Monitorar dados objetivos como absenteísmo, rotatividade e queixas relacionadas ao Burnout, de acordo com o princípio de vigilância da saúde ocupacional descrito na NR-7.
- Feedback Contínuo: Realizar adaptações nas estratégias de saúde ocupacional a partir das avaliações, garantindo um programa dinâmico e eficaz, como preconizado pela NR-7.5 sobre a adequação às características do ambiente de trabalho.

Um ciclo contínuo de aprimoramento, alinhado à NR-7, assegura a evolução do ambiente de trabalho conforme as necessidades dos profissionais, promovendo a saúde mental e o aumento da produtividade no setor hospitalar.

A integração da saúde mental ao PCMSO é uma medida alinhada às diretrizes de prevenção previstas na legislação, promovendo uma abordagem holística para o bem-estar dos trabalhadores.

4.1.4 Medidas de Gestão

As medidas de gestão para prevenir a síndrome de Burnout no contexto hospitalar incluem o planejamento estratégico de escalas, promovendo o equilíbrio entre a carga de trabalho e a qualidade de vida dos profissionais. Isso envolve a distribuição equitativa de tarefas, a implementação de horários flexíveis que considerem necessidades individuais e a

garantia de intervalos regulares durante os turnos, reduzindo a sobrecarga e melhorando a qualidade do atendimento.

Outra medida essencial é a implementação de uma política de comunicação aberta, criando canais efetivos para que gestores e equipes discutam problemas e soluções de maneira colaborativa. Reuniões regulares para feedback, caixas de sugestões anônimas e uma comunicação clara e transparente fortalecem a confiança entre as equipes e promovem um clima organizacional positivo. A capacitação de lideranças é igualmente crucial, preparando gestores para identificar sinais de Burnout e adotar estratégias preventivas. Líderes devem ser treinados para exercer uma gestão empática, focada no bem-estar das equipes, garantindo suporte emocional e resolvendo conflitos de maneira eficaz.

O monitoramento contínuo do desempenho e da satisfação dos profissionais também é fundamental. Por meio de avaliações regulares, é possível identificar fatores que impactam o bem-estar e o desempenho, além de oferecer reconhecimento e recompensas que valorizem o esforço dos colaboradores, promovendo engajamento e retenção. Por fim, a promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional deve ser uma prioridade. Isso pode ser alcançado incentivando o uso regular de folgas e férias, permitindo maior flexibilidade nos horários e organizando atividades que integrem a equipe e reforcem laços interpessoais.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

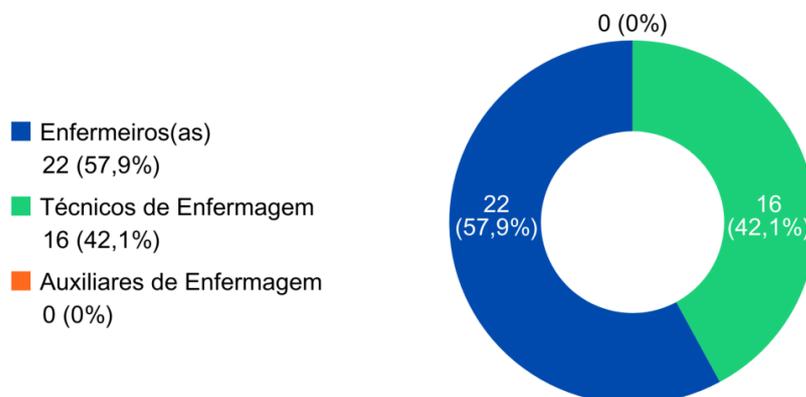
5.1 Questionário com profissionais de enfermagem

A coleta de dados foi feita por meio de aplicação de formulários de pesquisa, com a participação de 38 profissionais de enfermagem. Através do levantamento de dados realizado, foi possível visualizar quais são os principais fatores de estresse que acometem os profissionais de enfermagem atuantes no município de Teodoro Sampaio – SP.

O questionário contém 11 eixos, onde os participantes puderam avaliar o grau em que cada fator afeta seus níveis de estresse no trabalho, utilizando-se de uma escala de 1 a 5, onde 1 corresponde à ausência de estresse, e 5 corresponde ao nível de estresse máximo. Os dados apresentados refletem aspectos cruciais sobre o bem-estar e os níveis de estresse enfrentados por profissionais de enfermagem. A seguir, cada dimensão é analisada quantitativamente:

Gráfico 1 - Função dos Profissionais

Funções dos Profissionais

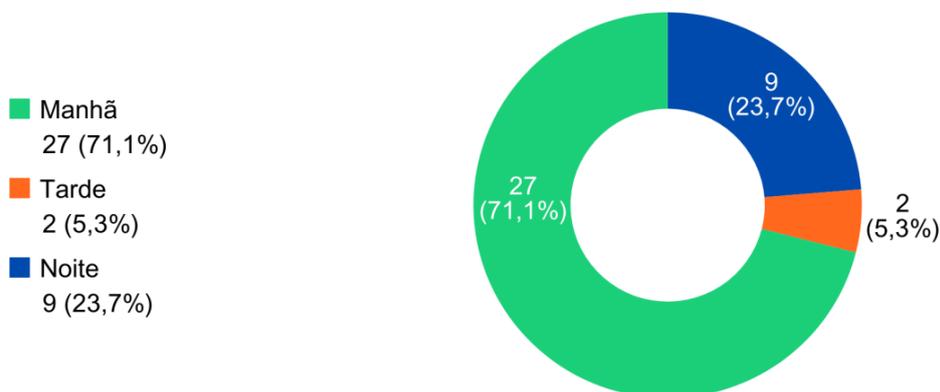


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

A predominância de enfermeiros sugere um foco maior em profissionais com maior nível de responsabilidade e tomada de decisão. Isso pode explicar níveis de estresse elevados, já que eles frequentemente lidam com tarefas administrativas e clínicas.

Gráfico 2 - Turnos de Trabalho

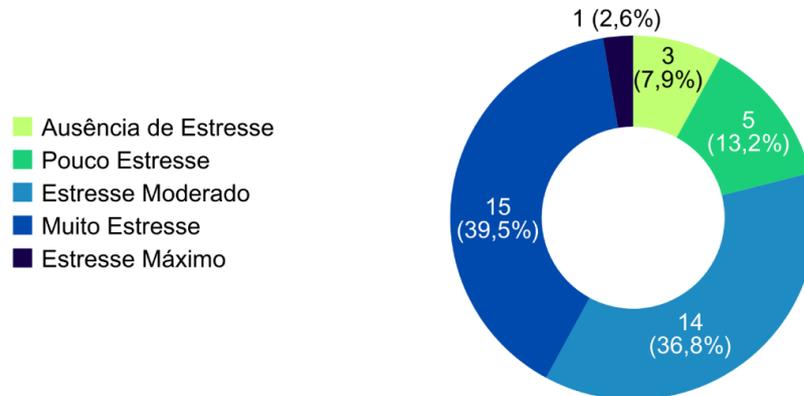
Turnos de Trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

O turno da manhã concentra a maioria dos profissionais, possivelmente devido a maior fluxo de atividades e atendimento. O turno da tarde, com apenas 5,3%, pode indicar sobrecarga no período matutino e subutilização ou falta de cobertura à tarde.

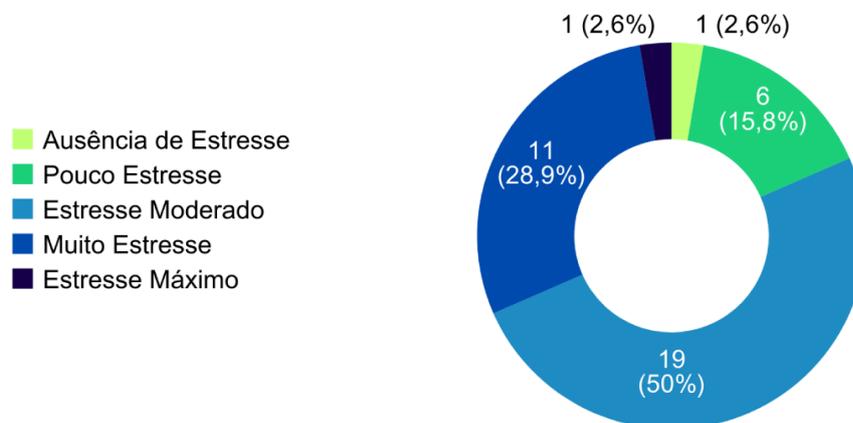
Gráfico 3 - Conflito de Funções
Conflito de Funções



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Cerca de 78,9% (30 profissionais) relataram estresse moderado a muito alto, refletindo uma sobreposição ou indefinição de papéis que aumenta a pressão no ambiente de trabalho.

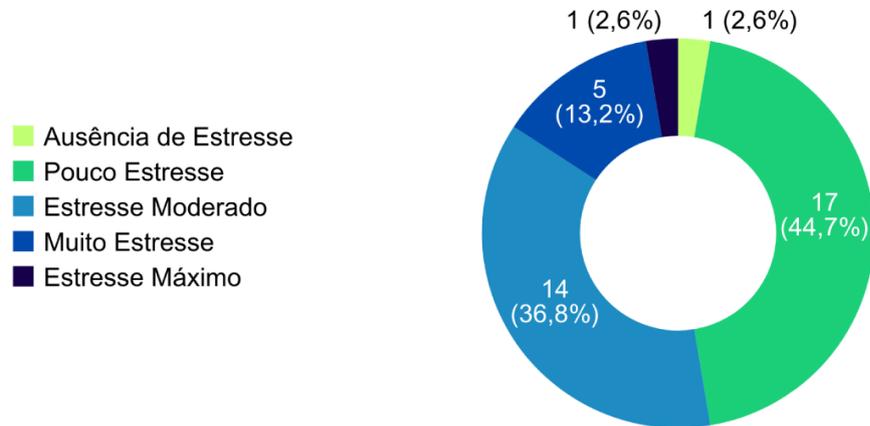
Gráfico 4 - Sobrecarga de Trabalho
Sobrecarga de Trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Mais de 81,6% (31 profissionais) relatam níveis de estresse de moderado a máximo, evidenciando que a carga de trabalho está além do que a equipe consegue administrar confortavelmente.

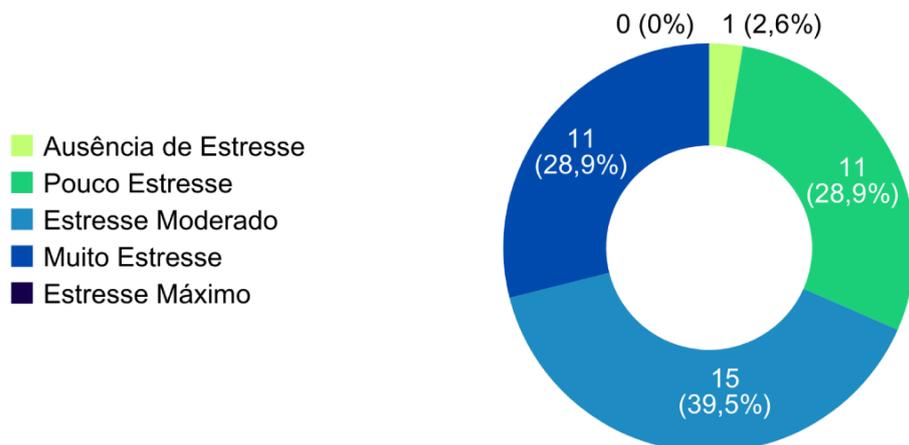
Gráfico 5 - Relacionamento Interpessoal
Relacionamento Interpessoal



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

A maioria relata pouco ou moderado estresse (81,5%), mas os níveis elevados de estresse (15,8%) indicam conflitos interpessoais significativos em algumas equipes, o que pode prejudicar a colaboração e o desempenho.

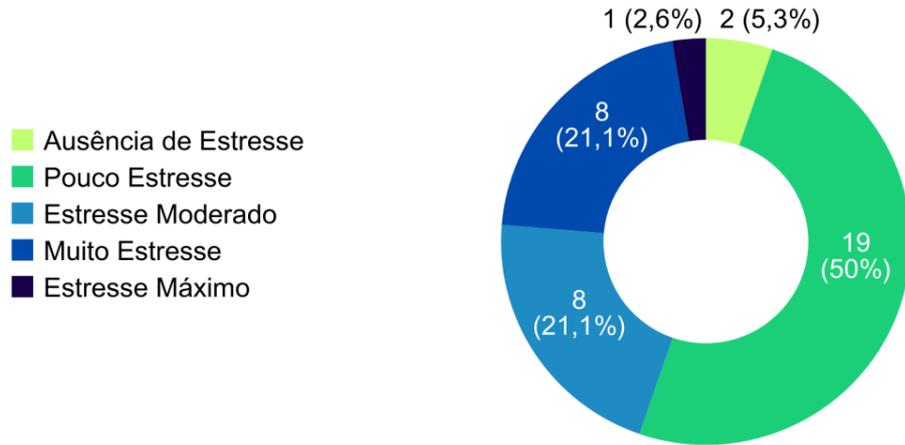
Gráfico 6 - Gerenciamento de Pessoas (Público/Pacientes)
Gerenciamento de Pessoas (Público/Pacientes)



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Mais de dois terços (68,4%) dos profissionais relatam estresse moderado a alto, refletindo os desafios de lidar com pacientes e suas famílias em situações muitas vezes críticas.

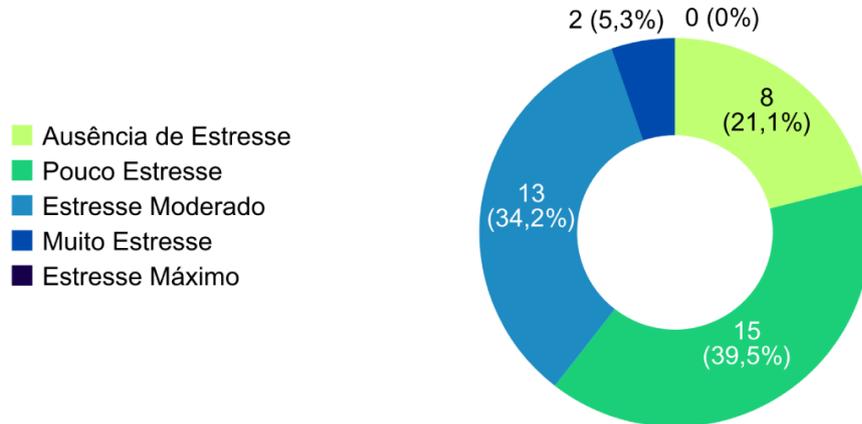
Gráfico 7 - Condições Inadequadas de Trabalho
Condições Inadequadas de Trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Embora metade dos profissionais relate pouco estresse, 44,8% enfrentam níveis moderados ou maiores, indicando a necessidade de melhorias significativas no ambiente de trabalho.

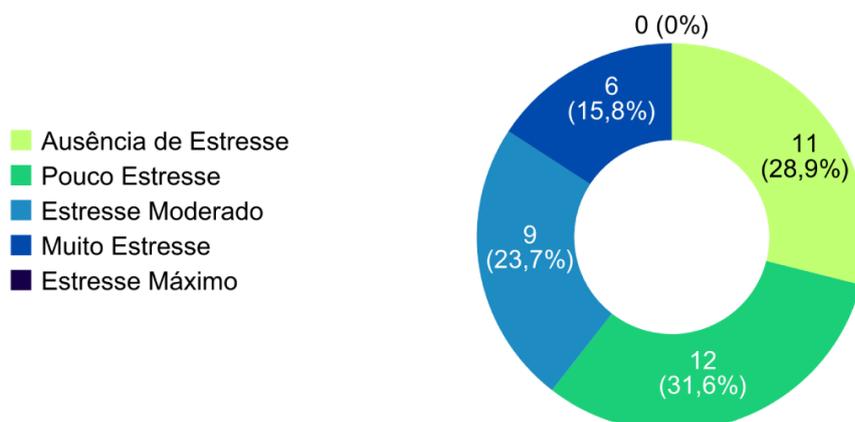
Gráfico 8 - Carga Horária
Carga Horária



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

A carga horária apresenta níveis mais equilibrados de estresse, com 60,6% relatando ausência ou pouco impacto, sugerindo que, para a maioria, o horário não é o principal fator de desgaste.

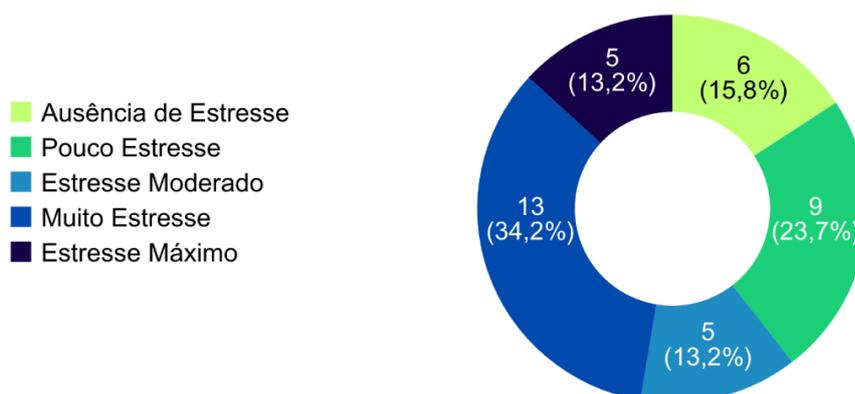
Gráfico 9 - Oportunidades de Formação
Oportunidades de Formação



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Com 60,5% relatando ausência ou pouco estresse, a percepção é de que há razoável acesso a oportunidades de formação, mas 39,5% sentem necessidade de maior suporte ou programas mais abrangentes.

Gráfico 10 - Falta de Reconhecimento Profissional
Falta de Reconhecimento Profissional

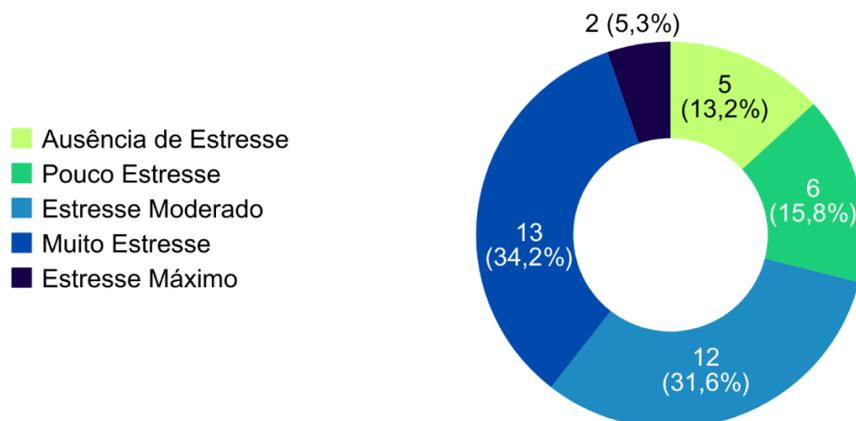


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

O estresse relacionado ao reconhecimento é alto, com 60,5% relatando níveis moderados ou maiores. Isso destaca uma importante lacuna no ambiente de trabalho que impacta diretamente a motivação.

Gráfico 11 - Responsabilidade Elevada

Responsabilidade Elevada



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Mais de 71% dos profissionais sentem a responsabilidade elevada como uma fonte de estresse, reflexo das exigências do cargo e das decisões críticas que devem tomar.

5.2 Síntese e Recomendações

Considerando-se a porcentagem de profissionais que relatam “Estresse moderado” a “Estresse máximo” em relação a cada fator, a análise dos dados revela que os principais fatores de estresse entre os profissionais de enfermagem estão relacionados à sobrecarga de trabalho (81,6%), conflitos de funções (78,9%) e responsabilidade elevada (71,1%). Além disso, a falta de reconhecimento profissional (60,5%) e as condições inadequadas de trabalho (44,8%) também estão entre os elementos predominantes que afetam o bem estar dos trabalhadores.

Esses fatores refletem as demandas excessivas do ambiente de trabalho e a falta de estrutura organizacional clara. Além disso, a falta de reconhecimento profissional e as condições inadequadas de trabalho contribuem significativamente para o desgaste emocional e psicológico da equipe.

Para mitigar esses problemas, é essencial investir na melhoria da definição de funções, garantindo que os papéis e responsabilidades sejam claros e bem distribuídos. Também é necessário reavaliar a carga de trabalho, promovendo um dimensionamento adequado das equipes para evitar sobrecargas. A valorização profissional por meio de programas de

reconhecimento, feedback construtivo e incentivo ao desenvolvimento de carreira pode ser uma estratégia eficaz para aumentar a motivação e o engajamento. Além disso, melhorar as condições de trabalho, com investimentos na infraestrutura e em tecnologias que facilitem as atividades diárias, é fundamental para criar um ambiente mais saudável. Por fim, oferecer suporte psicológico e programas de gestão de estresse ajuda a promover o bem-estar da equipe e, conseqüentemente, impacta positivamente na qualidade do atendimento aos pacientes.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos dados indica que muitos profissionais de enfermagem enfrentam níveis elevados de estresse devido a múltiplos fatores, reforçando a necessidade urgente de intervenções eficazes. A literatura científica sustenta que esses desafios exigem respostas rápidas e abrangentes.

Gestores e líderes hospitalares assim como a engenharia e segurança do trabalho devem adotar medidas proativas para criar um ambiente de trabalho mais saudável e apoiar a saúde mental dos profissionais. Isso inclui o desenvolvimento de programas de apoio psicológico, aprimoramento das condições de trabalho e implementação de políticas de bem-estar como a CIPA (Comissão interna de prevenção de acidentes e assédio). A promoção de um ambiente que incentive o autocuidado e ofereça suporte emocional contínuo melhora tanto a qualidade de vida dos colaboradores quanto a assistência oferecida aos pacientes.

Além disso, é fundamental criar um ambiente de trabalho acolhedor e saudável, com espaços adequados para descanso, pausas restauradoras e programas de bem-estar, como yoga e ginástica laboral. Esses cuidados ajudam a reduzir sintomas de ansiedade e depressão, além de promover a saúde física e mental dos profissionais. A comunicação clara e um ambiente de respeito e colaboração entre a equipe também são essenciais para diminuir os conflitos e melhorar o clima organizacional. A implementação de políticas rigorosas contra assédio e violência no trabalho é indispensável para garantir a integridade dos profissionais.

Essas ações, quando adotadas de forma integrada, são fundamentais para garantir um ambiente laboral seguro e equilibrado. Ao investir na saúde mental dos profissionais de enfermagem, as instituições de saúde não só garantem o bem-estar de seus colaboradores,

como também promovem um atendimento de qualidade aos pacientes, fortalecendo todo o sistema de saúde.

REFERÊNCIAS

BOSA, Kaique Fernando Borges. **Arquitetura corporativa: Qualidade de vida no trabalho**. Maringá: UniCesumar, 2017. Disponível em:
<https://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/4111/1/Kaique%20Fernando%20Borges%20Bosa.pdf>

LIMA, Jadsonn de Jesus Coelho. **O papel da engenharia em segurança do trabalho na prevenção de casos de síndrome de Burnout em engenheiros eletricitistas**. SouzaEAD, v. 61, n.61, mai. 2023. Disponível em: <https://souzaeadrevistaacademica.com.br/revista/61-maio2023/05-jadsonn-de-jesus-coelho-lima.pdf>

PEREIRA, Ana Carolina Lemos et al. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, p. e18, 2020. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/>

International Labour Organisation. **Psychosocial factors at work: recognition and control**. Geneva: International Labour Office; 1986. Disponível em:
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf

FERREIRA, Naia Nascimento; LUCCA, Sergio Roberto. **Síndrome de Burnout em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo**. Rev. Brás Epidêmico. 18(1):68-79, 2015. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbepid/a/86FGV3TWfpWftNDsPnnfWFw/abstract/?lang=pt>

RIBEIRO, Maria Aparecida P; RIBEIRO, L. T. F. **Estresse: conhecer para superar**. Petrópolis (RJ): Vozes; 2005.

ALVES, Marcia Guimarães et. al. **Estresse no trabalho e hipertensão arterial em mulheres no Estudo Pró-Saúde**. Rev. Saúde Pública. 43(5):893-96, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/jRgVVL74kw4hH6TpxrCq3MF/>

COREN. **Enfermagem em Revista**. n. 25, 2019. Disponível em: https://portal.coren-sp.gov.br/wp-content/uploads/2019/09/revista_coren_sp_setembro_ed_25_2019.pdf

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. **Job burnout**. Annual review of psychology, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

COSTA, Natalí Nascimento Gonçalves; SERVO, Maria Lúcia Silva; FIGUEREDO, Wilton Nascimento. **COVID-19 e o estresse ocupacional vivenciado pelos profissionais de saúde no contexto hospitalar: revisão integrativa**. Revista brasileira de enfermagem, v. 75, p. e20200859, 2022.