

FACULDADE LABORO
UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM CUIDADOS INTENSIVOS EM ENFERMAGEM

FLÁVIA HELENA PEREIRA GUIMARÃES
GABRIELA REGINA DINIZ

**SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM QUE
ATUAM EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA (UTI)**

São Luís

2015

**FLÁVIA HELENA PEREIRA GUIMARÃES
GABRIELA REGINA DINIZ**

**SÍNDROME BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM QUE ATUAM
EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA (UTI)**

Trabalho de conclusão de curso do LABORO-Excelência em Pós-Graduação Universidade Estácio de Sá, para obtenção do título de Especialista em Cuidados intensivos em Enfermagem.

Orientadora: Prof^a.

São Luís
2015

RESUMO

O trabalho em qualquer momento época e sociedade se constituem em um fenômeno de grande importância na vida das pessoas, trazendo desenvolvimento para toda a humanidade. Porém, atualmente alguns profissionais tem apresentado estresse laboral contribuindo para o surgimento da síndrome de Burnout, que é caracterizada pelo meio laboral, que resulta da cronificação do estresse ocupacional e produz consequências negativas em nível individual, profissional, familiar, social e institucional. Os estressores atinge diretamente a qualidade de vida dos seres humanos, afetando-os em todos os aspectos, dentre eles o ocupacional. Baseado nisso desenvolveu-se o objetivo principal que é discorrer sobre a Síndrome Burnout em profissionais da área da enfermagem atuantes em unidade de terapia intensiva (UTI). E como objetivo específico abordar o trabalho no contexto hospitalar, mostrar aspectos relativos à saúde do profissional de enfermagem na atualidade; descrever os aspectos conceituais da síndrome de Burnout, destacando suas principais fases, bem como destacar as principais medidas de prevenção da Síndrome Burnout. E como metodologia utilizou-se a pesquisa bibliográfica, através de livros, artigos e periódicos. Assim, busca-se mostrar nessa pesquisa de forma clara que a síndrome de burnout tem que ser tratada como um problema de saúde que merece ser dada maior importância nos dias atuais principalmente aos enfermeiros que atuam em UTI, devido à peculiaridade deste setor.

Palavras-Chave: Síndrome de Burnout. Profissionais de saúde. Unidade de Terapia intensiva (UTI)

ABSTRACT

The work at any time and society constitutes a major phenomenon in people's lives, bringing development to all humanity. But now some professionals have presented work stress contributes to the emergence of the Burnout syndrome, which is characterized by the work environment, resulting from the chronicity of occupational stress and produces negative effects on individual, professional, family, social and institutional level. The stressors directly affects the quality of life of humans, affecting them in all respects, including occupational. Based on that developed the main goal being to discuss the Burnout syndrome in the active nursing professionals in the intensive care unit (ICU). And as specific objective to approach the work in the hospital, show health aspects of nursing professionals today; describe the conceptual aspects of the Burnout syndrome, highlighting its main stages, as well as highlighting the main measures to prevent the Burnout Syndrome. And as the methodology used to literature through books, articles and journals. So search - show this clearly research that burnout syndrome has to be treated as a health problem that deserves to be given greater importance nowadays mainly nurses working in ICUs because of the peculiarity of this sector.

Keywords: Burnout Syndrome. Health professionals. Intensive care unit (ICU)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
2	OBJETIVO.....	7
2.1	Geral.....	7
2.2	Específico	7
3	O TRABALHO NO CONTEXTO HOSPITALAR.....	8
4	SAÚDE DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM NO CONTEXTO ATUAL.....	11
4.1	Jornada de trabalho	14
5	ESTRESSE OCUPACIONAL.....	17
6	SÍNDROME DE BURNOUT: aspectos históricos e conceituais.....	20
6.1	Aspectos básicos da Síndrome do Burnout.....	21
6.1.1	Exaustão emocional.....	21
6.1.2	Despersonalização	22
7	SÍNDROME BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM ATUANTES EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA (UTI).....	24
7.1	Prevenção da Síndrome de Burnout	26
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
	REFERÊNCIAS.....	28

1 INTRODUÇÃO

A saúde do trabalhador tem sido uma temática de grande relevância nos últimos anos, devido ao surgimento de vários trabalhadores com sintomas de estresse ocupacional em decorrência da exaustão emocional causada pelo trabalho. Como resultado deste cenário, vem crescendo em proporção o número de casos de uma doença conhecida como Síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout é decorrente de um stress constante, onde o indivíduo sofre traumas constantemente, principalmente aqueles que vivem, em atividades, diretamente ligado com pessoas e em local muito tenso como unidade de terapia intensiva (UTI) podendo interferir no seu estado emocional, levando ao desgaste geral do organismo, e conseqüentemente, provocando estresse.

Na Unidade de Terapia Intensiva (UTI), durante o processo de prestação de serviço nesse setor há uma grande probabilidade do trabalhador desenvolver a síndrome de Burnout, isso porque, este setor se destina a cuidar de paciente em estado grave, tornando-se um ambiente estressante podendo, a qualquer momento, lidar com o agravamento do quadro do paciente e até a morte. Tem também outro fator de grande relevância responsável pelo estresse, é a jornada de trabalho que muitas vezes o profissional de saúde tem de se submeter para sua própria subsistência.

Baseado nisso, justifica-se a escolha do tema em questões, tendo como objetivo discorrer sobre Síndrome Burnout em profissionais da área da enfermagem atuante em unidade de terapia intensiva (UTI), tendo como base a pesquisa bibliográfica através livros, artigos, revistas, buscando autores renomado na área afim de consubstanciar a temática em estudo.

Assim, pretende-se com esta pesquisa mostrar de forma clara e objetiva a importância da saúde do trabalhador, sempre observando o estado físico, psíquico e emocional do profissional para que este possa prestar uma assistência mais eficiente, tanto de forma técnica como humanizada aos pacientes.

2 OBJETIVOS

2.1 Geral

Discorrer sobre a Síndrome Burnout em profissionais da área da enfermagem atuantes em unidade de terapia intensiva (UTI)

2.2 Específico

- Abordar o trabalho no contexto hospitalar,
- Mostrar aspectos relativos à saúde do profissional de enfermagem na atualidade;
- Descrever os aspectos conceituais da síndrome de Burnout, destacando suas principais fases;
- Destacar as principais medidas de prevenção da Síndrome Burnout

3 O TRABALHO NO CONTEXTO HOSPITALAR

O trabalho se constitui em um fenômeno de grande importância na vida das pessoas sendo por isso uma atividade que merece destaque na sociedade, visto que este contribui para o desenvolvimento da humanidade, pois constitui num direito, através da qual os indivíduos criam, relação com os outros, como seu tempo e mundo, tornando-se reconhecido. Baseado nisso, Santos et al. (2009, p. 17) afirma que:

O trabalho é a categoria sociológica fundamental para a organização social em geral. Para o campo, essa centralidade é ainda mais acentuada. Todo o potencial desta categoria requer planos de análise, que envolvam as esferas políticas, sociais, econômicas e culturais da produção e da relação saúde e trabalho. Tal binômio não se limita ao adoecimento, aos acidentes e ao sofrimento, mas está imbricado ao processo de trabalho.

Desse modo, o trabalho tem um significado complexo devido os contrastes dentro da sociedade, no entanto é este que movimenta a sociedade atual. Vale ressaltar que o conhecimento sobre o trabalho é adquirido a partir das experiências laborais e de informações e modelos culturais que os sujeitos recebem da sociedade, não só por meio da educação, como também, através da comunicação e interação socialmente elaboradas e compartilhadas, adquirindo diferentes significados resultantes também do conhecimento do senso comum de um determinado grupo social ou de uma parcela dessa realidade. Onde vivem os homens de diferentes culturas, valores e crenças formando uma integração social (FONTONA; BRIGO, 2012).

Para os profissionais de saúde, o hospital por si tratar de um local onde os trabalhadores permanecem e dedicam grande parte de seu tempo, passa a ser considerado por muito, como sendo sua segunda casa e família. No entanto, o trabalho no contexto hospitalar torna-se uma atividade desgastante, pois exige horários rígidos e extensa jornada de trabalho.

Na enfermagem, o significado do trabalho abrange, além das experiências da prática cotidiana, os aspectos técnicos, administrativos e sociais para o processo de cuidar e gerenciar, inseridos no contexto de atenção à saúde, onde estão incluindo a estrutura e o conhecimento gerado por esse processo. No que se refere ao ambiente de trabalho no hospital este deve ser um ambiente mais acolhedor e humano, pois este tem um papel significativo no processo terapêutico, diminuindo o

estresse e melhorando a satisfação dos pacientes e profissionais de saúde. Logo quanto mais acolhedores e próximos se tornam as relações efetivas e humanas. Assim,

O trabalho modifica-se e, também é apreendido na mudança. Os ritmos existentes, os períodos necessários para assentá-lo no tempo de transformações dão o sentimento de que as coisas não mudam tão rápidas. Mas elas estão ocorrendo. Há a introdução de novas metodologias, também em função das necessidades apontadas pelas aplicadas anteriormente, visto que este é um caminho de complementação. O sentido restrito aplicado ao setor de serviços de saúde é, sobretudo, devido aos aspectos cooperativos e dividido dos seus processos de trabalho. (SOUSA, 2013, p. 2).

Conforme Veiga e Paiva (2011, p.17), “no âmbito hospitalar, o trabalho na enfermagem caracteriza-se por ser contínuo, atividades ininterruptas, distribuídas em turnos diurno e noturno, cotidianamente, incluindo os finais de semana e feriados.”

O trabalho do enfermeiro é uma atividade que muitas vezes sobrecarrega o funcionário devido a quantidade de tempo nessas atividades. O problema se torna mais sério quando se depara com a realidade de saúde vivenciada hoje no país, que além dos baixos salários, envolve o número de profissionais na equipe, falta de qualificação dos recursos humanos que tem sido postergada e ocasiona a deterioração da qualidade da assistência e a desmotivação pessoal. Por outro lado pode torna-se desgastante e estressante, devido envolver o convívio diário com o sofrimento alheio, exigir constante atualização e hábitos manuais. Existe uma cobrança permanente de responsabilidades, como manter um bom relacionamento com os pacientes e com a equipe multiprofissional (MANETTI ; MARZIALE, 2007).

Assim, é de suma importância a relação saúde e trabalho no âmbito da sociedade atual, a fim de ganhar maior destaque no mercado mundial. Portanto, torna-se necessário conhecer a natureza e o domínio do trabalho de enfermagem assim como está a saúde do trabalhador para que possamos argumentar legalmente sobre o estado de saúde do profissional de enfermagem para produzir as mudanças que desejamos nessa profissão (BULHÕES, 2000).

Pensar sobre a prática do trabalho do profissional de enfermagem é dizer que este precisa ter conhecimentos associados a macrorresultados sociais, econômicos e políticos, por outro, microespaços nos quais ocorre a

relação/interação enfermeiro-paciente e enfermeiro-profissionais de saúde (VEIGA; PAIVA, 2011).

Nessa perspectiva, o trabalho em saúde é amplo e de múltiplas dimensões, que envolve um grupo de elementos como equipe médica, pacientes e emoções que geram efeito no resultado do seu trabalho. Dessa forma, é importante que se considere a objetividade e a subjetividade inerentes ao trabalho em saúde, tendo-se o objeto constituído por seres humanos cujas intervenções técnicas são sempre permeadas por relações interpessoais (MEDEIROS, 2010).

De acordo com Veiga, Fernandes e Paiva (2011) o trabalho noturno é definido como aquele realizado durante um período de, pelo menos, sete horas consecutivas, englobando o intervalo entre meia-noite e cinco horas da manhã; e trabalhador noturno, o salariado que executa um número considerável de horas de trabalho à noite ao longo do ano, sendo este trabalho fixado pela legislação de cada país. Portanto

[...] são necessárias aos trabalhadores oportunidades para refletir sobre seu trabalho a fim de proteger sua saúde mental e a qualidade do serviço ofertado. Sabe-se que o trabalho possui caráter central na estruturação do sujeito e, por isso, cria-se a hipótese de que haja ainda repercussões dessas vivências de trabalho fora do ambiente laboral (MENDES, 2011, p.15).

No Brasil, o trabalho noturno é aquele compreendido entre as 22 horas de um dia até as cinco horas do dia subsequente. Na enfermagem, a escala de horários está organizada, na maioria das organizações hospitalares, em turnos de seis horas diurnas e 12 horas noturnas (VEIGA; PAIVA, 2011).

Atualmente, vários estudos mostram que a satisfação pessoal interfere na vida profissional, afinal o trabalho é a atividade principal do cotidiano das pessoas e para que ela possa ser desenvolvida com qualidade é necessário que o trabalhador tenha condições adequadas de estrutura para desenvolver seu trabalho, assim como sua atividade profissional para garantir condições dignas de vida pessoal (DELGADO, 2014).

4 SAÚDE DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM NO CONTEXTO ATUAL

O interesse pela própria saúde, dentro da enfermagem no Brasil não é recente. Provavelmente esta preocupação vem crescendo devido às mudanças das leis trabalhistas ou até mesmo pelas lutas para melhorar as condições de trabalho tanto em hospitais públicos quanto em instituições particulares (MANETTI; MARZIALE, 2007).

Analisando atualmente a saúde dos trabalhadores de enfermagem no contexto atual, nota-se que estes apresentam alguns problemas de saúde inerentes à função que desempenham em suas atividades diárias. Em função desta peculiaridade vários trabalhos são voltados aos riscos ocupacionais dos trabalhadores de enfermagem no meio hospitalar. Contudo os problemas de saúde apresentados pelos profissionais de enfermagem podem estar também relacionado tanto a fatores orgânicos quanto psicológicos, além disso, alguns riscos e penosidades que acometem o trabalho deste profissional ainda não têm a devida atenção preventiva (BULHÕES, 2000).

Torna-se importante mencionar que grande parcela das instituições, incluindo aquelas voltadas para a prestação de serviços na área da saúde, tem por objetivo oferecer um atendimento de qualidade e ao mesmo tempo eficiente aos seus clientes e para tal não poupam investimentos em equipamentos sofisticados, reforma na estrutura físicas dos prédios e até mesmo adotam políticas de aumento salarial. No entanto, os administradores acabam esquecendo um elemento relevante para o sucesso de suas empresas, seu funcionário, e é nesse contexto que a saúde do trabalhador torna-se uma questão a ser estudada. O ministério da saúde aborda sobre os riscos na qual este profissional está propício a sofrer, e que por isso aborda as precauções que este profissional deve tomar.

Para reconhecer as condições de risco é necessário investigar as possibilidades de geração e dispersão de agentes ou fatores nocivos associados aos diferentes processos de trabalho, às operações, às máquinas e a outros equipamentos, bem como às diferentes matérias-primas, aos produtos químicos utilizados, aos eventuais subprodutos e aos resíduos. Os possíveis efeitos dos agentes potencialmente presentes sobre a saúde devem ser estudados. Assim, o conhecimento disponível sobre os riscos potenciais que ocorrem em determinada situação de trabalho deve ser acompanhado de uma observação cuidadosa in locodas condições reais de exposição dos trabalhadores (BRASIL, 2001).

Segundo Santos (2011), nessa perspectiva, é válido dizer que os administradores precisam aplicar políticas motivacionais melhorando as condições físicas no trabalho, salários, políticas organizacionais, processos administrativos, benefícios e segurança no trabalho, garantindo a satisfação do funcionário no ambiente de trabalho. Logo torna-se desnecessário a participação do trabalhador de saúde na discussão, na tomada de decisão e no aperfeiçoamento constante do processo de trabalho, tendo como base norteadora a educação permanente em saúde.

Atualmente as pesquisa tem apontado que o ambiente hospitalar apresenta aspectos muito específicos como a excessiva carga de trabalho, o contato direto com situações limite, o elevado nível de tensão e os altos riscos para si e para os outros. A necessidade de funcionamento diurno implica na existência de regime de turnos e plantões, permitindo a ocorrências de duplos empregos e longas jornadas de trabalhos comuns entre os trabalhadores de saúde, especialmente quando os salários são insuficientes para a manutenção de uma vida digna. Tal prática potencializa a ação daqueles fatores que, por si só, danificam suas integridades físicas e psíquicas. Nessa perspectiva Robazzi (2008, p. 25) mostra a

[...] importância de se cuidar do profissional da enfermagem, pelo fato de que ele vai realizar o cuidado a outras pessoas, as quais, muitas vezes, não têm condições para esta tarefa. Sendo assim, necessário às instituições hospitalares prezar pelo seu colaborador, oferecendo-lhe condições de trabalho e remuneração profissional dignas, com vias a qualidade gerada pelo serviço, através da diminuição do estresse ao trabalhador e satisfação deste ao realizar suas tarefas em boas condições.

Em geral, foram trabalhados os efeitos do estresse, seu significado, como é gerador de problemas ocupacionais, entre outras, tendo alguns trabalhos que adicionam modelos de enfrentamento, e outros que somente indicam que devem existir formas de buscas destes pelo profissional e instituição, a fim de se obter melhor assistência e saúde ocupacional.

Segundo Agudelo (1995), o trabalho de enfermagem caracteriza-se por uma série de atividades e tarefas descontínuas, envolve múltiplos graus de responsabilidade e complexidade segundo a relação e o tipo de função exercida, acrescido da carga advinda do convívio com a morte, a dor e o sofrimento humano.

Com isso, o ambiente de trabalho constitui um conjunto de fatores interdependentes, que atua direta e indiretamente na qualidade de vida das pessoas e nos resultados do próprio trabalho. A visão global das influências do trabalho facilita a compreensão das dificuldades e desconfortos, da insatisfação, dos baixos

desempenhos, das doenças camufladas e/ou na ocorrência de acidentes e incidentes do trabalho (FISCHER ; PARAGUAY, 1989).

Tendo visto em isso, os profissionais de saúde parecem estar na contramão das demais categorias que lutam para reduzir as jornadas de trabalho. É como se eles não percebessem a sua sobrecarga de trabalho que leva um cansaço físico e mental, com possíveis alterações fisiológicas neuro-vegetativas e que podem se manifestar sob a forma de tonturas, dores de cabeça, tremores de extremidades, alterações de sono, redução de libido, impotência, alterações na capacidade de concentração e diminuição de sua capacidade laborativa. O regime de plantões cria a possibilidade, diante de baixos salários, dos múltiplos vínculos, que comprometem a saúde física e mental e a qualidade dos serviços prestados (MEDEIROS, 2010).

Existem hoje os programas de promoção de saúde no local de trabalho que destinam-se a aumentar o bem-estar dos profissionais de saúde e avançar para a qualidade de vida, bem como reduzir os riscos à saúde, devendo visar três níveis: conhecimento, alteração comportamental do estilo de vida e ambientes de apoio (MEDEIROS, 2010).

Desse modo, para que a equipe de enfermagem, possa prestar uma assistência adequada aos pacientes, necessita receber apoio e acompanhamento de uma equipe interdisciplinar composta por profissionais especializados, que possam auxiliar no processo de entendimento da dinâmica de trabalho de enfermagem além de ajudar na qualidade de vida do trabalho. Nesse aspecto é de extrema importância que o profissional de enfermagem possa desenvolver bem o seu trabalho, que ele se sinta motivado para poder ajudar o próximo e desempenhar o seu trabalho com amor e competência.

Nessa perspectiva, quando se fala em qualidade de vida, deve se levado em conta, principalmente fatores que auxiliam no emocional e na rotina de vida do enfermeiro. Critérios simples como a boa alimentação, a prática de atividades físicas, momentos de lazer com a família, devem ser tratados como de suma importância, para que ele esteja preparado psicologicamente para as situações com as quais convive no dia a dia profissional.

Baseado no contexto atual, é notável que as organizações/instituições, precisam cada vez mais ser conscientes de que seu sucesso é determinado pela capacitação e qualidade de seus trabalhadores, e que estes possam atribuir maior relevância na saúde de seus trabalhadores através de uma gestão participativa

como estratégias de aprendizagem. Essa forma gerencial busca promover não somente a atualização e transmissão de novos conhecimentos mas orienta a sua ação em direção a mobilização do potencial criativo dos sujeitos a busca de operar novos saberes/conhecimentos no cotidiano de trabalho elaborado no coletivo (AZAMBUJA, 2010).

Por tudo que já foi exposto, conduzem a necessidade de despertar a reflexão dos trabalhadores de enfermagem sobre essas representações, para que em grupos desenvolvam estratégias de trabalho voltadas para sua realidade favorecendo um modelo de prática que considere o caráter dinâmico deste turno de serviço, propiciando o enfrentamento dos problemas cotidiano e contribuindo na elaboração de políticas de pessoal (VEIGA; PAIVA, 2011).

4.1 Jornada de trabalho

Modernamente, o tema jornada de trabalho ganhou importância ainda mais notável, ao ser associado à análise e realização de uma conquista política de saúde no trabalho.

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula (DELGADO,, 2014).

A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato- o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força do trabalho ou, pelo menos, de disposição perante o empregador. Por ela mensura-se, também em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia (DELGADO, 2014).

Rodrigues (1998) mencionam que a CLT estabelece uma jornada máxima de oito horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais de trabalho. Na enfermagem, a carga horária semanal de trabalho varia de trinta a quarenta horas semanais, sendo mais comum a jornada de trinta e seis horas/semana. As jornadas diárias de trabalho variam de seis, oito e doze por trinta e seis horas, ou ainda,

jornadas de quatro dias de seis horas e um d de doze horas, conforme o contrato de trabalho.

Nesse contexto, atualmente a jornada de trabalho tem sido executada de forma contínua, visto que há uma grande demanda por serviços que necessitam de um desenvolvimento regulamente. No caso dos profissionais de saúde verifica-se uma grande quantidade de profissionais que executam os serviços noturnos S/D e serviços S/N. No caso dos trabalhadores de enfermagem como técnicos, auxiliares e de modo em geral e em particular, pelas enfermeiras que se submetem a dupla jornada de trabalho, favorece a ocorrência de acidentes de trabalho e erros técnicos, o que pode comprometer a segurança e integridade da clientela assistida (DELGADO, 2014).

Torna-se importante mencionar que o trabalhador de enfermagem, é um profissional que lida em seu cotidiano com sofrimento e dor, o que exige deste segurança e tranquilidade para que este possa exercer sua profissão de forma plena e eficaz, objetivando contribuir para a recuperação dos seus pacientes. Uma carga de trabalho excessiva contribui para que o profissional tenha estresse e frustração em seu estabelecimento de trabalho e conseqüentemente esses problemas irão se refletir no processo de tratamento dos pacientes (MEDEIRO, 2010).

Desse modo, as jornadas intensificadas de trabalho trazem situações tais como, a necessidade de se adaptar a horários que vão de encontro ao ciclo cardiano (um ciclo ao qual a sociedade hoje tem costume, que corresponde a dormir durante a noite e permanecer acordado durante o dia), a privação do sono, além de fatores relacionados às suas relações sociais. É importante ressaltar que apesar da grande importância para a saúde do trabalhador, a limitação da duração da jornada de trabalho não é suficiente para a reposição da sua capacidade física (RODRIGUES, 1998).

Existe hoje sugestão de Projeto de Lei de Municipalização das 30 Horas semanais, condição necessária para assistência de enfermagem segura e de qualidade. Hoje a PL 2295/2000 está na Câmara dos Deputados, esperando para entrar na pauta de votação. Esteve na pauta em 2012, mas sem quorum para ser votada. Os dados obtidos através das pesquisas mostram que hoje os Enfermeiros, Técnicos de Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem, somam mais de 60% da força dos trabalhadores de saúde no País, isso denota tal importância desses profissionais no âmbito labora, no entanto, não dispõe, até hoje, no Brasil, de

nenhuma proteção legal a seu trabalho. E é uma das únicas profissões que ainda não tem um piso salarial ou regulamentação de carga horária. No Brasil, a enfermagem é reconhecida pelo Conselho Nacional de Saúde e está regulamentada pela lei 7498/1986 (CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, 2013).

Em sumo, em nossa sociedade atual a saúde do trabalhador tem se tornado ameaçado devido a sobrecarga de trabalho, ao modo como as pessoas tem trabalhado atualmente muitas vezes em ambiente que não condiz com a sua profissão. No entanto, percebe-se hoje uma gama de trabalhadores com enfermidade, e isso traz uma fragilidade na produção do trabalho do funcionário, pois a condição de enfermidade coloca o trabalhador diante de limitações, impedimentos e situações que modifica a relação da pessoa com o trabalho, com seus familiares e amigos, podendo inclusive abalar a sua identidade, fragilizar o próprio sentido de sua vida e sua capacidade de resolver problemas (AZAMBUJA, 2010).

A jornada de trabalho principalmente na área da saúde exige De acordo com o art. 7º da Constituição Federal (CF)/88, são direitos dos trabalhadores [...] jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

A negociação coletiva envolve acordo ou convenção. O acordo coletivo é o instrumento firmado entre uma ou mais empresas e uma categoria profissional, enquanto a convenção coletiva é firmada por duas entidades sindicais (COSTA, 2012).

Mediante esse entendimento, consideramos que nas instituições de saúde onde se desenvolvem atividades ininterruptas, as jornadas de oito e doze horas, praticadas pelos profissionais de enfermagem, encontram-se resguardadas nas convenções coletivas de trabalho. A redução de jornada é possível mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Porém, a jornada normal não poderá ser reduzida pelo empregador com diminuição do salário, mesmo com a concordância do empregado, salvo se houver efetivo interesse deste, por motivos como frequência a aulas ou cursos e outro emprego (COSTA, 2012).

5 ESTRESSE OCUPACIONAL

Atualmente a saúde do trabalhador tem sido um tema de grandes discussões nas últimas décadas, visto que as condições físicas do trabalho tendem a ter efeitos físicos diretos nas pessoas, algumas vezes, esses efeitos são imediatos, mas frequentemente ocorrem após um longo período de tempo, não sendo fácil perceber com rapidez os fatores desencadeadores do estresse ocupacional. Quando uma doença ou uma lesão leva muito tempo para se desenvolver pode ser difícil determinar exatamente o que a provocou, o que pesa mais ainda os aspectos psicológicos do trabalhador em decorrência do trabalho.

São vários os fatores desencadeadores do estresse ocupacional dentre vários pode-se destacar o medo de fracassar seja no serviço, seja no relacionamento, por apoio inadequado das pessoas que o cercam, sensação de ser mal interpretado ou não apreciado, orientação ou gerenciamento inadequado de seus superiores.

Baseado nessas questões estresse ocupacional pode ser conceituado como “um desequilíbrio entre as demandas existentes no trabalho e sua habilidade e/ou possibilidade para enfrentá-las” (MATOS, 2010, p. 12).

Assim, o estresse ocupacional decorre de várias ações que envolvem estressores laborais em decorrência de jornada de trabalho executada pelo trabalhador que pode ser agravada com a precariedade da organização do trabalho.

Nessa perspectiva, Ferrari (2015, p.1) diz que

Entende-se, então, estresse ocupacional como o quadro de respostas pouco adequadas à estimulação física e emocional decorrente das exigências do ambiente de trabalho, das capacidades exigidas para realizá-lo e das condições do trabalhador. Em alguns casos, o estresse ocupacional não tratado pode gerar a síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento físico e psíquico em decorrência do trabalho.

Analisando o conceito descrito acima, percebe-se que o estresse ocupacional decorre na maioria das vezes das exigências do ambiente de trabalho, gerando grandes impacto na saúde e qualidade de vida do trabalhador, principalmente o estresse psicológico, visto que é uma relação particular entre a pessoa e o ambiente, e essa relação é avaliada pela pessoa como onerando ou excedendo seus recursos, colocando em risco o seu bem-estar. (MARTINS, 2011).

Vale ressaltar que existe alguns trabalhadores que muitas vezes é necessário tomar decisões contrárias a vontade para evitar ou minimizar maiores problemas em decorrências da carga excessiva de trabalho. Além disso, enfermidades e ferimentos podem ter consequências psicológicas prejudiciais ao bem-esta profissional. Doenças graves e lesões estão quase sempre associadas com algum tipo de angustia e trauma psicológico, principalmente quando a pessoa ficou incapacidade. Abaixo Sousa (2013) destacam alguns estressores responsáveis pelo surgimento do estresse ocupacional:

- Trabalhar sob regras e regulamento estritos;
- Trabalhar com, ser supervisionado por, ou supervisionado pessoas incompetentes;
- Ser responsável por ou dependente dos resultados do trabalho de outros;
- Qualquer coisa ilógica, incorreta ou injusta;
- Muito pouco tempo sozinho, ter que lidar com pessoas demais ser exigido a se apresentar de forma extrovertida;
- Ser confrontado com emoções fortes;
- Tarefas, exigência e papeis múltiplos;
- Estruturas rígidas e pressões quanto aos prazos;
- Conflito e hostilidades no local de trabalho;
- Tempo insuficiente para trabalhar sozinho;
- Pessoas que são controladoras e exigentes ou confrontadoras;
- Clima político que exige conformidade a valores ou procedimentos inaceitáveis.

Como já mencionado esses estressores atinge diretamente a qualidade de vida dos seres humanos, afetando-os em todos os aspectos, dentre eles o ocupacional. Se o stress passa dos limites da resistência da pessoa, a produtividade decai gradualmente.

Para facilitar ainda mais a compreensão do estresse no trabalho deve-se primeiro entender as diferentes concepções envolvidas no processo que leve até ele. Um fator estressante no trabalho é uma condição ou situação que exige a adaptação do funcionário. Ser repreendido, ter pouco tempo e ser avisado da possibilidade de demissão são exemplos desses fatores estressantes. O desgaste

no trabalho é uma provável reação negativa do funcionário a um fator estressante como ansiedade, frustrações ou sintomas físicos, como dores de cabeça. Esses estressores dividem os tipos de desgastes em três categorias:

- Reações psicológicas ;
- Reações físicas;
- Reações comportamentais

Abaixo o (Quadro 1) resume essas três categorias de desgastes

Quadro 1-Exemplo de desgastes no trabalho em cada uma das três categorias

Desgastes no trabalho	Exemplos de consequências específicas
Reações psicológicas	Raiva Ansiedade Frustrações Insatisfações no trabalho
Reações físicas	Sintomas físicos
	Torturas Dor de cabeça Taquicardia Problemas estomacais
	Doenças
	Câncer Doenças do coração
Reações comportamentais	Acidentes Fumo Uso de substâncias Rotatividade

Fonte:França e Rodrigues (2015) adaptado

O (Quadro 1), resume as reações psicológicas, físicas e comportamentais que o ser humano sente em decorrência do desgaste no trabalho. Assim, fica claro, que o desgaste do trabalho presume que os fatores estressantes levam ao estresse ocupacional. Nesse sentido, uma avaliação representa até que ponto uma pessoa julga um evento ou situação como pessoalmente ameaçadora. Nem todo o mundo verá uma situação como fator estressante. A pessoa que recebe uma tarefa extra pode ver essa situação como a oportunidade de deixar boa impressão em seu supervisor enquanto outro vai entender a mesma situação como imposição injusta sobre o seu tempo livre. (SPECTOR, 2010).

Portanto, é notável que a forma que se reveste o desgaste no trabalho varia com o tipo de organização; que o estresse é, de certa forma, uma porta de entrada para a doença e que muitas vezes o sofrimento encontra-se mascarado, este assunto nos faz refletir profundamente.

6 SÍNDROME DE BURNOUT: aspectos históricos e conceituais

O termo *Burnout* é de origem inglesa e quer dizer “aquilo que parou de funcionar por total falta de energia” (TRIGO et. al., 2007 apud, SOUSA, 2013, p.1). Assim, Burnout refere-se a uma síndrome em que o trabalhador perde o sentido da relação com o trabalho e faz com que as coisas não tenham mais importância.

Hoje entende-se que seja uma doença que ataca os trabalhadores devido a vários fatores de estressores como por exemplo, exaustão emocional e adaptativa, desilusão ou frustração e vontade de isolamento social., ocasionado pelo demanda, e exigência do trabalho. Para muitos autores o conceito de síndrome de burnout é considerado um dos desdobramentos mais importante do stress relacionado ao trabalho

De acordo com esse mesmo autor esse termo passou a ser usado na década de 70 publicações de Freudeberg nos Estados Unidos, descrevendo o comportamento de alguns trabalhadores em uma clinica de dependentes químicos. Porém estudos anteriores afirmam que foi inicialmente esse termo foi utilizado pela primeira vez por Schwartz e Will (1953) para descrever o caso de uma enfermeira psiquiátrica desiludida com o seu trabalho.

Reforçando essa ideia as autoras Arantes e Vieira (2002 apud, FRANÇA ;RODRIGUES, 2013), que o termo burnout surgiu quando Felbon o denominou esgotamento da resistência física ou emocional, ou da motivação, geralmente resultado de estresse ou frustração. O burnout instala-se insidiosamente. É um estado que vai corroendo progressivamente a relação do sujeito com a sua atividade profissional.

Ambos os conceitos acima citados, colocam a síndrome de burnout como fruto de situações de trabalho, notadamente nos profissionais que tem contato com outras pessoas. O burnout seria uma resposta emocional a situações de stress crônico em funções intensas no trabalho com outras pessoas ou de profissionais e dedicação a profissão, no entanto, em função de diferentes obstáculos, não alcançaram o retorno esperado. (FRANÇA;RODRIGUES, 2013).

Outro fator de grande relevância da síndrome de Burnout está listada no Código Internacional de Doenças (CID-10) e tem o código Z73, entendida como um risco ocupacional para atividades profissionais que envolvam: cuidados com a saúde, educação e serviços humanos no Brasil.

Desse modo, França et al. (2012, p.1) afirma que:

Burnout surge como resposta a um estresse crônico, afetando diretamente o desempenho de tarefas, relacionamento interpessoal, produtividade e até mesmo a qualidade de vida no trabalho, do indivíduo e da organização, devido à exposição direta com pacientes, e à extensa jornada de trabalho em condições, muitas vezes, desfavoráveis. [...]. Enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem fazem parte de uma profissão caracterizada por ter, em sua essência, o cuidado e por grande parte da carga de trabalho se constituir no contato direto com pacientes e familiares. Do ponto de vista da organização do trabalho, a indefinição do papel profissional, a sobrecarga de trabalho frequentemente justificada por falta de pessoal e estimulada pelo pagamento de horas extras, a falta de autonomia e autoridade na tomada de decisões, entre outras, geram estado de estresse crônico, identificando-a como uma das profissões com maior incidência de Burnout.

Diante do exposto, é viável afirmar que esta síndrome é caracterizada pelo meio laboral, que resulta da cronificação do estresse ocupacional e produz consequências negativas em nível individual, profissional, familiar, social e institucional. Na maioria das vezes as jornadas de trabalho dos profissionais de saúde são exaustivas, em meios a plantões noturnos mudam de rotinas, fazendo com que estes profissionais venham ter problemas sérios de saúde.

6.1 Aspectos básicos da Síndrome do Burnout

6.1.1 Exaustão emocional

A exaustão emocional, é uma das características básicas da síndrome de burnout, isso porque ela corresponde simultaneamente um cansaço físico e psíquico do trabalho, sensação de vazio e pela dificuldade em lidar com as emoções do outro tornando-se um fator central da síndrome do burnout. De acordo com Tamayo e Troccoli (2002) a exaustão emocional é considerada pela literatura como a primeira etapa e o fator central da síndrome de burnout, esses mesmo autores afirma que a exaustão emocional é definida como sendo:

Uma resposta ao estresse ocupacional crônico, caracterizada por sentimentos de desgaste físico e emocional. O indivíduo sente que estão sendo super exigido e reduzido nos seus recursos emocionais exaustão, o emocional é, primordialmente, uma resposta demandas dos estressores que os empregados devem enfrentar, tais como a sobrecarga de trabalho, os contatos interpessoais, o papel conflituoso e os altos níveis de expectativas do indivíduo com relação a si próprio e a sua organização. A exaustão emocional reflete, portanto, os efeitos de demandas organizacionais e individuais. (TAMAYO ; TROCCOLI 2002, p.38)

Diante disso, a intensa carga emocional que o contato frequente e intenso com pessoas impõe, principalmente com aquelas que vivem situações de sofrimento como, por exemplo, hospital, o indivíduo pode desenvolver uma exaustão emocional. Esse desgaste emocional é mais notável ainda em profissional atuante na área de saúde devido à carga excessiva de trabalho em vários turnos, na qual, muitas vezes são submetidos a jornadas longas para suprir suas necessidades financeiras, com isso resta pouca energia para fazer frente ao dia seguinte de trabalho, e a impressão que ele tem é de que não terá como recuperar essas energias. (FRANÇA; RODRIGUES, 2013).

Esse estado costuma deixar os profissionais, pouco tolerante, facilmente irritável, nervoso no ambiente de trabalho e até mesmo fora dele, com familiares e amigos. O profissional torna-se pouco generoso aparentemente insensível e, muitas vezes, apresenta um comportamento rígido e adota rotinas inflexíveis como uma forma de manter-se imparcial, distante de qualquer envolvimento com clientes e colegas. As relações com o trabalho e com a vida são vividas como insatisfatória e pessimista.

6.1.2 Despersonalização

A despersonalização é o desenvolvimento dinamismo emocional que se exacerba, como frieza, indiferença diante das necessidades dos outros, insensibilidade e postura desumanizada.

Sousa (2013, p. 1) define despersonalização ou desumanização como sendo “desenvolvimento de atitudes negativas, de insensibilidade ou de cinismo para com outras pessoas no trabalho ou no serviço prestado”.

O contato com as pessoas é impregnando por uma visão e atitudes negativas, frequentemente, desumanizada com a consciência, de que em seu trabalho o profissional lido com seus humanos e com perda de aspectos humanitários na interação interpessoal.

Despersonalização - desenvolvimento de imagens negativas de si mesmo, junto com um certo cinismo e ironia com as pessoas do seu ambiente de trabalho, com clientes e aparente perda da sensibilidade afetiva. Ocorre quando o vínculo afetivo é substituído por um racional, podemos entender como uma perda do sentimento de que estamos lidando com outro ser humano. É o estado psíquico em que prevalece o cinismo, a crítica

exarcebada de tudo e de todos os demais e do meio ambiente. (FILIPPINI, 2015, p.1)

O profissional que assume atitude desumanizada deixa de perceber, deixa sentimentos, impulsos, pensamentos e processos que ele também pode ter. Como resultado do processo de desumanização, o profissional perde a capacidade de identificação e empatia com as pessoas que o procuram em busca de ajuda e as trata não como seres humanos, mas como coisas, objetos, tende a ver questões relacionadas ao trabalho como um transtorno, como mais um problema a ser resolvido, pois que o incomoda e perturba. Assim, o contato com as pessoas será apenas tolerado e atitude em geral será de intolerância irritabilidade, ansiedade.

Dessa forma, todos esses fatores deveriam ser levados em consideração porque a saúde do trabalhador constitui-se uma área de saúde pública e coletiva, constituídas por ações que devem ser planejadas e realizadas de maneira descentralizada e hierarquizada em todos os níveis do trabalho. (RIBEIRO; 2011).

7 SÍNDROME BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM ATUANTE EM UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA (UTI)

Analisando atualmente a saúde dos trabalhadores de enfermagem no contexto atual principalmente os que atuam em Unidade de Terapia Intensiva (UTI), devido o ambiente de trabalho ser muito tenso, pois, destina a receber pacientes em estado grave, com possibilidade de recuperação, exigindo permanentemente assistência médica e de Enfermagem, além da utilização eventual de equipamentos especializados. (GASPARIN; CHYLA; NAKAMURA, 2008).

Em função desta peculiaridade vários trabalhos são voltados aos riscos ocupacionais dos trabalhadores de enfermagem no meio hospitalar. Contudo os problemas enfrentados pelos profissionais de saúde podem estar também relacionados tanto a fatores orgânicos quanto psicológicos, além disso, alguns riscos e penosidades que acometem o trabalho deste profissional ainda não têm a devida atenção preventiva (BULHÕES, 2000).

Torna-se interessante tecer alguns comentários sobre o local de trabalho em Unidade de Terapia Intensiva (UTI), um local tenso por ser composto de pacientes cuja saúde é muito fragilizada, é importante ressaltar que os fatores psicológicos que incidem para o surgimento da síndrome de burnout, estão relacionados muitas das vezes com o apoio efetivo, comportamentais, e com a ansiedade do trabalho do dia-a-dia. Esses fatores contribuintes podem ocorrer em consequência da incapacidade de se adaptar a uma situação vivenciada no local de trabalho.

No que diz respeito ao surgimento da Unidade de Terapia Intensiva (UTI) Matos *et al* (2010, p. 1292) afirma que :

[...] teve suas origens nas unidades de recuperação pós-anestésica (URPA), onde os pacientes submetidos à procedimentos anestésico-cirúrgicos tinham monitorizadas suas funções vitais até sua recuperação, hoje é o local dentro da instituição de saúde que surgiu da necessidade de oferecer um suporte avançado com atendimento em sistema de vigilância contínua e que admite pacientes graves ou com descompensação de um ou mais sistemas orgânicos, de risco, potencialmente recuperáveis, possuindo monitorização completa . A UTI deve estar estruturada no formato para suporte (diagnóstico e terapêutico) nos aspectos hemodinâmicos, metabólicos, nutricional, respiratório e de reabilitação, e devem funcionar em espaços individualizados e com equipe própria.

Como mencionado acima, percebe-se que a UTI, deve ser um local com uma estrutura especializada adaptada para atender pacientes que necessita de vigilância contínua. Desse modo, deve também ser um local que atenda as necessidades básicas, a fim de suprir suas necessidades profissionais, para que estes possam prestar um serviço de qualidade.

A UTI, por ser um ambiente de um hospital que se caracteriza, por haver internação de pacientes graves, isolamento, morte, este setor também apresenta uma peculiaridade que afeta principalmente a equipe de enfermagem que convivem diariamente com cenas de pronto atendimento, rotina repetitiva, o prolongamento “das jornadas de trabalho, tarefas de extrema responsabilidade, insuficiência de material e conflitos no ambiente de trabalho levam o profissional de enfermagem a permanente estresse os principais causadores de estresse são o barulho, tumulto e agitação do paciente” (JORGE et al., 2015, p.12).

Vale ressaltar ainda que a carga de trabalho também deverá ser compatível evitando o cansaço tanto físico quanto o emocional pois, o cansaço pode estar relacionada com uma capacidade de produção física ou mental diminuída e uma perda de motivação para qualquer atividade. O cansaço pode gerar uma disfunção fisiológica geral no organismo, afetando a capacidade mental, psicomotora, levando ao desenvolvimento de um estado de fadiga crônica.

Todos esses fatores já mencionados contribuem para o surgimento da Síndrome de Burnout, nos profissionais de enfermagem que atua em Unidade de Terapia Intensiva (UTI), devido à peculiaridade desse setor como bem mencionado, não desprezando o reconhecimento de que a enfermagem é uma das profissões mais estressantes, mesmo existindo controvérsia no que diz respeito à relação entre o estresse laboral e os níveis esperados de burnout entre enfermeiros.

Assim, Unidades de Terapia Intensiva exige dos enfermeiros uma “tomadas de decisões difíceis, geralmente com implicações éticas e morais. [...] o desempenho destes profissionais envolve uma série de atividades que necessitam forçadamente de um controle mental e emocional muito maior que outras profissões” (PINTO, 2010, p.11).

Por esses e outros motivos é que atualmente vem crescendo cada vez mais uma maior preocupação em torno dos profissionais atuante na área de saúde, devendo a instituição hospitalar apresentar uma estrutura organizacional adequada, bem como divisão de trabalho, metas hierarquia e normas que a regulam os serviços

prestados e uma carga de jornada de trabalho que objetiva preservar a qualidade de vida desses profissionais de saúde.

7.1 Prevenção e intervenção da Síndrome de Burnout

A síndrome de Burnout, por ser uma resposta do estresse ocupacional crônico que se estabelecem entre os provedores de serviços e seus receptores, exige que ambos tomem medidas capazes de inibir seu aparecimento entre os trabalhadores. Em se tratando dos enfermeiros, que trabalham em Unidade de Terapia Intensiva, o cuidado com a saúde desses profissionais deverá ser dobrada, pois é um lugar muito tenso devido a peculiaridade dos pacientes nesse setor, portanto, sendo mais propício ao surgimento dessa síndrome.

Assim, uma das principais medidas é manter o setor organizado, dar treinamentos e manter um bom relacionamento com toda equipe multiprofissional e evitar a rotatividade, com essas medidas de prevenção contribuem para amenizar os possíveis prejuízos de ordem física e psicológica ao trabalhador.

Em resumo das medidas de prevenção da síndrome de burnout Gil-Monte (2003, *apud* PORTAL EDUCAÇÃO, 2013, p.1), as estratégias de prevenção e tratamento do burnout podem ser agrupadas em três categorias: individuais, grupais e organizacionais:

- A) Estratégias individuais: referem-se à formação em resolução de problemas, assertividade, e gestão do tempo de maneira eficaz;
- B) Estratégias grupais: consistem em buscar o apoio dos colegas e supervisores. Deste modo, os indivíduos melhoram as suas capacidades, obtêm novas informações e apoio emocional, ou outro tipo de ajuda;
- C) Estratégias organizacionais: muito importantes porque o problema está no contexto laboral, consistem no desenvolvimento de medidas de prevenção para melhorar o clima organizacional, tais como programas de socialização para prevenir o choque com a realidade e implantação de sistemas de avaliação que concedam aos profissionais um papel ativo e de participação nas decisões laborais.

Portanto, como já visto, a síndrome de Burnout precisa ser abordados como problemas coletivos e organizacionais e não como um problema individual, principalmente profissionais os que atuam na área de saúde. Nesse sentido, torna-se indispensável o descanso, evitar excesso de horas extras, boas condições de trabalho, aperfeiçoamento técnico, tudo para alcançar uma qualidade de vida a esse trabalhador indispensável ao cuidado humano.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por tudo que já foi exposto, pode-se dizer que Síndrome Burnout em profissionais de enfermagem que atuam em Unidade Terapia Intensiva (UTI), tem se tornado cada vez mais frequente nos dias atuais, a literatura mostra vários fatores estressores que desencadeia essa síndrome, como por exemplo, exaustão emocional e adaptativa, desilusão ou frustração e vontade de isolamento social., ocasionado pelo demanda, e exigência do trabalho.

Nessa perspectiva, o cuidado com os trabalhadores em gerais e principalmente aqueles que atuam na saúde é essencial tendo em vista que estes prestam assistência e cuidados de enfermagem promovendo e zelando pela saúde contras os riscos, atendendo os enfermos, visando o bem estar físico e mental, visto que a enfermagem compreende um conjunto de conhecimentos científicos e técnicos construído por um conjunto de práticas resultantes das relações sociais vivenciada na sociedade que se processa pelo ensino, pesquisa e assistência.

Desse modo, é necessário que as instituições em gerais tomem algumas medidas tais como manter o setor organizado, dar treinamentos e manter um bom relacionamento com toda equipe multiprofissional e evitar a rotatividade, com essas medidas de prevenção contribuem para amenizar os possíveis prejuízos de ordem física e psicológica ao trabalhador.

Assim, a síndrome Burnout torna-se mais frequente em profissionais de enfermagem que atuam em unidade de terapia intensiva (UTI), devido esse ambiente de trabalho ter suas peculiaridades próprias, o que requer desses profissionais maior equilíbrio emocional devido a exposição a situações conflitantes de horários, relações interpessoais, taxa de rotatividade, desmotivação, tristeza, angustia, medo e morte, que pode gerar consequências tanto para a saúde destes profissionais, como comprometer o desempenho profissional e a qualidade dos serviços prestados ao paciente/família.

Conclui-se que para prevenção da síndrome de burnout, além do conhecimento dos fatores deflagradores e dos sintomas, é extremamente relevante a adoção das medidas relacionadas acima com o objetivo de minimizar os fatores estressores e restabelecer condições que propiciem o retorno do estresse.

REFERENCIAS

AGUDELO, M.C.C. El trabajo en enfermería. In: MACHADO, M.H. **Profissões de saúde: uma abordagem sociológica**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1995.

AZAMBUJA, Eliana Pinho et al. É possível produzir saúde no trabalho da enfermagem?. **Texto e contexto enfermagem**. Florianópolis, SC, V. 19 n.04 dez. 2010.

BRASIL, **Saúde do trabalhador : estresse**
<<http://www.brasil.gov.br/sobre/saude/saude-do-trabalhador>>. Acesso em 20 out. 2015.

BULHÕES, IURI. **Riscos no trabalho de enfermagem**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Municipalização das 30 horas, uma realidade possível**. 2013. Disponível em:<http://www.cofen.gov.br/municipalizacao-das-30-horas-uma-realidade-possivel_20158.html> Acesso em: 20 maio, 2015

COSTA, Bárbara Lessa da. **Jornada de Trabalho do Enfermeiro na Unidade de Emergência: as implicações da falta de intervalo/descanso**. 2012. Disponível em:<http://www.posgraduacaoredentor.com.br/hidden/path_img/conteudo_5422e9d8d4beb.pdf>. Acesso em: 20 maio, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014
FERRARI, Juliana Spinelli. "Estresse Ocupacional"; Brasil Escola. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/psicologia/stress-ocupacional.htm>>. Acesso em 05 out. 2015.

FILIPPINI, Eduardo Pereira. **Avaliação da exaustão emocional e do burnout em trabalhadores do município de Osasco**. Disponível em: file:///C:/Users/MARLY%20FRANÇA/Desktop/Mariana/0701adeef.pdf. Acesso em : 08 set. 2015.

FISCHER, F. M.; LIEBER, R. R. Trabalho em turnos. In: MENDES, R. (Org.). **Patologia do trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu, 2003. p. 825 - 68

FONTONA, Rosane Teresinha; BRIGO, Lariane. **Estudar e trabalhar: percepções de técnicos de enfermagem sobre esta escolha**. 2012. Disponível em: Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452012000100017> Acesso em : 06 jun. 2015.

GASPARIN, Luiz Alberto; CHYLA, Lucimeri; NAKAMURA, Eunice Kyosen. **Síndrome de Burnout em Enfermeiros Atuantes Em UTI**. 2008. Disponível em :<<http://www.webartigos.com/artigos/sindrome-de-burnout-em-enfermeiros-atuantes-em-uti/11206/>> Acesso em: 26 out. 2015.

JORGE, Alan Cristian Rodrigues et al. **Saúde do trabalhador na unidade de terapia intensiva**. Disponível

em:<<http://www.abennacional.org.br/2SITEen/Arquivos/N.115.pdf>> Acesso em: 20 out. 2015

MANETTI, Marcela Luísa MARZIALE. Maria Helena Palucci. Fatores associados à depressão relacionada ao trabalho de enfermagem. **Estudos de Psicologia**. V.12, n. 1, 2007, p.79-85. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v12n1/a10v12n1.pdf>>Acesso em: 20 out. 2015.

MARTINS, Leonardo Fernandes. **Estresse Ocupacional e o esgotamento profissional entre profissional de atenção primária a saúde**.. 2011. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232014001204739&script=sci_arttext>. Acesso em 07 out. 2015.

MATOS, Marciana Gonçalves de. **Estresse ocupacional**: estudo de caso com motoristas de coletivo urbano em empresa de transportes da cidade de belo horizonte.2010. Disponível

em:http://www.fpl.edu.br/2013/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2010/dissertacao_marciana_goncalves_de_matos_2010.pdf. Acesso em : 07 out. 2015.

MEDEIROS, Flávio Ferreira. **Saúde no trabalho**: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. 3ª ed. São Paulo: Roca, 2010.

PINTO, Raquel Cunha. A síndrome de burnout no profissional de enfermagem.2010. Disponível em :

<file:///C:/Users/MARLY%20FRANÇA/Desktop/Mariana/conteudo_542476b496ef2.pdf> Acesso em : 07 out. 2015

RIBEIRO Rafael de Nogueira. **Síndrome de burnout em profissionais da saúde de um serviço especializado em um hospital geral público**

.2011.http://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/6506/1/TCC%20Rafael_de_Nogueira.pdf> Acesso em : 07 out. 2015.

ROBAZZI, Mário Luiz Castro. Alguns problemas ocupacionais decorrentes do trabalho de enfermagem no Brasil. **Revista Brasileira de Enfermagem**, São Paulo, v.52, n.04, p.23-27, 2008.

RODRIGUES, V. F. **Principais impactos do trabalho em turnos**: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. Revista da Universidade de Alfenas, Alfenas, n. 4, p. 199-207, 1998.

SANTOS, Iraci dos et al. **Enfermagem fundamental**: realidade, questões, soluções.Rio de Janeiro:Atheneu, 2009.

SANTOS,.Paula Raquel dos.**Saúde do Trabalhador no trabalho hospitalar: metodologias integradas de avaliação de experiências nos espaços de intervenção em hospitais no estado do Rio de Janeiro**. 2011.198f.Tese Disponível em:

<http://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/2544/1/ENSP_Tese_Santos_Paula_Raque_l.pdf> Acesso em : 07 out. 2015.

SOUSA, Eliane Coelho Martins de **A Síndrome de Burnout em Profissionais de Saúde**. 2013. Disponível: < <https://psicologado.com/atuacao/psicologia-hospitalar/a-sindrome-de-burnout-em-profissionais-de-saude>>. Acesso em : 21 out. 2015.

TAMAYO, Mauricio Robayo; TRCCOLI. Bartholomeu Torres.

Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. 2002. Disponível em : <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v7n1/10952.pdf>> Acesso em : 21 out. 2015.

VEIGA, Kátia Conceição Guimarães; PAIVA, Josicélia Dumê
Mirian Santos. Estudo estrutural das representações sociais do trabalho noturno das enfermeiras. **Texto e contexto em enfermagem**. Florianópolis, v.20, n. 4. outubro/dezembro, 2011.