

IX Simpósio de Contabilidade e Finanças da UFGD

Saúde mental dos profissionais de enfermagem do Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados

**Marli Da Silva Garcia
Luciane Batista Gomes
Maria Aparecida Farias De Souza Nogueira**

Resumo

Trata-se de um estudo realizado entre os profissionais de enfermagem do Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados sobre as principais patologias de ordem psiquiátrica que acometem os servidores. Com o objetivo de analisar a incidência das doenças mais recorrentes nessa classe trabalhadora, foi realizado um levantamento do número de atestados psiquiátricos e a quantidade de dias de afastamento apresentados no período de 2012 a 2017. Foi identificado um grande número de licenças dos profissionais da enfermagem para tratamento da saúde mental, mostrando que as doenças de maior incidência foram depressão, ansiedade e estresse, incluindo suas variações e associações entre elas. A categoria mais acometida foi a de técnico e auxiliar de enfermagem, totalizando 86% de todos os atestados emitidos no período analisado. Essa classe está exposta a diversos fatores de riscos de natureza física, química, biológica e psíquica que podem contribuir para o adoecimento mental. Apesar de ser um assunto de pouco destaque, foi possível obter informações de ações em prol da saúde mental da equipe de enfermagem. Os dados confirmam a necessidade novos estudos com abordagem do tema que possam influenciar na implantação de políticas públicas, ações preventivas, monitorização, análise e suporte por parte da gestão a fim de diminuir o adoecimento dos profissionais e consequentemente reduzir o número de licenças médicas, garantindo assim o bem-estar dos trabalhadores e qualidade no atendimento ao paciente.

Palavras-chave: enfermeiros, saúde mental, depressão, ansiedade, estresse.

Abstract

It is a study carried out among the nursing professionals of the University Hospital of Federal University of the Great Dourados on the main pathologies of psychiatric order that affect the servers. With the objective of analyzing the incidence of the most recurrent diseases in this working class, a survey was made of the number of psychiatric certificates and the number of days of leave presented in the period from 2012 to 2017. A large number of nursing professionals licenses for mental health treatment, showing that the diseases of highest incidence were depression, anxiety and stress, including their variations associations between them. The most affected category was nursing technician and auxiliary, totaling 86% of all the certificates issued during the analyzed period. This class is exposed to several factors of

physical, chemical, biological and psychic risks that can contribute to mental illness. In spite of being a subject of little prominence, it was possible to obtain information of actions in favor of the mental health of the nursing team. The data confirm the need for new studies with a theme approach that can influence the implementation of public policies, preventive actions, monitoring, analysis and support by the management in order to reduce the sickness of the professionals and consequently reduce the number of medical licenses, ensuring thus the welfare of workers and quality in patient care.

Keywords: nurses, mental health, depression, anxiety, stress.

1 INTRODUÇÃO

Na maioria dos países os enfermeiros constituem o maior grupo de profissionais de saúde que atuam em organizações hospitalares. Esses ambientes são estressantes e insalubres, o que resulta em um nível frequente e elevado de problemas físicos e psicológicos. De acordo com Farias et al. (2017) a enfermagem é considerada como a quarta profissão mais estressante, ocasionado pelo contato direto com doenças, expondo a equipe à fatores de risco de natureza física, química, biológica e psíquica.

Para Bazazan et al. (2018), os problemas de saúde mental são bastante comuns entre os enfermeiros, com crescente identificação de fontes de ameaças potenciais ao desempenho dos enfermeiros, que estão sendo atribuídos ao trabalho árduo, ao contato direto com o paciente, papel na qualidade do atendimento, escassez de enfermeiros em organizações de saúde e às constantes exposições a vários riscos no ambiente de trabalho. Além do mais, outros elementos relacionados a gênero, hierarquia, sobrecarga física e emocional são estressores que podem provocar transtornos psiquiátricos.

Pesquisa desenvolvida na China por Zhao et al. (2018) relata que nos últimos anos, a Violência no Local de Trabalho (VLT) tem sido reconhecida globalmente como um grande risco ocupacional e é uma preocupação mundial no setor de saúde pois os enfermeiros estão expostos a ela com maior frequência. Em comparação com outros prestadores de cuidados de saúde, os enfermeiros eram mais propensos a encontrar abuso ou insulto de pacientes ou de seus parentes (WEI et al; 2016).

De acordo com Rainbow e Steege (2017), nos Estados Unidos o presenteísmo é um conceito emergente na enfermagem e está associado ao aumento dos custos com cuidados da saúde, como erros de medicação, quedas de paciente e mal-estar dos profissionais de enfermagem. Para Rainbow e Steege (2017) o presenteísmo é o ato de estar fisicamente presente no trabalho com desempenho reduzido e é atribuído a múltiplos antecedentes como depressão e outras doenças psíquicas que influenciam diretamente na produtividade, na qualidade dos cuidados prestados e na segurança dos pacientes e servidores.

O Hospital Universitário da Grande Dourados - HU que trabalha com 625 servidores da área de enfermagem sendo 217 enfermeiros, 383 técnicos de enfermagem e 25 auxiliares de enfermagem, enfrenta situações similares. Os afastamentos decorrentes das doenças psíquicas ocorridas no cotidiano dos servidores da área de enfermagem do HU foi o objeto do estudo, que analisou a incidência e as doenças mais frequentes de ordem psiquiátrica dos profissionais de enfermagem. Devido à complexidade hospitalar, o estudo tem a pretensão de contribuir para futura implantação de políticas e estratégias por parte da gestão, realização de intervenções preventivas, bem como o acompanhamento e acolhimento adequado destes profissionais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A escolha do Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados

(HU-UFGD) deveu-se a referência do mesmo na assistência pública à saúde da população distribuída em 33 municípios da macrorregião de Dourados, incluindo atendimento a população indígena e de fronteira (Paraguai). De acordo com o HU-UFGD (2014) a estrutura física do hospital é de 14.496,25 m² em um terreno de 60.000 m² e conta atualmente com credenciamento de um total de 177 leitos, distribuídos nas diversas clínicas. Sua capacidade operacional é de 190 leitos ativos, regulados pela Central de Regulação de Leitos do município de Dourados. Dentre esses, 25 leitos são para internação na Maternidade.

De acordo com Bazazan et al. (2018), trabalhar em um ambiente hospitalar ou clínico, considerado um ambiente estressante, pode impor alto nível de demandas físicas e mentais a essa população de trabalhadores. A equipe de enfermagem é a que compõe o maior número de funcionários dentro de um hospital.

Segundo Rainbow e Steege (2017), nos Estados Unidos os enfermeiros são o maior grupo de prestadores de cuidados de saúde e o presenteísmo ocasionado por dores nas costas e depressão causa um custo de US\$ 12 bilhões por ano.

A exposição contínua a carga de trabalho, a vivência diária de sentimentos de prazer e de sofrimento gera desgaste no trabalhador podendo evoluir para o adoecimento. A enfermagem é caracterizada como um trabalho árduo, pois lida diretamente com o sofrimento e está em constante exposição a vários riscos no ambiente de trabalho, destacando-se por suas características relacionadas a gênero, hierarquia e sobrecarga tanto física quanto emocional (OLIVEIRA, 2014). Além do mais, o ambiente de trabalho hierárquico e burocrático da organização hospitalar é um fato gerador de stress (COELHO, 2010).

De acordo com Oliveira (2014), quanto mais baixo o nível hierárquico ocupado pelos trabalhadores da equipe de enfermagem, maior a probabilidade de afastamentos por motivo de doença. Outro fator relevante é a baixa remuneração, fazendo com que o indivíduo, para complementar o salário, tenha outros vínculos empregatícios, aumentando ainda mais o desgaste físico e emocional.

Além do que, os trabalhadores da área de enfermagem enfrentam jornadas longas de trabalhos em turnos (vespertinos, noturnos, finais de semana e feriados), rodízios, multiplicidade de funções com intensidade e ritmo excessivo de trabalho, ansiedade, esforços físicos, posições incômodas, separação do trabalho intelectual e manual, baixa remuneração em relação à responsabilidade e complexidade das tarefas e controle nas chefias, desencadeando acidentes e doenças ocasionando prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2014).

A predominância de profissionais na área de enfermagem é do sexo feminino, das quais conciliam trabalho, atividades pessoais, domésticas e familiares, tornando assim um conjunto de fatores de riscos que desencadeia desgaste físico e emocional. Essa dupla jornada implica sobrecarga de funções, preocupações, pouco repouso, diminuição do tempo dedicado ao cuidado próprio e ao lazer (CARNEIRO; ADJUTO, 2017; OLIVEIRA, 2014).

A equipe de enfermagem além de facultar assistência ao paciente também proporciona suporte e apoio aos familiares, acompanhantes e/ou responsáveis, aumentando a pressão psicológica nos mesmos. De acordo com Carvalho e Oliveira (2017), a sobrecarga emocional se dá pelo contato direto com o sofrimento, com a dor e morte, podendo levar à depressão, insônia, suicídio, tabagismo, alcoolismo, consumo de drogas e fadiga mental.

Os fatores apresentados acima provocam agravos à saúde, que podem ser de natureza física ou psicológica, gerando transtornos alimentares, de sono, de eliminação, fadiga, agravos nos sistemas corporais, diminuição do estado de alerta, estresse, desorganização no meio familiar e neuroses, fatos que muitas vezes levam a acidentes de trabalho e licenças para tratamento de saúde (CARVALHO, 2014).

3 PRINCIPAIS PATOLOGIAS

A partir das pesquisas realizadas percebemos várias doenças ocupacionais que causam o absenteísmo, entretanto, descreveremos apenas as de maior prevalência de ordem psiquiátrica, sendo elas, depressão, ansiedade, estresse, transtorno de adaptação e síndrome de Burnout, descritas a seguir de acordo com a literatura encontrada.

3.1 Depressão

Doença caracterizada por tristeza, diminuição da energia e concentração, desinteresse nas atividades rotineiras, perda de confiança e autoestima, sentimento de culpa injustificado, perturbação do sono, alterações do apetite, ideias de morte e suicídio além de sintomas psicossomáticos. Pode ser classificada em grau leve, moderado, grave e muito grave, ocorrendo episodicamente, recorrente ou crônica (OMS, 2002).

É considerada pela OMS (2002), como um transtorno mental comum, porém na sua forma mais grave, pode levar ao suicídio. Casos de depressão leve podem ser tratados sem medicamentos, mas na forma moderada ou grave, além de medicação é necessário tratamento com profissionais especializados.

Fossati (2018) enfatiza a forte relação entre o controle cognitivo e a capacidade de regulação emocional na depressão maior, pois o indivíduo deprimido pode apresentar problemas cognitivos como déficit de atenção, diminuição de memória de trabalho e dificuldade em inibir o processamento de informações negativas irrelevantes.

3.2 Ansiedade

A ansiedade é reconhecida como patológica quando se manifesta de forma exacerbada e desproporcional em relação ao estímulo. É caracterizada pela preocupação excessiva ou expectativa apreensiva, persistente, de difícil controle que pode ocasionar dificuldade de concentração, fadiga, inquietação irritabilidade, tensão muscular e perturbação do sono (RAPS, 2015).

Os sintomas devem estar presentes por pelo menos seis meses e causar desconforto clinicamente significativo ou prejuízo no funcionamento social, ocupacional ou em outras áreas importantes (RAPS, 2015).

3.3 Estresse

O estresse é definido como um conjunto de processos vindos de uma reação orgânica, originada do meio externo ou interno do indivíduo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causado pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz. É importante conceituar o estresse como sendo um processo e não uma reação única (COELHO, 2010).

Coelho (2010), enfatiza o médico austro-húngaro Hans Selye afirmando que o estresse é um estado manifestado por uma síndrome específica que consiste de todas as alterações, especificamente induzidas no sistema biológico.

O estresse ocupacional é compreendido como a interação entre a alta demanda (exigências psicológicas e ritmo/intensidade de trabalho elevadas), baixo controle sobre o processo laboral e baixo apoio social no trabalho por parte dos gerentes e baixa interação interpessoal da equipe de trabalho (JACQUES, 2018).

3.4 Transtorno de adaptação

O transtorno de adaptação é caracterizado pela presença de sintomas emocionais e/ou comportamentais em resposta a um ou mais estressores identificáveis. Ele ocasiona queda no

desempenho profissional ou acadêmico e mudanças temporárias nas relações sociais, podendo também desenvolver outros transtornos mentais (como exemplo o transtorno obsessivo-compulsivo), doenças clínicas ou comórbidas (MARTINS - MONTEVERDE, 2017).

A 5ª versão do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5) aponta que esse quadro possui o maior risco de tentativa e consumação de suicídio (MARTINS - MONTEVERDE, 2017).

3.5 Síndrome de Burnout

É uma reação emocional interna (doença) causada por fatores externos, resultando em perda de recursos pessoais e / ou sociais. Ela engloba três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal, onde o indivíduo sente extrema perda de energia, de força emocional e física, não conseguindo exercer um trabalho de boa qualidade, desenvolvendo pensamentos e comportamentos negativos bem como a falta de sentimentos em relação à competência profissional e pessoal e ao fracasso em atingir metas (ADRIAENSSENS, 2015).

Burnout também tem um impacto negativo na qualidade de vida do empregado, com mais conflitos e agressões inter-relacionais. Além de uma diminuição na qualidade do atendimento (em caso de serviços de saúde), foi encontrada uma relação entre o burnout e a ocorrência de distúrbios osteomusculares, depressão, obesidade, insônia, ingestão de álcool e abuso de drogas (ADRIAENSSENS, 2015).

4 METODOLOGIA

A pesquisa utilizou dados bibliográficos nacionais e internacionais, dissertações, teses e dados relatórios fornecidos pelo Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados – HU do período de 2012 (onde iniciou os registros oficiais dos atestados) a 2017. O estudo teve o objetivo de analisar a incidência dos afastamentos relacionados exclusivamente a causas psicológicas por meio de atestados dos profissionais da área de enfermagem do Hospital Universitário da Grande Dourados (HU). Foi utilizado o Código Internacional de Doenças (CID) para classificação e identificação das doenças que motivaram os atestados e afastamento do trabalho. Para a realização do cálculo de porcentagem foi utilizado regra de três simples.

A pesquisa realizada teve caráter exploratório e descritivo, e seguiu abordagem quantitativa, realizada por meio de números de atestados apresentados pelos trabalhadores de enfermagem do HU.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A sequência dos resultados segue as etapas indicadas na Metodologia. O Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU-UFGD) está ativo desde 2003 quando era denominada “Santa Casa de Dourados”, mantido pela Sociedade Douradense de Beneficência (Sodoben). Em 2004, tornou-se o “Hospital Universitário de Dourados”, administrado pela Fundação Municipal de Saúde. Em 1º de janeiro de 2009, a UFGD passou a administrar o HU, após ter recebido como doação a área e a edificação para atendimento hospitalar via Sistema Único de Saúde (SUS) e para atividades de hospital-escola. Desde então o Hospital passou a ser vinculado aos Ministérios da Saúde e da Educação, e é mantido com recursos dos governos Federal, Estadual e Municipal.

Em 2010, com o concurso público em Regime Jurídico Único (RJU), foram contratados servidores efetivos de cargo técnico administrativo para prestar serviços no HU, sendo 44 vagas para Enfermeiros, 175 vagas para Técnicos em enfermagem e 29 vagas para

Auxiliar em enfermagem, ambos com carga horária de 40h semanais (atualmente reduzido para 30h semanais).

Em 26 de setembro de 2013, o HU-UFGD aderiu à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) e em seu primeiro concurso (celetista) ofertou 160 vagas para Enfermeiros e 189 para Técnicos em enfermagem com carga horária de 36h semanais.

Atualmente, o quadro de funcionários do referido Hospital conta com 217 Enfermeiros, 383 Técnicos em Enfermagem e 25 Auxiliares de enfermagem lotados nas áreas administrativa e assistencial, distribuídos nas clínicas: cirúrgica, obstétrica, médica, psiquiátrica, pediátrica, atendimento ambulatorial, além dos setores administrativos.

Do total de 625 profissionais de enfermagem estima-se que 90% em média atuam na área assistencial, dos quais, aproximadamente 80% são do sexo feminino e 20% do sexo masculino.

Devido a vários fatores, dentre eles a sobrecarga emocional, ocorreram muitos casos de afastamento do trabalho, esse motivo despertou a pesquisa para identificar a quantidade de atestados de ordem psiquiátrica que foram apresentados pelos servidores no período 2012 a 2017. Os dados para a realização dessa pesquisa foram fornecidos diretamente pela Coordenadoria de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor/Seção de saúde referente aos vínculos RJU e, pelo Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho (SOST) referente ao vínculo Ebserh.

De acordo com a coleta de dados, na Figura 01 são exibidos os atestados psiquiátricos do período de 2012 a 2017, referente ao quadro de profissionais de enfermagem do HU-UFGD (atualmente 625 servidores) e os referidos dias de afastamento que resultaram em um total de 548 atestados apresentados, gerando 16.966 dias de afastamentos dos servidores.

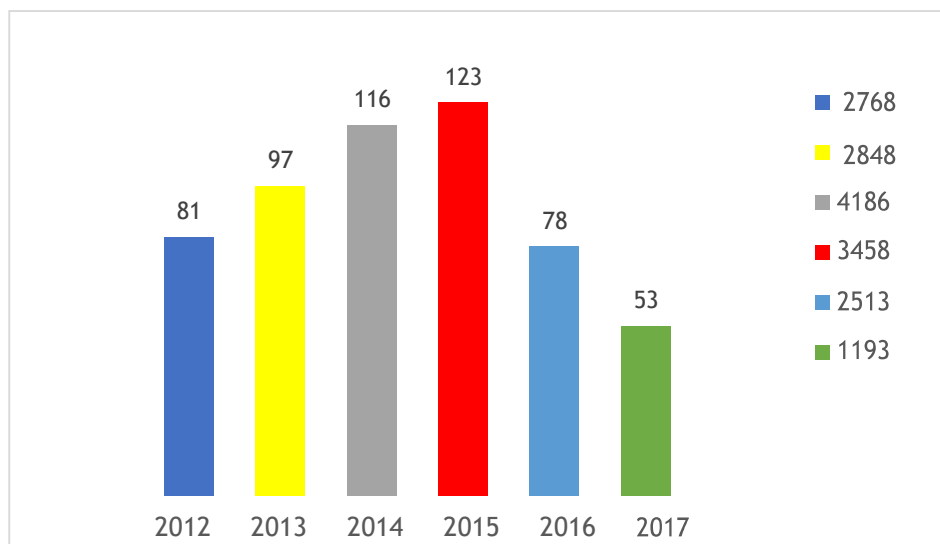


Figura 01. Quantidade de atestados psiquiátricos apresentados

Fonte: Elaborada pela autora.

Em conformidade com o gráfico, no ano de 2012 foram apresentados 81 atestados que representa 12% dos 625 profissionais de enfermagem. No ano seguinte foi de aproximadamente 16%, já em 2014 os números de atestados apurados foram de 116, o que representou aproximadamente 18%. Observou-se que no período 2014/15 aumentaram significativamente os atestados, sendo que em 2015 ocorreu o ápice dos atestados, com aproximadamente 20% dos 625 servidores de enfermagem afastados no período.

Ao comparar os anos de maior incidência (2014/15), observa-se que em 2014 a

quantidade de atestados foi discretamente menor que em 2015, porém o número de dias de ausência gerados foi significativamente maior. Isso ocorre porque cada doença e cada pessoa necessitam de um tempo singular para recuperação, o que leva o médico especialista a fornecer a quantidade de dias adequados para o tratamento da doença e reabilitação do paciente.

De acordo com a análise dos dados, esses aumentos significativos nos anos de 2014 e 2015 foram justamente no período de transição para o vínculo Ebserh. A empresa realizou o concurso para novas vagas, que até então eram preenchidas por funcionários contratados temporariamente pela Prefeitura local. Muitos desses funcionários ausentaram-se do trabalho antes da data prevista, o que supostamente pode ter interferido de maneira negativa na saúde dos servidores efetivos da UFGD, uma vez que houve desfalque de funcionários - gerando remanejamento de pessoal para outros setores e sobrecarga física e emocional - além de adequação até que o quadro de funcionários fosse preenchido.

Em 2016 o número reduziu para 13% e em 2017 esse número foi de aproximadamente 8%. Essa redução de atestados pode ser atribuída à normalização do quantitativo de servidores através da organização das escalas de serviço com equipes completas e à adaptação dos novos e dos antigos funcionários aos setores de trabalho.

Após a análise dos dados coletados identificou-se as principais causas dos afastamentos, reconhecendo quatro doenças mais recorrentes que acometem os profissionais da enfermagem do HU: Depressão, Ansiedade, Estresse e Transtorno de Adaptação, que está associado às patologias anteriores. Sendo a Depressão com maior incidência que de acordo com LeMoult e Gotlib (2018), é uma das formas mais prevalentes e debilitantes de psicopatologia.

Através do Código Internacional de Doença (CID) informado nos atestados analisados, os que mais se destacaram no período de 2012 a 2017 e que estão relacionados aos transtornos de depressão e suas variações foram:

- F32 - Episódios depressivos
- F32.0 - Episódio depressivo leve
- F32.1 - Episódio depressivo moderado
- F32.2 - Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos
- F32.3 - Episódio depressivo grave com sintomas psicóticos
- F32.9 - Episódio depressivo não especificado
- F33 - Transtorno depressivo recorrente
- F33.1 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado
- F33.2 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos
- F33.3 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave com sintomas psicóticos
- F33.8 - Outros transtornos depressivos recorrentes
- F33.9 - Transtorno depressivo recorrente sem especificação
- F34.1 - Distímia

A Figura 02 mostra detalhadamente os 136 atestados provenientes da Depressão, que representam 25% do total de 548 atestados psiquiátricos analisados conforme apresentado anteriormente.

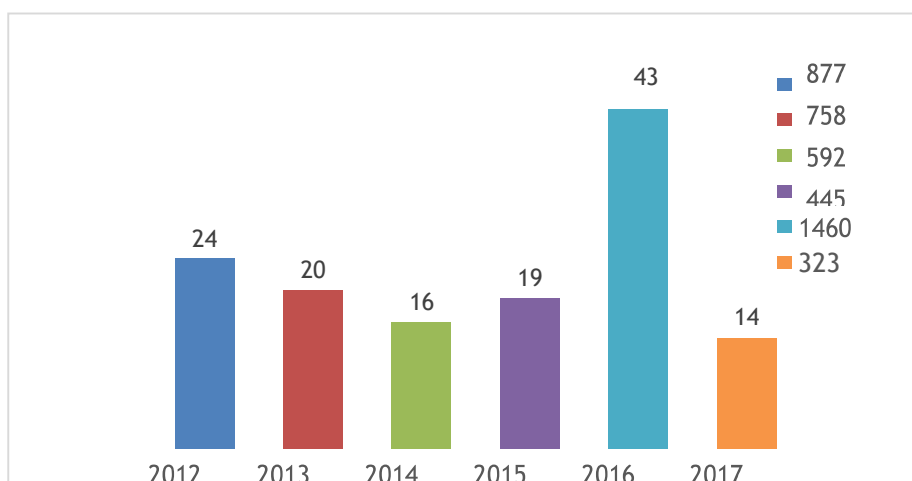


Figura 02. Quantidade de atestados de Depressão

Fonte: Elaborada pela autora

No ano de 2012 foram apresentados 24 atestados totalizando 877 dias de afastamento, que representa 4% do total de 625 funcionários. Em 2013 os 20 atestados corresponderam a 3% e em 2014 esse número tem uma pequena queda apresentando 16 atestados equivalentes a 2,5% da equipe de enfermagem. Em 2015 os atestados subiram para 3%, já em 2016 teve um aumento significativo, pois foram apresentados 43 atestados referentes a 1.460 dias que representa 7%. Em 2017 foi o ano de menor índice, com apenas 2% dos servidores que apresentaram atestados dessa classificação.

Notoriamente, o ano de maior incidência, tanto em número de atestados quanto em dias de afastamentos, foi em 2016. Essa alta pode ser consequência do desgaste, sobrecarga e estresse gerados nos anos de 2014 e 2015 com a vinculação à Ebserh conforme explicado anteriormente. Segundo Ferreira (2015 p.42) “As pressões no trabalho, como o conflito de interesses e a sobrecarga, contribuem para o desequilíbrio e estresse, levam à deterioração da saúde mental manifestada principalmente pela depressão”.

Com o segundo maior índice de afastamentos, os transtornos relacionados à Ansiedade que mais acometeram os profissionais da enfermagem conforme os CID’S disponibilizados nos atestados foram:

- F40.0 - Agorafobia
- F40.8 - Outros transtornos fóbico-ansiosos
- F41 - Outros transtornos ansiosos
- F41.0 - Transtorno de pânico
- F41.1 - Ansiedade generalizada
- F41.2 - Transtorno misto ansioso e depressivo
- F41.3 - Outros transtornos ansiosos mistos
- F41.9 - Transtorno ansioso não especificado

A Figura 03 se refere aos afastamentos por Ansiedade e suas variações que representam 14% do total de 548 atestados apresentados. Essa patologia foi responsável por 1.924 dias de ausência dos servidores.

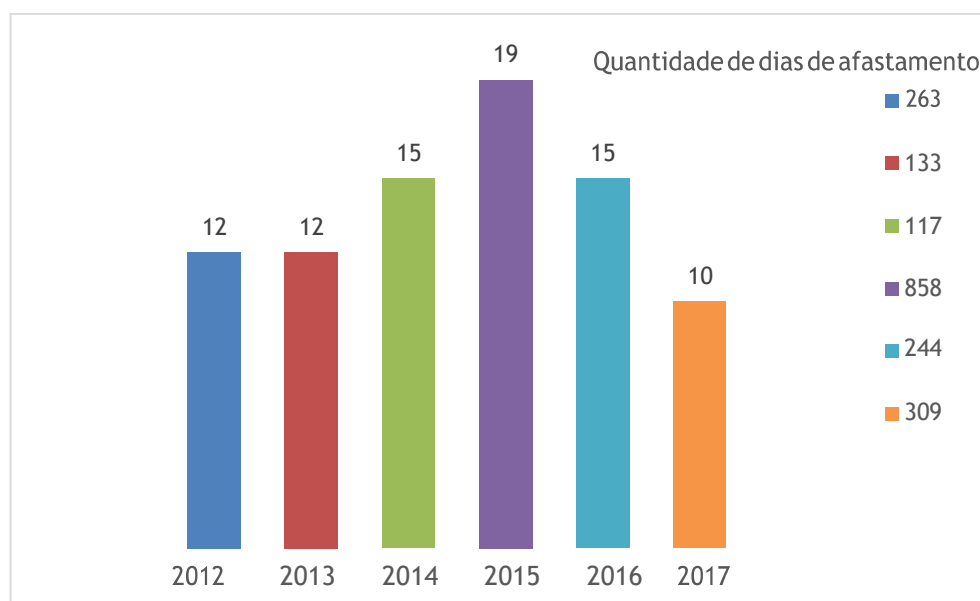


Figura 03: Quantidade de atestados com o CID de Ansiedade

Fonte: Elaborada pela autora

O número de atestados de ansiedade apresentados em 2012 corresponde a 2% do total de 625 funcionários, número que se repete em 2013, pois ambos tiveram 12 atestados referentes a essa doença. Em 2014 o pequeno aumento para 15 atestados representou 2,4%. Já em 2015 foram apresentados 19 atestados equivalentes a 3%, com o maior número de dias de afastamentos (858), e em 2016 esse número cai para 15 novamente, porém os dias de afastamentos aumentaram comparados com 2014, foram 244 dias de ausência. Em 2017 foram apenas 10 atestados gerando 309 dias de afastamento representando 1,6% do total de funcionários.

De acordo com a pesquisa sabemos que a profissão de enfermagem está vulnerável ao adoecimento mental devido à tensão da própria rotina de trabalho que gera sobrecarga física e emocional, porém, o aumento repentino desse número de atestados se justifica por um acontecimento específico que deve ser investigado. Neste caso, seguimos com a hipótese que o fator desses aumentos se deve a reestruturação e dimensionamento do pessoal de enfermagem com o novo vínculo da Ebserh.

Já os transtornos relacionados ao Estresse e Transtorno de Adaptação incluíram os CIDs:

F43 - Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação

F43.0 - Reação aguda ao "stress"

F43.1 - Estado de "stress" pós-traumático

F43.2 - Transtornos de adaptação

F43.8 - Outras reações ao "stress" grave

F43.9 - Reação não especificada a um "stress" grave

A seguir, a Figura 04 exemplifica os 76 atestados correspondentes ao Estresse e Transtorno de Adaptação que resultam em 13,8% do número total de atestados de ordem psiquiátrica entregues no período de 2012 a 2017.

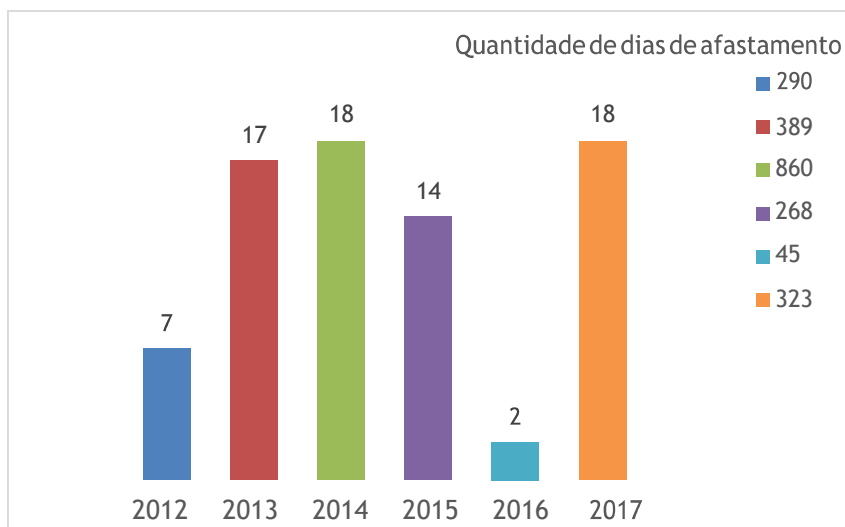


Figura 04. Quantidade de atestados de Estresse e Transtorno de Adaptação

Fonte: Elaborada pela autora

Dos 625 servidores atuantes no HU, 13% foram afastados devido ao estresse e suas variações, ocasionando 2.175 dias de ausência de trabalhadores.

Em 2012 foram apresentados apenas 7 atestados que representou 1,1% do total de funcionários. Essa porcentagem teve alta nos anos de 2013 e 2014 onde foram entregues 17 e 18 atestados respectivamente, aumentando para 3% a quantidade de servidores doentes.

No ano de 2015 houve uma redução para 14 atestados equivalente a 2,2%, e em 2016 uma queda brusca para somente 2 atestados, totalizando 45 dias que representou menos de 0,5%. Em 2017 a quantidade de atestado sobe novamente para 18, significando 3% dos servidores que apresentaram tal patologia.

Não existem fontes seguras do porquê aconteceram esses altos e baixos nas quantidades de atestados de estresse apresentados pelos servidores, mas Coelho (2010) identifica que relações internas e afinidades no trabalho, papel na organização, progressão na carreira e estrutura e clima organizacional estão diretamente ligados ao estresse ocupacional. Esses fatores podem causar aumento do absenteísmo ocupacional, diminuição da qualidade do trabalho prestado e da produtividade, e também afirma que o estresse prolongado é um dos fatores responsáveis pelo esgotamento que pode evoluir para a síndrome de Burnout.

Além dos afastamentos com CID único, houve os que apresentaram associações com outras doenças como transtornos ansiosos e depressão ou stress e adaptação. Para Weger (2018), os indivíduos que possuem alta ansiedade apresentam alterações em outras funções comportamentais e cognitivas, podendo contribuir para um processo onde o estresse evolui para comportamentos depressivos, sugerindo que tais patologias estão interligadas, o que pode ocasionar evolução de uma para a outra, ou até acúmulo de doenças.

Nesse aspecto, foi observado atestados que continham mais de um CID, ou seja, doenças correlacionadas que acometeram a mesma pessoa.

Em 2012, 2,5% dos funcionários apresentaram atestados de depressão associado com ansiedade e estresse, totalizando 705 dias de afastamento e 2% apresentaram quadro de ansiedade com estresse e outros, resultando em 500 dias de afastamentos. Nesse ano ocorreu um caso de suicídio por um profissional de enfermagem. Não podemos justificar o ato como consequência de suas atividades profissionais, mas avaliando o tal estudo e seu resultado, segundo vários autores a maioria das doenças podem evoluir ao suicídio.

Em 2013, aproximadamente 4% dos servidores tiveram caso de depressão associado

com ansiedade e estresse entre outros, totalizando 1.147 dias de ausência. Ainda houve 2% que se afastaram por casos de ansiedade e estresses associados entre si ou com outras doenças psíquicas.

Em 2014, quase 6% de funcionários se ausentaram por apresentarem depressão associada a outras patologias, gerando 1.439 dias de afastamento. Em média 3% apresentaram transtorno de ansiedade associado, e menos de 1% foram diagnosticados com estresse associado a outro transtorno.

No ano de 2015, encontramos 6% de indivíduos com atestados de depressão associados gerando 1.004 dias de afastamento e apenas 2% dos funcionários apresentaram atestados de ansiedade associados.

Em 2016, identificamos 1,4% dos profissionais de enfermagem que se ausentaram por depressão associada à outra patologia e menos de 0,5% por ansiedade e outros.

Foram entregues em 2017, 7 atestados correlacionados entre depressão, ansiedade e estresse, resultando em apenas 1% do número de trabalhadores.

Conforme apresentado neste trabalho, é evidente que a classe da enfermagem possui um alto índice de absenteísmo devido a doenças de caráter psiquiátrico. Fato preocupante, pois esses profissionais representam o maior contingente da força de trabalho dentro de um hospital. Profissionais doentes ou o número reduzido de funcionários podem colocar em risco a qualidade do atendimento, harmonia entre as equipes e também a vida do paciente.

Ainda na coleta dos dados foi identificado que aproximadamente 86% dos atestados foram apresentados por Técnicos e Auxiliares de Enfermagem. Segundo Carneiro (2017) isso pode ser atribuído à menor remuneração, menor exigência de instrução técnico – científico, maior necessidade de esforço físico e ao contato direto com a dor e sofrimento dos pacientes e acompanhantes. Enquanto os enfermeiros normalmente assumem papel de liderança, exigindo maior assiduidade, também realizam trabalhos administrativos, o que representa menor risco de contaminação, doenças e contato ao paciente.

O poder público tem demonstrado preocupação com a realidade da saúde do servidor, encontramos algumas alternativas, ações e projetos que estão sendo implantados a fim de amenizar ou reduzir o número de atestados e consequentemente melhorar a saúde mental do servidor. A carga horária de trabalho reduzida para 30h, já é uma realidade em muitos hospitais. Segundo Plaisier (2018), a carga horária de trabalho elevada pode estar diretamente relacionada ao alto número de afastamentos por doenças dos trabalhadores com transtornos depressivos, uma vez que essa patologia também ocasiona déficits no gerenciamento do tempo.

O Projeto de Lei do Senado 2.295/2000, mais conhecido como PL 30 Horas, que estabelece a jornada máxima de 30 horas semanais para os enfermeiros/as, técnicos/as e auxiliares de enfermagem já está implantado no HU-UFGD para os servidores efetivos desde outubro de 2017. Essa jornada é recomendada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) da Organização das Nações Unidas (ONU), argumentando que é o melhor para pacientes e trabalhadores da saúde do mundo inteiro, já que é a única profissão que permanece na assistência durante as 24 horas, nos 365 dias do ano, sendo essencial na organização e funcionamento de todos os serviços de saúde.

Em novembro de 2017, a partir de demanda verificada no dia a dia, foi realizada a 3ª Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) do Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU-UFGD) com foco no bem-estar e na saúde mental do trabalhador. Elaborado pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) do HU-UFGD e com o tema escolhido “Mente Saudável, Trabalho Seguro”, foram 2 dias de palestras com profissionais capacitados em áreas de terapias alternativas, liderança organizacional, psicologia e psiquiatria. O Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho (SOST) enfatizou que a saúde mental do colaborador deverá ser uma preocupação

da empresa também, e colocando o tema em discussão é uma maneira de iniciar esse trabalho. Em março de 2018, o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) lançou uma campanha digital sobre o tema “Saúde Mental” usando a hashtag *#UmGestoDeCuidado* e dialogando com os profissionais de enfermagem sobre os transtornos que podem ocorrer, a importância da prevenção e os cuidados necessários para ter uma mente saudável.

As práticas de bem estar ocupacional tem sido tema de pesquisa a muito tempo, conforme Jacques (2018), que realizou um estudo no bloco cirúrgico de um hospital escola da Região Sul do Brasil, colocou em prática por seis meses a “sala de bem-estar” dentro do local de trabalho como estratégia para redução do estresse ocupacional. A sala era exclusiva para realização de atividades ou até mesmo de repouso dos funcionários. Também foram realizadas mensalmente ações como: ginástica laboral, dia da beleza (cuidados estéticos, massagem, limpeza de pele), acupuntura auricular, palestras e oficinas sobre o tema. O resultado apresentado foi a diminuição da demanda de estresse, aumento do controle e do apoio social recebido no trabalho em todas as classes ocupacionais da enfermagem.

No HU-UFGD é disponibilizada a todos os funcionários a ginástica laboral por duas vezes na semana, em um tempo máximo de quinze minutos, realizado por um profissional da área de educação física.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que, estar em condições adequadas de saúde interfere diretamente na qualidade e no desempenho do serviço desenvolvido, no convívio com o próximo e na qualidade de vida. No que concerne a profissão de enfermagem, que presta assistência a pessoas doentes, estar estruturado emocionalmente e psicologicamente é condição essencial para sua atuação.

Os profissionais de enfermagem em sua rotina diária de trabalho estão expostos a várias situações que interferem negativamente em sua saúde como, a sobrecarga de trabalho, rodízios de turno, falta de estrutura e materiais adequados, adaptação a novas rotinas, tecnologias e gestões, contato direto com a dor e sofrimento dos pacientes, e muitos outros fatores que podem colocar em risco a qualidade da assistência da enfermagem.

Quanto ao objeto da pesquisa, identificou-se um grande número de licenças dos profissionais da enfermagem para tratamento da saúde mental, mais especificamente de patologias como depressão, ansiedade e estresse. Constatou-se que os profissionais que atuam na enfermagem necessitam de atenção diferenciada quando se trata de saúde mental, pois é uma classe que trabalha diretamente com a saúde do ser humano, que é um ser complexo que precisa de cuidados e que muitas vezes de dedicação exaustiva. Nesse sentido, a classe de enfermagem precisa de cuidados contínuos da saúde mental.

Alguns hospitais e órgãos competentes estão realizando ações para minimizar os efeitos provocados pelo exercício da profissão, entretanto, não foi possível coletar informações sobre os resultados dessas ações, daí a necessidade de se aprofundar e continuar essa pesquisa.

Diante dos fatos analisados e apresentados, nota-se a extrema necessidade de mudanças efetivas na política gestão de pessoas, realização de ações preventivas, promoção da saúde e segurança do profissional, acolhimento dos servidores feito por psicólogos e melhorias nas condições de trabalho a fim de diminuir os afastamentos por licenças médicas desse caráter.

Espera-se com essa pesquisa incentivar futuros estudos que aprofundem esse tema e proporcione medidas e propostas que contribuam para a saúde ocupacional positiva dos profissionais de enfermagem, garantindo assim satisfação pessoal, profissional, empresarial e qualidade no atendimento ao paciente.

REFERÊNCIAS

- ADRIAENSSENS, J.; GUCHT, V.; MAES, S. *Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research*. **International Journal of Nursing Studies** 52. 2015. 649–661. <http://dx.doi.org/10.1016/U i nurstu.2014.11.004>. Acesso em 6 jun. 2018.
- BAZAZAN, A.; DIANAT, I.; MOMBEINI, Z.; AYNEHCHI, A.; JAFARABADI, M. A. *Fatigue as a mediator of the relationship between quality of life and mental health problems in hospital nurses*. **Accident Analysis and Prevention**. 2018. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.01.042>.
- CARNEIRO, V. S. M.; ADJUTO, R. N. P. *Factors related to absenteeism in nursing staff: an integrative review*. **Rev. Adm. Saúde**, v. 17, nº 69, Out. – Dez. 2017. <http://dx.doi.org/10.23973/ras.69.67>.
- CARVALHO, M.; OLIVEIRA, I. **Absenteísmo na Enfermagem: Levantamento das Causas na Literatura da Área**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: http://arquivos.5gsistemas.com.br/PosRedentor/arquivos/conteudo_5423440bca897.pdf. Acesso em: 25 abr. 2018.
- CIPA - SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes). Disponível em: http://www.ebserh.gov.br/web/hu-ufgd/noticias/-/asset_publisher/ZwMzjEBUCUrt/content/id/2574948/2017-11-saude-mental-e-foco-da-semana-interna-de-prevencao-de-acidentes-no-hu-ufgd . Acesso em 01 jun.2018.
- COELHO, A. S. de F. e P. **Stress na Prática de Enfermagem o Efeito na Qualidade dos Cuidados (Percepção dos Enfermeiros)**. Mestrado - 7º Curso de Mestrado em Bioética. Faculdade de Medicina da Universidade do Porto. Porto, 2010. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/56934/4/trabalho%20projecto%20final.pdf>. Acesso em 25 abr. 2018.
- COFEN- Conselho Federal de Enfermagem. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/vamos-conversar-sobre-saude-mental_61119.html. Acesso em 01 jun.2018.
- ENNS, V.; CURRIE, S.; WANG, J. *Professional autonomy and work setting as contributing factors to depression and absenteeism in Canadian nurses*. Dez, 2014.
- FARIAS, M.; ARAUJO, B.; OLIVEIRA, M.; SILVA, S.; MIRANDA, L. *As Consequências da Síndrome de Burnout em Profissionais de Enfermagem: Revisão Integrativa*. Cadernos de Graduação – Ciências Biológicas e da Saúde, nov 2017. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/index.php/fitbiossaude/article/view/4550/2620>. Acesso em 20 abr. 2018.
- FERREIRA, L. A. L. e FERREIRA, L. L.. *Depressão no trabalho da Enfermagem: Revisão Sistemática de Literatura*. Mestrado em Fisioterapia pela Universidade Estadual Paulista – UNESP, maio/2014. DOI: 105102/ucs.v13i12849.
- JACQUES, JPB; RIBEIRO, RP; SCHOLZE, AR; GALDINO, MJQ; MARTINS, JT;

RIBEIRO, BGA. *Wellness room as a strategy to reduce occupational stress: quasi-experimental study*. Rev Bras Enferm [Internet]. 2018;71(Supl 1):483-9. [Thematic Issue: Contributions and challenges of nursing practices in collective health] DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0572>. Acesso em 3 jun. 2018.

LEMOULT, J.; GOTLIBB, I. H. Depression: A cognitive perspective. **Clinical Psychology Review**,online, jul. 2018.

MARTINS-MONTEVERDE, C.M.S.; PADOVAN, T.; JURUENA, M.F.; *Transtornos relacionados a traumas e a estressores*. Medicina (Ribeirão Preto, Online.) 2017; 50(Supl.1), jan-fev.:37-50 <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2176-7262.v50isupl1.p37-50>. Acesso em 2 abr. 2018.

OLIVEIRA, L. B. M. de. *Absenteísmo - Doença na Equipe de Enfermagem em um Hospital Público*. Dissertação - Programa de Pós-Graduação da Escola de Enfermagem da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2014. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/ANDO-9T9EDB/luciana_brasil_moreira_de_oliveira.pdf?sequence=1. Acesso em: 2 abr. 2018.

PLAISIER, I.; GRAAF, R.; BRUIJN, J.; SMIT, J.; DYCK, R.; BEEKMAN, A.; PENNINX, B. *Depressive and anxiety disorders on-the-job: The importance of job characteristics for good work functioning in persons with depressive and anxiety disorders*. **Psychiatry Research** 200 (2012) 382–388 0165-1781& 2012 Elsevier Ireland Ltd. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychres.2012.07.016>. Acesso em 2 de abr. 2018.

RAPS. *Transtorno de ansiedade generalizada: protocolo clínico*. Sistema Único de Saúde de Santa Catarina, 2015. Disponível em: http://portalses.saude.sc.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=9217&Itemid=82

WEGER, M.; SANDI, C. *High anxiety trait: A vulnerable phenotype for stress-induced depression*. Neuroscience and Biobehavioral Reviews 87 (2018) 27–37. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2018.01.012>

WEI, C.Y.; CHIOU, S.T.; CHIEN, L.Y.; HUANG, N. *Workplace violence against nurses – Prevalence and association with hospital organizational characteristics and health-promotion efforts: Cross-sectional study*. **International Journal of Nursing Studies** 56 (2016) 63–70. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.12.012>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. The World Health Report 2001. *Mental Health: New Understanding, New Hope*. Direção-Geral da Saúde, 2002 / OMS - ISBN 972-675-082-2. 1ª ed. Lisboa, Abril de 2002. (online) http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf

ZHAO, S.; XIE, F.; WANG, J.; SHI, Y.; ZHANG, S.; HAN, X.; SUN, Z.; SHI, L.; LI, Z.; MU, H.; LIU, X.; LIU, W.; GAO, L.; SUN, T.; FAN, L. *Prevalence of Workplace Violence Against Chinese Nurses and Its Association with Mental Health: A Cross-sectional Survey* (online), abr. 2017. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2017.11.009>.