

Avaliação da Frequência da Síndrome de Burnout em Enfermeiros

Evaluation of the Frequency of Burnout Syndrome in Nurses

July Anne Rossi Michelin^{a*}; Lucio Mauro Rocker dos Santos^b

Resumo

Os profissionais de saúde, em especial os enfermeiros, muito têm se preocupado com as consequências orgânicas do estresse emocional relacionado às condições de trabalho. Sua atividade profissional, imersa em um ambiente insalubre e com tensões múltiplas, impacta significativamente no equilíbrio do organismo. Sensíveis à problemática referida e, ainda, remetendo aos pressupostos da Síndrome de Burnout, realizamos a abordagem em enfermeiros que atuam em instituições de saúde e de ensino de enfermagem no município de Arapongas, estado do Paraná. Através da aplicação do Maslach Burnout Inventory, procuramos descrever o desgaste emocional e físico e avaliar a instalação da Síndrome de Burnout nos sujeitos. Esta pesquisa de corte transversal adota, para análise, a abordagem quantitativa, com cálculos de frequência e somatória dos itens relacionados ao desgaste, cálculos de frequência e porcentagem simples nos itens relacionados à caracterização dos sujeitos. Verificou-se que os enfermeiros de Arapongas não apresentaram a referida Síndrome. No entanto, as variáveis nos mostram que já existe uma evolução no quadro, pois a maioria dos enfermeiros apresentou um grau alto de esgotamento emocional. Conclui-se que os sujeitos da pesquisa necessitam de acompanhamento e intervenção para prevenir a instalação da Síndrome de Burnout.

Palavras-chave: Estresse. Trabalho. Síndrome de Burnout. Enfermeiros

Abstract

Health care professionals, especially nurses, have been concerned with the organic consequences of the emotional stress related to labour conditions. Their professional activity, immersed in an unhealthy environment with multiple tensions, significantly impact on the organism balance. Concerned with such an issue and also remitting to the presuppositions of the Burnout Syndrome, we have conducted a research with nurses who work in the town of Arapongas, State of Paraná. Through the application of the Maslach Burnout Inventory, we have tried to describe the emotional and physical distress and to evaluate the arousal of the Burnout Syndrome in the individuals. This transversal cut research adopts a quantitative approach for the analysis, with frequency calculations and sum of the items related to the distress, as well as calculations of the frequency and simple percentage of the items related to the individuals' characterization. It has been verified that the nurses from Arapongas have not demonstrated the referred Syndrome. However, the variables show that there is already an evolution in the situation, as the majority of the nurses have shown high level of emotional exhaustion. It is concluded that the individuals in the research need observation and intervention to prevent the installation of the Burnout Syndrome

Key-words: Stress. Labour. Burnout Syndrome. Nurses

^a Discente do Curso de Enfermagem - Universidade Norte do Paraná (UNOPAR). E-mail: july.michelin@pop.com.br.

^b Mestre em Enfermagem Fundamental - Universidade de São Paulo (USP). Docente da Universidade Norte do Paraná (UNOPAR). E-mail: lucio.santos@unopar.br.

* Endereço para correspondência: Rua Bagageiro, 58, Vila São João, CEP 86.708-230, Arapongas - PR.

1 Introdução

O estresse é uma resposta fisiológica ou emocional a um estímulo externo que origina tensão e ansiedade. Ele pode ser normal ou patológico. Para Santos¹ o estresse é causado pelo acúmulo de estressores.

O estresse no trabalho ocorre quando o ambiente é percebido como uma ameaça ao indivíduo, repercutindo no plano pessoal e profissional, surgindo demandas maiores do que a sua capacidade de enfrentamento².

Os profissionais que trabalham na área da saúde, em especial os enfermeiros, enfrentam em sua atividade laboral rotineira, estressores como enfrentamento da morte, turno do trabalho, baixos salários e a diversidade de cargos.

Como resultado do conjunto de sintomas relacionados aos estressores do ambiente do trabalho, surge novo conceito apresentado como a Síndrome de Burnout. Essa síndrome se refere a um tipo de estresse ocupacional e institucional com predileção para profissionais que mantêm relação constante e direta com outras pessoas, principalmente quando esta atividade é considerada de assistência.

Com base nestes pressupostos e considerando a Enfermagem como profissão envolvida com a assistência Universal e Integral à saúde despertou o interesse em avaliar o desgaste causado pelo exercício da enfermagem, bem como sua influência na motivação profissional. Assim, utilizando o questionário Maslach Burnout Inventory (MBI), objetiva-se descrever o desgaste emocional e físico dos enfermeiros e avaliar a instalação da Síndrome de Burnout nos referidos sujeitos.

2 Metodologia

Trata-se de uma pesquisa descritiva, de corte transversal e análise quantitativa. Segundo Oliveira³, o trabalho descritivo

procura abranger aspectos gerais e amplos de um contexto social. Este mesmo autor afirma que a análise descritiva possibilita o desenvolvimento de um nível em que se permite identificar as diferentes formas dos fenômenos, sua ordenação e classificação. Os estudos descritivos dão margem também à explicação das relações de causa e efeito dos fenômenos.

Já a abordagem quantitativa significa quantificar opiniões, dados, nas formas de coleta de informações, assim como o emprego de recursos e técnicas estatísticas. É um método utilizado no desenvolvimento das pesquisas descritivas, no qual se procura descobrir e classificar a relação entre variáveis, assim como na investigação da relação de causalidade entre os fenômenos³.

O presente estudo foi desenvolvido no município de Arapongas, localizado no norte do estado do Paraná. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia Estatística, a cidade de Arapongas possui área de 381 km², com população de 96.669 habitantes. No tocante aos serviços de saúde, o referido município conta com 58 estabelecimentos de saúde, nos quais estão lotados 96 enfermeiros⁴.

Participaram da pesquisa enfermeiros que atuam nos serviços de saúde e ensino do referido município, em atividade laboral no período de coleta de dados. Para o levantamento dos sujeitos da pesquisa, foram realizadas visitas aos serviços de saúde municipais e as duas instituições de ensino que estão sediadas no município. A partir da relação de enfermeiros, fornecidas pelos serviços mencionados, foi realizada a abordagem individual para o preenchimento do instrumento de coleta de dados.

Como instrumento de coleta de dados adotou-se o Questionário MBI (anexo). Este questionário avalia como o trabalhador vivencia seu trabalho, de acordo com 3 dimensões conceituais: exaustão emocional, realização profissional e despersonalização. Em sua primeira versão, o inventário avalia a intensidade e a frequência das respostas com escala de pontuação, variando de 0 a 6. O inventário traduzido e adaptado por Lautert é autoaplicado e totaliza 22 itens⁵.

Para análise, realizaram-se cálculos de frequência e porcentagem simples apresentados em gráficos. Conforme propõe o MBI foi utilizado o sistema de pontuação que varia de 0 a 6, nas categorias de frequência na forma como se segue: 0=nunca; 1=uma vez ao ano ou menos; 2=uma vez ao mês ou menos; 3=algumas vezes ao mês; 4=uma vez por semana; 5=algumas vezes por semana e 6=todos os dias⁵.

Considerando a resolução do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) foi adotado o anonimato dos sujeitos, termo de autorização institucional e termo de consentimento livre e esclarecido. O projeto de pesquisa foi cadastrado na Coordenadoria de Pesquisa da Universidade Norte do Paraná - UNOPAR, sendo submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da referida Universidade.

3 Análise e Discussão

Foram abordados todos os 96 enfermeiros lotados no referido município. Destes, somente 66 participaram do estudo, uma vez que 6 enfermeiros encontravam-se em férias, 21 aceitaram inicialmente em participar da pesquisa, porém desistiram durante a coleta, 2 recusaram-se a participar no ato da abordagem e 1 enfermeiro estava de licença médica.

3.1 Desempenho dos sujeitos de acordo com o regime de trabalho

Em relação aos 3 itens do instrumento (Esgotamento Emocional, Despersonalização e Envolvimento Pessoal no Trabalho), os resultados são mostrados a seguir. Inicialmente, são apresentados na figura 1 os resultados referentes ao Esgotamento Emocional:

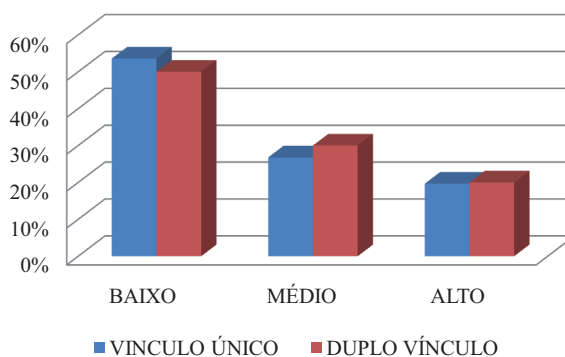


Figura 1 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto ao Esgotamento Emocional de acordo com o regime de trabalho, Arapongas, 2008

Observa-se no gráfico acima que o esgotamento emocional é maior em indivíduos com duplo vínculo. A situação política atual, com o achatamento dos salários, estreitamento do mercado de trabalho e o desemprego são fatores agravantes aos profissionais que são obrigados a atuar em mais de um local, exercendo carga horária mensal extremamente longa⁶.

A dupla ou tripla jornada dos trabalhadores de enfermagem apresenta-se como fator desestabilizador de seu equilíbrio mental, ocasiona o sofrimento psíquico e gera desmotivação e insatisfação no trabalho⁷. Para a despersonalização, os resultados são mostrados na figura 2.

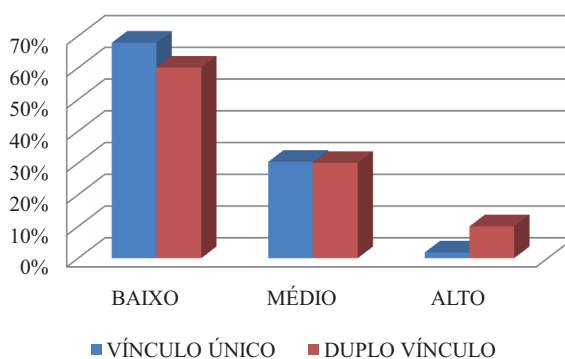


Figura 2 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto a Despersonalização de acordo com o regime de trabalho - Arapongas, 2008

Da mesma forma, a despersonalização é maior em profissionais com duplo vínculo. Em virtude dos baixos salários, a maioria dos trabalhadores da enfermagem opta por mais de um emprego, o que leva essas categorias a permanecerem no ambiente dos serviços de saúde a maior parte do tempo de suas vidas produtivas. Essa situação leva ao aumento do período de exposição aos riscos existentes nesses locais, podendo haver prejuízo para a sua qualidade de vida no trabalho⁸.

A realização pessoal no trabalho é um importante indicativo para avaliar a instalação da Síndrome de Burnout, os resultados são mostrados na figura 3.

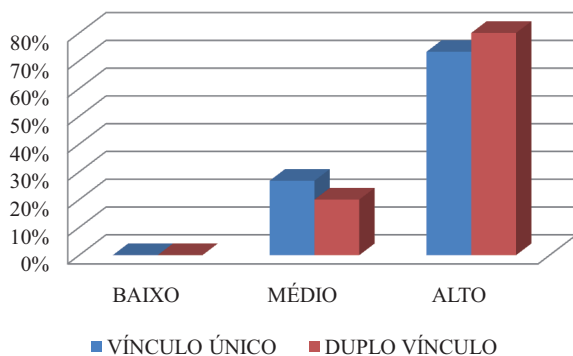


Figura 3 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto a Realização Pessoal no Trabalho de acordo com o regime de Trabalho - Arapongas, 2008

Curiosamente a realização pessoal no trabalho se manteve maior nos enfermeiros com duplo vínculo. Para Pizzoli²⁴ considerando a motivação referência a um estado interno resultante da necessidade, aborda-se sua interferência na expressão do comportamento. A identificação do motivo pode auxiliar na compreensão do comportamento humano, mediante interpretações quanto às diferentes pessoas nas tendências motivacionais básicas, com reflexos na vida pessoal e, conseqüentemente, na vida de relação do trabalho. Mediante a cultura, a experiência familiar e individual, cada pessoa envolve forças de motivação que influenciam no seu trabalho, conforme seus valores.

De acordo com o estudo realizado, os dados de sua pesquisa demonstraram que enquanto existem pessoas que se sentem motivadas pelo sucesso financeiro, outras se sentem felizes fazendo algo que gostam, desde que isso lhes dê o retorno financeiro mínimo necessário para sobrevivência digna. Desta forma, dependendo da importância que alguém atribua a ter dinheiro, a remuneração pode satisfazer alguma necessidade de auto-realização, porém com conotações e níveis diferentes⁹

3.2 Desempenho dos sujeitos de acordo com a idade

Da mesma forma que a comparação anterior, também foram analisados os resultados dos sujeitos de acordo com a idade. O primeiro item analisado é o Esgotamento Emocional, apresentado na figura 4.

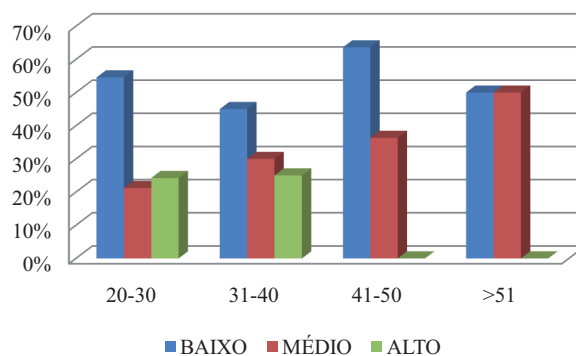


Figura 4 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto ao Esgotamento Emocional, de acordo com a idade - Arapongas, 2008

Os sujeitos mais velhos apresentaram-se com menor grau de esgotamento emocional. Os adultos idosos acumularam experiência substancial, seja de vida ou experiência relacionada ao trabalho, o que aumenta sua capacidade e até mesmo oferece vantagens que permitiria a eles sucesso em muitos tipos de trabalho. Os adultos idosos também têm características pessoais e sociais que melhoram a sua utilidade para o empregador¹⁰.

Spiriduso¹⁰ acrescenta que os trabalhadores mais idosos, compensam os declínios de produtividade aproveitando-se das habilidades melhoradas e do conhecimento obtido pela experiência. Muitos estudos demonstraram que quanto maior a habilidade, competência e experiência do trabalhador, menor a diminuição da produtividade com o avanço da idade. Os trabalhadores mais idosos aprendem a usar estratégias compensatórias, como ritmo, antecipação, planejamento e organização.

Para a despersonalização, os resultados são apresentados na figura 5.

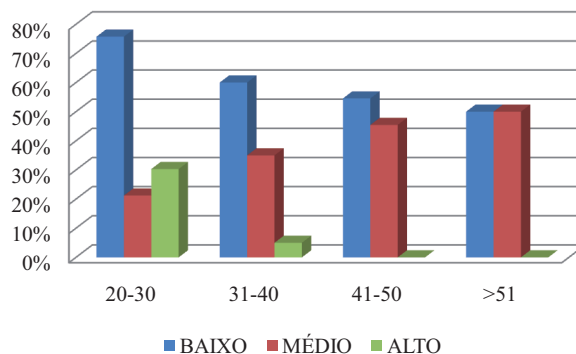


Figura 5 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto a Despersonalização de acordo com a idade - Arapongas, 2008

O menor índice de despersonalização decai com a idade e o alto índice também, em contrapartida o grau médio de Despersonalização aumenta com a idade. Isso pode evidenciar o fenômeno de pré-despersonalização.

Na maioria dos empregos, o indivíduo determina o ritmo de trabalho, os funcionários usam suas capacidades mentais muito abaixo de sua capacidade máxima. Embora as

capacidades físicas declinem com o avanço da idade, mais da metade dos indivíduos entre 55 e 74 anos podem realizar bem o suficiente as atividades relacionadas ao trabalho para continuar trabalhando se assim o desejarem¹⁰.

Para fins de comparação, também analisamos o desempenho dos sujeitos no item Realização Pessoal no Trabalho, cujos resultados são mostrados na figura 6.

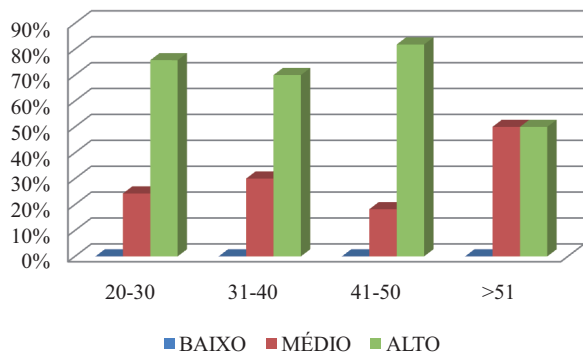


Figura 6 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto a realização pessoal no trabalho de acordo com a idade - Arapongas, 2008

A realização pessoal no trabalho cresce conforme a idade do enfermeiro avança. No entanto, o extremo dos mais velhos apresenta uma menor realização pessoal quando comparado as categorias anteriores.

O tempo na organização ou no próprio setor em que atua é apontado como um fator que credencia o enfermeiro para a realização de suas atividades, conferindo-lhes maior autonomia e poder de decisão¹¹.

Várias características pessoais e sociais dos trabalhadores idosos também permitem que eles compensem as perdas de função relacionadas à idade. Demonstrou-se que os trabalhadores idosos são mais sérios com relação ao seu trabalho, mais pontuais e atentos à qualidade, mais estáveis e leais com a empresa¹⁰.

3.3 Desempenho dos sujeitos de acordo com o sexo dos sujeitos

A análise dos sujeitos mediante o instrumento aplicado foi comparada entre os sexos. Assim, o item esgotamento emocional apresenta o panorama mostrado na figura 7.

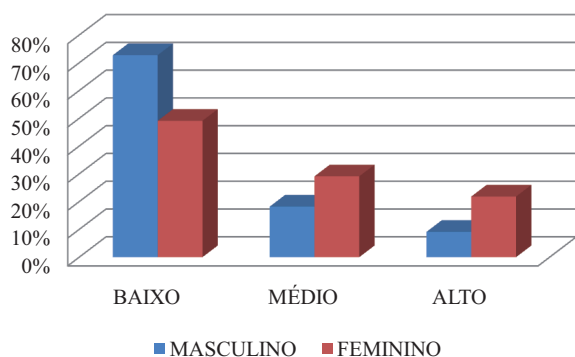


Figura 7 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto ao Esgotamento Emocional de acordo com o sexo - Arapongas, 2008

O Esgotamento Emocional decresce nos dois gêneros, porém mulheres têm maior grau de esgotamento emocional quando comparada aos homens.

O trabalho de enfermagem é marcante, não somente por ser caracterizado como uma profissão essencialmente integrada por pessoas do sexo feminino, como também pela especificidade das ações desenvolvidas no dia-a-dia. As profissionais de enfermagem convivem com a dinâmica das organizações no desenvolvimento de suas atividades, ao mesmo tempo em que gerenciam suas vidas como pessoas, esposas e mães. Essa situação, de desenvolver múltiplas atividades, com vínculos de trabalhos formais ou não, pode também gerar estresse, já que essas mulheres, além de trabalharem fora do convívio familiar pensam nos filhos e se preocupam com os cuidados domiciliares¹².

Também a despersonalização foi comparada entre os sexos. Os resultados são apresentados na figura 8.

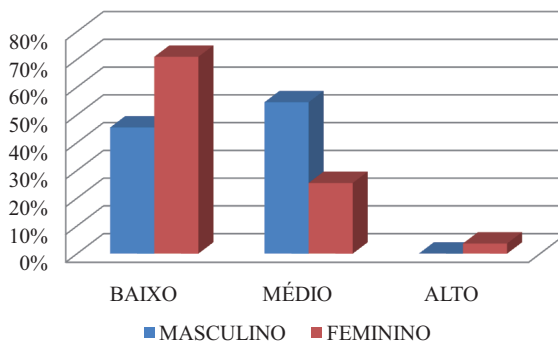


Figura 8 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto a despersonalização de acordo com o sexo - Arapongas, 2008

Em relação à despersonalização e considerando o proposto do MBI, a população estudada não tem perfil único, algumas mulheres têm maior frequência na alta despersonalização, ao mesmo tempo que têm maior frequência na baixa despersonalização em relação aos homens.

Nas últimas décadas pode-se observar, em nível global, ampla transformação na composição sexual do mercado de trabalho e nas práticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Em muitos países, o modelo “tradicional” do homem provedor e da mulher dedicada aos cuidados da família foi sendo substituído pelo modelo no qual mulheres e homens se inserem no mercado de trabalho, mas os cuidados com a família permanecem, em grande medida, tarefa realizada apenas pelas primeiras¹³.

A realização pessoal no trabalho, último item avaliado pelo instrumento, também obteve resultados diferentes entre os sexos, conforme mostra a figura 9.

A realização pessoal no trabalho é maior nos homens do que nas mulheres. As consequências para a mão-de-obra feminina têm sido registradas em inúmeros estudos de casos, que revelam a diversidade de situações em que a mulher é empregada pelo capital, nas quais o elemento

comum é a condição de desvalorização dessa mão-de-obra, sua concentração em níveis inferiores quanto à qualificação, a valorização das tarefas, a remuneração e a subordinação à autoridade masculina no local de trabalho¹⁴.

Com relação ao nível de rendimentos, observa-se que os homens, em praticamente todas as posições na família e em qualquer estrutura familiar, ganham mais que as mulheres¹³.

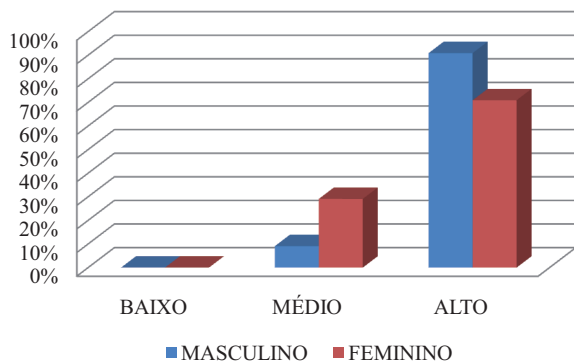


Figura 9 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto a Realização Pessoal no Trabalho, de acordo com o sexo, Arapongas, 2008

3.4 Desempenho dos sujeitos de acordo com o estado civil

Acreditando que a situação familiar interfere nos resultados frente ao MBI, analisaram-se os sujeitos conforme a situação conjugal. Os resultados para o esgotamento emocional são mostrados na figura 10.

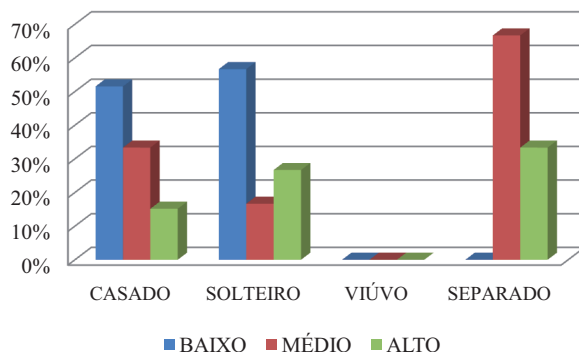


Figura 10 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto ao esgotamento emocional de acordo com o estado civil - Arapongas, 2008

Verifica-se nos resultados acima que o esgotamento emocional é maior nos indivíduos que não têm vínculo familiar estável. As relações duradouras e satisfatórias permitem que o sistema conjugal se torne refúgio em relação aos estressores externos, bem como a matriz para o contato com outros sistemas sociais, o que é bastante relevante frente à longevidade crescente da população idosa. Desse modo, a relação conjugal, pode se transformar em fonte de crescimento pessoal e aprendizagem, se houver espaço para as diferenças e trocas pessoais²⁵.

Para a despersonalização, os sujeitos apresentam resultados diferentes quando comparados aos pares de situação conjugal diferente. O panorama geral desta análise é mostrado na figura 11.

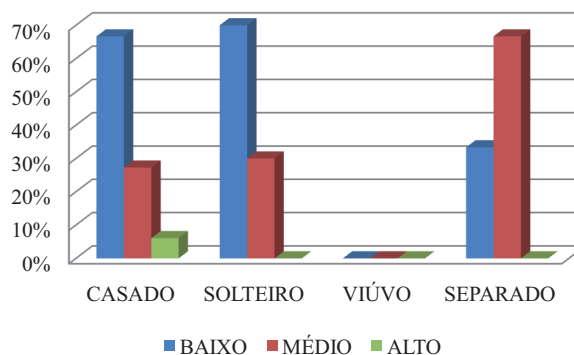


Figura 11 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto a despersonalização, de acordo com o estado civil - Arapongas, 2008

Na despersonalização, os indivíduos casados apresentam maior desempenho em relação às outras categorias. Delgado¹⁵ relata que na cotidianidade, conforme suas possibilidades de viver, a família desenvolve suas atividades de acordo com o que a sociedade espera dela, embora às vezes não consiga satisfazer plenamente suas expectativas, seja para suas metas ou para as necessidades básicas individuais e grupais.

Da mesma forma, a realização pessoal no trabalho também apresenta resultados diferentes entre casados, solteiros, viúvos e separados, como mostra a figura 12.

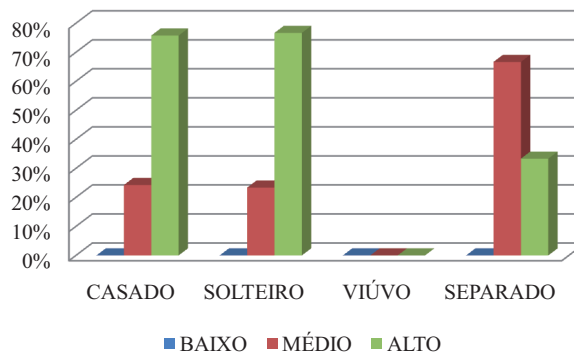


Figura 12 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto a realização pessoal no trabalho, de acordo com o estado civil - Arapongas, 2008

Assim como a despersonalização, a realização pessoal no trabalho é menor naqueles que não têm vínculo familiar estável. As necessidades sociais são relacionadas à vida associativa do indivíduo. São as necessidades de associação, participação, aceitação por parte de colegas, troca de amizade, de afeto e amor que surgem no comportamento quando as necessidades mais baixas (fisiológicas e de segurança) se encontram relativamente satisfeitas. Quando as necessidades sociais não estão suficientemente satisfeitas, a pessoa se torna resistente, antagônica e hostil com relação às pessoas que a cercam. A frustração dessas necessidades conduz geralmente a falta de adaptação social e a solidão. A necessidade de dar e receber afeto é importante ativadora do comportamento humano, quando se utiliza a administração participativa¹⁶.

Delgado (2005)¹⁵ acrescenta que o mundo da família adquire sentido na possibilidade de “ser com outro”. Cada membro vivencia e busca compartilhar com os outros membros para poder viver sua vida, sem deixar de sentir que é parte e contribui para “ser família no mundo” intensificando suas vivências e experiências de “ser com outros”.

3.5 Desempenho dos sujeitos de acordo com o cargo ocupado

Nesta categoria, distribuíram-se os sujeitos em enfermeiros assistenciais, gerentes de serviços de enfermagem (departamentos, divisões, coordenações) e professores de enfermagem (cursos técnicos e graduação). O esgotamento emocional destes sujeitos é mostrado na figura 13.

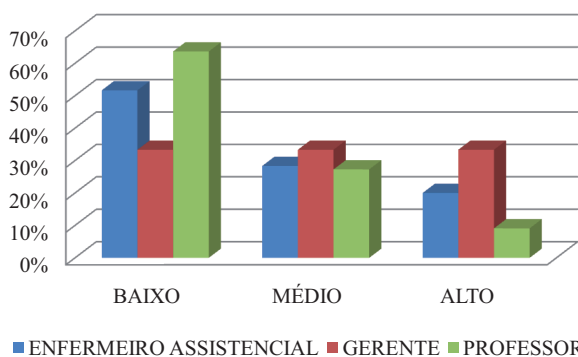


Figura 13 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto ao esgotamento emocional, de acordo com o cargo ocupado - Arapongas, 2008

Com base na figura acima, os enfermeiros gerentes possuem maior esgotamento emocional; em contrapartida, os enfermeiros professores têm menor esgotamento emocional.

O gerente-enfermeiro, apesar de agora estar inserido no grupo sujeito, apresenta transversalidade em suas ações, na medida em que sua autonomia é determinada, firmando implicação paradigmática ao referenciar normas instituídas pela organização, constituindo a base estrutural organizacional da instituição da liderança¹⁷.

Autores relatam que a relação educador-educando se apresenta como o componente fundamental da atividade docente e é nessa relação que emerge a essência da função. Assim, pode ser fonte de prazer quando essa relação se estabelece de forma adequada e satisfatória, ou pode funcionar como elemento de tensão e estresse quando ocorre o contrário¹⁸.

Para a despersonalização, os resultados são mostrados na figura 14.

A despersonalização atinge os sujeitos de forma heterogênea, não sendo possível estabelecer diagnóstico preciso.

A participação do enfermeiro na realização das atividades gerenciais e assistenciais representa para muitos enfermeiros uma situação geradora de conflitos e de indefinição quanto aos seus papéis, dado que, em muitos casos, assume-se um vasto

leque de atividades cuja priorização e conciliação tornam-se praticamente inviáveis¹¹.

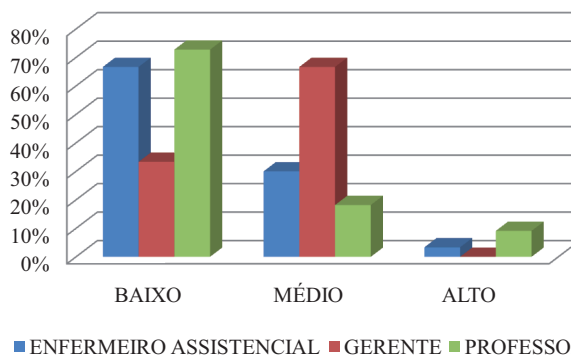


Figura 14 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto a despersonalização, de acordo com o cargo ocupado - Arapongas, 2008

De acordo com Stacciarini e Troccoli⁶ essa diversidade de ocupações sugere um quadro heterogêneo, no que se refere aos problemas enfrentados pela categoria e certamente entre estas, algumas podem ser consideradas como favoráveis ao estresse. Algumas ocupações oferecem mais riscos ao estresse e a enfermagem é citada pelo fato de trabalhar com enfermidades críticas e com situações de morte. Se acatarmos estes elementos como estressores no trabalho do enfermeiro, possivelmente os mais propensos seriam os profissionais assistencialistas. Mesmo assim, acredita-se que nas diferentes ocupações exercidas por este profissional existem fontes estressoras diversas, mesmo para aqueles que não estão lotados em áreas de atendimento crítico.

Para a realização pessoal no trabalho, os sujeitos apresentam diferenças no desempenho, conforme mostra a figura 15.

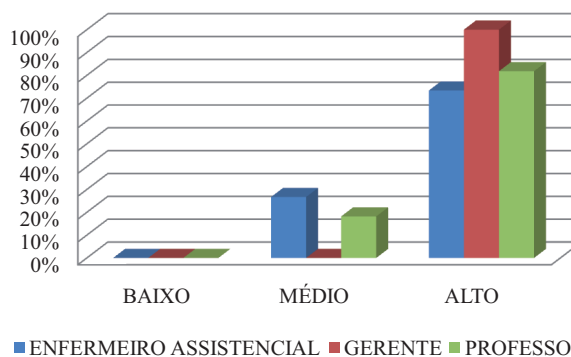


Figura 15 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto a realização pessoal no trabalho, de acordo com o cargo ocupado - Arapongas, 2008

Os maiores desempenhos em relação à realização pessoal no trabalho ficam para os gerentes, seguidos dos professores e dos enfermeiros assistenciais.

Para Junqueira (1990)¹⁹ o papel do gerente é fundamental na articulação das relações entre as pessoas, estruturas, tecnologias, metas e meio ambiente, incluindo os usuários dos serviços. O gerente não é apenas o responsável pelo

planejamento, organização, coordenação e controle para alocar de maneira adequada os recursos escassos, mas também para mobilizar e comprometer seus funcionários na organização e produção dos serviços de saúde, que atendam as necessidades da população.

A migração para o papel gerencial é produto da valorização da competência profissional do enfermeiro, o qual possui habilidades e conhecimentos que lhe possibilitam o exercício da função¹¹.

O enfermeiro, responsável direto pela equipe, deve ser capaz de reconhecer, nos processos educativos, um emaranhado de relações e considerar o aprender, o ensinar, o espaço no qual este ocorre, os atores envolvidos, como também a finalidade do trabalho da enfermagem que é o cuidar, numa perspectiva multidimensional²⁰.

3.6 Desempenho dos sujeitos de acordo com o serviço de lotação

Para esta análise, classificaram-se as seguintes unidades de lotação: Unidades de Saúde Coletiva, Hospitais, Órgãos de Apoio (serviços de apoio diagnóstico, departamentos administrativos) e instituições de ensino. Para o esgotamento emocional, os resultados são mostrados na figura 16.

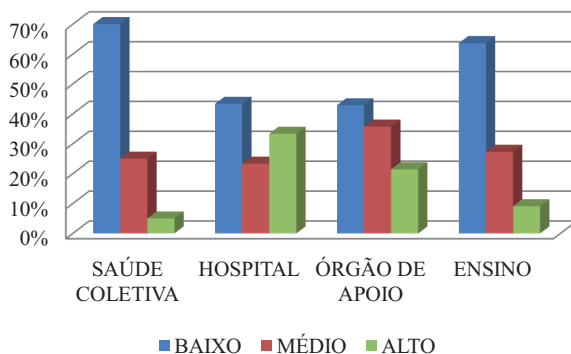


Figura 16 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto ao esgotamento emocional, de acordo com o serviço de lotação - Arapongas, 2008

Os serviços que causam maior esgotamento emocional para os enfermeiros são os hospitais, seguidos dos órgãos de apoio, instituições de ensino e, por último, a saúde coletiva.

Os profissionais de saúde são frequentemente expostos à situações de enfrentamento da morte de pessoas sob seus cuidados, sobretudo aqueles que atuam em serviços hospitalares. Apesar desse confronto com a morte no seu cotidiano de trabalho, esses profissionais encontram dificuldade em encará-la como parte integrante da vida, considerando-a, com frequência, como resultado do fracasso terapêutico e do esforço pela cura.

O trabalho noturno ocasiona efeitos diretos e indiretos sobre a saúde e a vida pessoal, mas igualmente sobre o trabalho em si. De fato, trabalhar no sentido inverso ao funcionamento fisiológico do organismo, pode levar a alterações do desempenho, com consequências prejudiciais

para a segurança dos trabalhadores²¹.

Para a despersonalização, os sujeitos apresentaram o desempenho mostrado na figura 17.

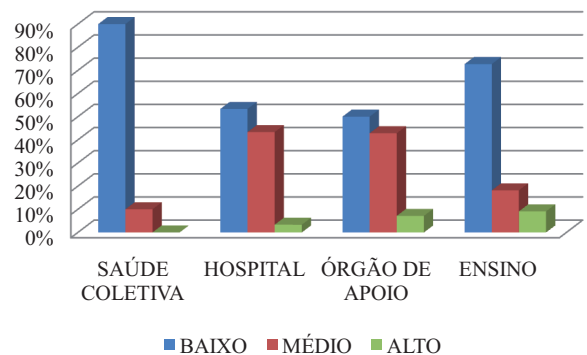


Figura 17 - Comparativo do desempenho dos sujeitos quanto a despersonalização de acordo com o serviço de lotação - Arapongas, 2008

A figura acima aponta que a despersonalização é maior nas instituições de ensino e nos órgãos de apoio comparada a hospitais e saúde coletiva.

Nos aspectos profissionais, o professor pode apresentar prejuízos em seu planejamento de aula, tornando-se menos frequente e cuidadoso. Ele pode apresentar perda de entusiasmo e criatividade, sentindo menos simpatia pelos educandos e menor otimismo quanto à avaliação de seu futuro. Pode também sentir-se facilmente frustrado pelos problemas ocorridos em sala de aula ou pela falta de progresso de seus educandos, desenvolvendo grande distanciamento com relação à estes. Sentimentos de hostilidade em relação a administradores e familiares de educandos também são frequentes, bem como o desenvolvimento de visão depreciativa com relação a profissão²².

Como último item, a realização pessoal no trabalho analisada conforme o serviço de lotação é demonstrado na figura 18.

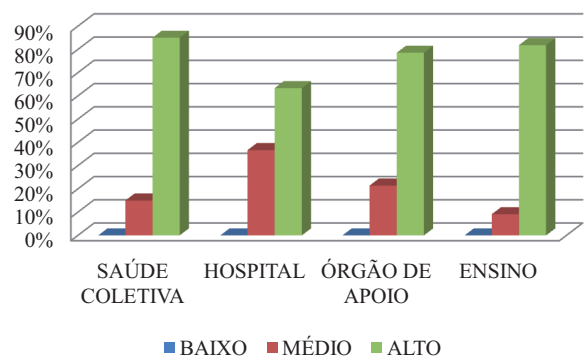


Figura 18 - Comparativo do desempenho dos sujeitos em relação à realização pessoal no trabalho, de acordo com o serviço de lotação - Arapongas, 2008

Os dados acima mostram que a realização profissional é maior na saúde coletiva seguida das instituições de ensino, órgãos de apoio e hospitais.

No Programa Saúde da Família, a enfermagem constitui parcela do trabalho que também se encontra presente na produção de serviços de saúde no nível coletivo. Inserida nesse contexto, precisa ser capaz de identificar as necessidades sociais de saúde da população sob a sua responsabilidade, além de intervir no processo saúde/doença dos indivíduos, família e coletividade. O trabalho do enfermeiro, desse modo, dá-se numa relação de interdependência com outros trabalhos na saúde, sendo esse agir consequência da produção de um conjunto de procedimentos os quais, em grande parte, estão sob sua responsabilidade²⁰.

O trabalho do enfermeiro, inserido nas instituições de saúde, é muitas vezes multifacetado, dividido e submetido a uma diversidade de cargos geradores de desgaste. Em contrapartida, o trabalho também se constitui em fonte de prazer e satisfação, que são potencializadoras das capacidades humanas, na promoção da saúde e da vida¹².

4 Conclusão

Em relação ao vínculo empregatício observa-se que os indivíduos que possuem duplo vínculo apresentam maior esgotamento emocional e despersonalização. Em contrapartida, maior realização pessoal no trabalho.

Os sujeitos mais velhos apresentaram menor grau de esgotamento emocional e maior realização pessoal no trabalho. A faixa etária pesquisada não apresentou definição na modalidade despersonalização quando comparada entre os itens baixo médio e alto, entendendo-se como fenômeno de pré-despersonalização dos indivíduos.

O esgotamento emocional apareceu em maior frequência nas mulheres, já os homens apresentaram maior realização pessoal no trabalho. A despersonalização não apresentou perfil único tratando-se de gênero.

Os indivíduos que não possuem vínculo familiar estável apresentaram maior esgotamento emocional e menor realização pessoal no trabalho. Os casados apresentaram maiores níveis de despersonalização.

Quanto ao cargo, os gerentes apareceram como mais esgotados emocionalmente e mais realizados profissionalmente. A despersonalização atingiu os indivíduos de forma heterogênea em comparação aos cargos dos enfermeiros.

Os serviços de lotação que apresentaram maior esgotamento emocional nos indivíduos foram os hospitais. A despersonalização desempenhou maior índice nas instituições de ensino. Os enfermeiros que trabalham na saúde coletiva demonstraram maior realização pessoal no trabalho.

Burnout é uma síndrome que afeta o trabalhador, sendo uma das consequências do estresse laboral crônico. É consenso entre os estudiosos que a síndrome tem maior incidência entre

os profissionais que trabalham com assistência à pessoas que sofrem ou que se encontram dependentes. Uma vez que exige a presença e envolvimento afetivo do profissional. Trata-se de processo e não estado, que surge e se desenvolve, a partir de suas dimensões que interagem, levando o indivíduo à condição de desistência, sentimento de incompetência e esgotamento.

Os sintomas básicos dessa síndrome seria, inicialmente, exaustão emocional na qual a pessoa sente que não pode mais dar nada de si mesma. Em seguida desenvolve sentimentos e atitudes negativas, como por exemplo, certo “cinismo” na relação com as pessoas do seu trabalho e aparente insensibilidade afetiva.

Finalmente o paciente manifesta sentimentos de falta de realização pessoal no trabalho, afetando sobremaneira a eficiência e habilidade para realização de tarefas e de se adequar à organização.

Baseando-se nos itens necessários para que o indivíduo apresente a Síndrome de Burnout, verificou-se na amostra que os enfermeiros de Arapongas não apresentaram a referida Síndrome. No entanto, as variáveis apontam para existência de evolução no quadro, pois a maioria dos enfermeiros apresentou grau alto em esgotamento emocional, sendo a exaustão emocional a primeira reação ao estresse gerado pelas exigências do trabalho²³.

Neste sentido, há de se considerar a situação de inserção do enfermeiro no mercado de trabalho. Embora a lei trabalhista proponha aos trabalhadores carga horária máxima de 44 horas semanais, e para os profissionais de enfermagem 36 horas semanais é fato comum enfermeiros que mantêm duplo vínculo, que resulta em carga horária semanal de 72 horas.

Também existe a natureza gerencial da atividade do enfermeiro, que ocasiona maior pressão e responsabilidade sendo entendido como agravante para o desenvolvimento da síndrome.

Há preponderância do transtorno nas mulheres, possivelmente devido à dupla carga de trabalho que concilia a prática profissional e a tarefa familiar. Sobre o aspecto familiar, verifica-se que o impacto é único em cada indivíduo, possibilitando apoio nas dificuldades, mas também pode representar mais dificuldade. O diferencial neste caso não é a existência de vínculo familiar estável, mas a qualidade deste vínculo.

O Hospital por sua carga horária noturna, envolvimento com a morte, assistência, urgência e emergência, apresenta-se como um ambiente com diversos estressores.

Os agravantes já são observados em todos os itens analisados, a evolução desse quadro depende de como a instituição integrará a prevenção, avaliação, motivação do funcionário. Conclui-se que os sujeitos da pesquisa necessitam de acompanhamento e intervenção para prevenir a instalação futura da Síndrome de Burnout.

Referências

1. Santos OA. *Ninguém morre de trabalhar (O mito do Estresse)*. 3rd ed. São Paulo: Textonovo; 1995.
2. Batista KM, Bianchi ERF. Estresse do enfermeiro em unidade de emergência. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2006;14(4):534-9.
3. Oliveira SL. *Tratado de metodologia científica projetos de pesquisas, TGI, TCC, Monografias, Dissertações e Teses*. 2nd ed. São Paulo: Editoração Eletrônica; 2001.
4. Instituto Brasileiro de Geografia Estatística - IBGE. *Censo Demográfico de 2007*. Disponível em: URL: www.ibge.com.br.
5. Carlotto MS, Camara, SG. Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicol Estud*. 2004;9(3):499-505.
6. Stacciarini JMR, Troccoli BT. O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2001;9(2):40-9.
7. Spindola T, Martins, ERC. O estresse e a enfermagem: a percepção das auxiliares de enfermagem de uma instituição pública. *Esc Anna Nery*. 2007;11(2):212-219.
8. Schmidt DRC, Dantas RAS. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2006;14(1):54-60.
9. Batista, AAV, Vieira MJ, Cardoso NCS, Carvalho GRPC. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Rev Esc Enferm USP*. 2005;39(1):85-91.
10. Spirduso WW. *Dimensões físicas do envelhecimento*. Barueri: Manole; 2005.
11. Brito MJM, Lara MO, Soares EG, Alves M, Melo MCOL. Traços identitários da enfermeira-gerente em hospitais privados de Belo Horizonte, Brasil. *Saúde Soc*. 2008;17(2):45-57.
12. Guerrer FJL, Bianchi ERF. Caracterização do estresse nos enfermeiros de unidades de terapia intensiva. *Rev Esc Enferm USP*. 2008;42(2):355-62.
13. Sorj B, Fontes A, Machado DC. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil: issues and policies in Brazil. *Cad Pesqui*. 2007; 37(132):573-94.
14. Holzmann L. Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas. *Sociologias*. 2000;2(4):258-73.
15. Delgado JA. Que é o “ser da família”? *Texto contexto – enferm*. 2005;14(Esp.):86-94.
16. Chiavenato I. *Recursos Humanos*. 5th ed. São Paulo: Atlas; 1998.
17. Christovam B, Santos I. A instituição da liderança dos enfermeiros em questões de saúde. *Rev Bras Enferm* 2005;58(5):551-5.
18. Carlotto MS, Palazzo LS. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cad Saúde Pública*. 2006;22(5):1017-26.
19. Junqueira LAP. Gerência dos serviços de saúde. *Cad Saúde Pública*. 1990;6(3):247-59.
20. Villas Boas LMFM, Araújo MBS, Timoteo RPS. A prática gerencial do enfermeiro no PSF na perspectiva da sua ação pedagógica educativa: uma breve reflexão. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2008;13(4):1355-60.
21. Lisboa MTL, Oliveira MM, Reis LD. O trabalho noturno e a prática de enfermagem: uma percepção dos estudantes de enfermagem. *Esc Anna Nery*. 2006;10(3):393-8.
22. Carlotto MS. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicol estud* 2002; 7(1):1-8.
23. Lima FD, Buunk AP, Araújo MBJ, Chaves JGM, Muniz DLO, Queiroz LB. Síndrome de Burnout em residentes da Universidade Federal de Uberlândia - 2004. *Rev Bras Educ Méd*. 2007;31(2):137-46.
24. Pizzoli LML. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso das enfermeiras do Hospital Heliópolis. *Ciênc saúde coletiva* 2005;10(4):1055-62.
25. Norgren MBP, Souza RMS, Kaslow F, Sharlin SA. Satisfação conjugal em casamentos de longa duração: uma construção possível. *Estud Psicol* 2004;9(3):575-84.