



**FAPAC – FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
INSTITUTO TOCANTINENSE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS PORTO LTDA
CURSO DE ENFERMAGEM**

ALINE ANTUNIS DE SOUZA

JULIANA OLIVEIRA LEITE

**AVALIAÇÃO DO GRAU DE ESTRESSE DA EQUIPE DE ENFERMAGEM EM
ATUAÇÃO DE URGÊNCIA E EMERGÊNCIA NO HOSPITAL REGIONAL DE
PORTO NACIONAL-TO**

**PORTO NACIONAL – TO
2019**

**ALINE ANTUNIS DE SOUZA
JULIANA OLIVEIRA LEITE**

**AVALIAÇÃO DO GRAU DE ESTRESSE DA EQUIPE DE ENFERMAGEM EM
ATUAÇÃO DE URGÊNCIA E EMERGÊNCIA NO HOSPITAL REGIONAL DE
PORTO NACIONAL-TO**

Projeto de Pesquisa submetido ao curso de Enfermagem da FAPAC / ITPAC PORTO NACIONAL, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Enfermagem.

Orientadora: Prof^oMa. Sílvia Barroso
Gomes Souto

**PORTO NACIONAL – TO
2019**

**ALINE ANTUNIS DE SOUZA
JULIANA OLIVEIRA LEITE**

**AVALIAÇÃO DO GRAU DE ESTRESSE DA EQUIPE DE ENFERMAGEM EM
ATUAÇÃO DE URGÊNCIA E EMERGÊNCIA NO HOSPITAL REGIONAL DE
PORTO NACIONAL-TO**

Projeto de Pesquisa submetido ao curso de Enfermagem da FAPAC / ITPAC PORTO NACIONAL, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Enfermagem.

Orientadora: Prof^a. Ma. Sílvia Barroso
Gomes Souto

BANCA EXAMINADORA

APROVADO EM: ___/___/___

Prof^o Ma. Sílvia Barroso Gomes Souto – Orientadora
Instituto Tocantinense Presidente Antônio Carlos Porto

Prof^o Enf. Bruna Mirelly Simões Vieira – Examinador 1
Instituto Tocantinense Presidente Antônio Carlos Porto

Prof^o Enf. Alexandre Modesto Braune – Examinador 2
Instituto Tocantinense Presidente Antônio Carlos Porto

**PORTO NACIONAL – TO
2019**

RESUMO

O estresse pode aparecer em qualquer momento da vida, interferindo tanto no estado mental como físico do indivíduo. É caracterizado como uma reação do organismo a determinados agentes estressores, sendo que, as causas do estresse variam de indivíduo para indivíduo. O setor de urgência e emergência é um local desgastante e favorável ao aparecimento do estresse devido a suas características funcionais. Este estudo tem como objetivo avaliar o grau de estresse e a influência que ele pode ocasionar na equipe de profissionais que atuam no setor de urgência e emergência do Hospital Regional de Porto Nacional. Trata-se de uma pesquisa descritiva de caráter quali - quantitativa e será realizada no período de Agosto a Novembro do ano de 2019, no Hospital Regional de Porto Nacional – TO, composta por 30 funcionários de setor específicos de urgência e emergência, onde será utilizado o protocolo de pesquisa e instrumentos para coleta de dados como entrevista, escala de estresse no trabalho e questionários complementares para caracterizar a população de estudo nos seguintes aspectos: características do trabalho, estilo de vida, riscos no trabalho e problemas na área de atuação. Os dados recolhidos possibilitarão identificar o nível de estresse e o quanto este é determinante ao erro dos profissionais envolvidos.

Palavras-chave: Estresse; Urgência e emergência; equipe de enfermagem; esgotamento profissional; depressão.

ABSTRACT

Stress can appear at any point in life, interfering in both the mental and physical state of the individual. It is characterized as a reaction of the organism to certain stressors, and the causes of stress vary from individual to individual. The emergency and emergency sector is an exhausting and favorable place for the appearance of stress due to its functional characteristics. This study aims to evaluate the degree of stress and the influence that it can cause in the team of professionals who work in the emergency and emergency sector of the Regional Hospital of Porto Nacional. This is a qualitative and quantitative descriptive study and will be carried out between August and November of 2019, at the Regional Hospital of Porto Nacional - TO, composed of 30 emergency and emergency sector employees, where it will be used the research protocol and instruments for data collection such as interview, work stress scale and complementary questionnaires to characterize the study population in the following aspects: work characteristics, lifestyle, work risks and problems in the area of performance. The data collected will make it possible to identify the level of stress and how much this is determinant to the error of the professionals involved.

Keywords: Stress; Urgency and emergency; Nursing team; professional exhaustion; depression.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Sinais comuns de estresse e depressão.....

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

HRPN – Hospital Regional de Porto Nacional
SB – Síndrome de Burnot
OMS – Organização Mundial de Saúde

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	8
1.2 HIPÓTESE.....	9
1.3 JUSTIFICATIVA.....	9
2. OBJETIVOS.....	10
2.1 OBJETIVO GERAL.....	10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
3. REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
3.1 SETOR DE URGENCIA E EMERGENCIA.....	11
3.2 SINDROME DE BURNOT.....	12
3.3 ESTRESSE OCUPACIONAL.....	14
3.4 DEPRESSÃO RELACIONADA AO TRABALHO.....	15
3.5 HOSPITAL REGIONAL DE PORTO NACIONAL.....	17
4. METODOLOGIA.....	18
4.1 DESENHO DO ESTUDO.....	18
4.2 LOCAL E PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA.....	18
4.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	18
4.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO.....	18
4.5 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO.....	18
4.6 VARIÁVEIS.....	18
4.7 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS, ESTRATÉGIAS DE APLICAÇÃO, ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS.....	19
5 .DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	19
6. ASPECTOS ÉTICOS	20
6.1 RISCOS.....	20
6.2 BENEFÍCIOS.....	20
7. DESFECHO.....	21
7.1 DESFECHO PRIMÁRIO.....	21
7.2 DESFECHOS SECUNDÁRIOS.....	21
8 CRONOGRAMA.....	22
9 ORÇAMENTO.....	23
REFERÊNCIAS.....	24
APÊNDICES.....	26

1. INTRODUÇÃO

A área da enfermagem é uma das mais estressantes de todas as profissões, pois o profissional de enfermagem se depara com várias situações que suas habilidades são testadas em que qualquer falha ou negligência pode ter como consequência a vida ou a debilidade do paciente.

O estresse é um conjunto de indicações do corpo e da mente, em consequência a diversos estímulos do sistema emocional ou físico. E pode ser qualificado por um estado de tensão que gera o descontrole interno no organismo.

Atualmente a enfermagem foi classificada pela HealthEducationAuthority, como a quarta profissão mais estressante no setor público, pois o profissional da saúde convive diariamente com pessoas de diversas classes e instruções em situações de abalo emocional por si próprio ou ente próximo.

Estudos evidenciam que o nível de stress em profissionais tem sofrido um largo aumento nos últimos anos, basicamente que a elevação dos avanços tecnológicos, das informações na metodologia de trabalho, a sobrecarga de tarefas, a pressão referente ao tempo de desempenho das mesmas e etc. Além disso, os profissionais enfrentam problemas específicos de suas áreas de atuação.

O HRPPN – Hospital Regional Público de Porto Nacional é um dos cinco maiores hospital público do Estado. Atende exclusivamente pelo Sistema Único de Saúde. Referência para atendimento de urgência e emergência de Porto Nacional e 12 municípios da região.

A realização deste trabalho tem como objetivo identificar o grau do stress dos enfermeiros nos setores de urgência e emergência no Hospital Regional de Porto Nacional – TO (HRPN).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Os profissionais da saúde que atuam na urgência e emergência dos Hospitais estão mais estressados devido à pressão do setor?

1.2 HIPÓTESE

Os profissionais da saúde estão sobrecarregados e com alto índice de estresse devido a pressão de urgência do setor de urgência e emergência.

1.3 JUSTIFICATIVA

É fundamental analisar e caracterizar o perfil dos enfermeiros mais atingidos pelo estresse no setor de urgência e emergência, contribuindo na medida em que se pode ter mais atenção para determinados níveis e causas que estejam mais vulneráveis a esse estresse. Pois a mesma afeta diversos fatores, como questões subjetivas, culturais, sociais e econômicas que influenciam também no ambiente de trabalho, resultando que o organismo começa a sofrer um enorme desgaste podendo levar ao adoecimento físico, mental e emocional. Além disso, pode afetar a saúde do trabalhador sendo capaz de levar ao surgimento de doenças.

A sistematização do trabalho também influencia no estresse do profissional, frequentemente vivenciado pela sobrecarga, insegurança, e a instabilidade das atividades desenvolvidas, provocando um desequilíbrio na demanda e na qualidade do serviço prestado por trabalharem em ritmo intenso.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar o grau de estresse e a consequência na equipe de profissionais de enfermagem que atuam no setor de urgência e emergência do Hospital Regional de Porto Nacional – TO.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os principais fatores que contribui para o estresse no setor de urgência e emergência;
- Verificar quais consequências são causadas pelo elevado grau de estresse;
- Avaliar o estado de tensão emocional e estresse provocado pelas condições de trabalho, físicas, emocionais e psicológicas desgastantes.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 SETOR DE URGENCIA E EMERGENCIA

A definição de urgência, segundo a Resolução 1451/95 do Conselho Federal de Medicina, é:

A ocorrência imprevista de agravo à saúde com ou sem risco potencial de vida, cujo portador necessita de assistência médica imediata, e emergência como a constatação médica de condições de agravo à saúde que impliquem risco iminente de vida ou sofrimento intenso, exigindo, portanto, tratamento médico imediato (DANTAS et al., 2015).

O profissional que atua no setor de urgência, tem que ser capaz de enxergar o paciente como um todo, avaliando sempre sua integralidade, mas para que isso possa acontecer é essencial que o profissional tenha reconhecimento e uma boa qualidade de vida para que possa desenvolver suas funções com eficácia, e com isso, melhorar seu atendimento e sua própria saúde. De acordo com algumas pesquisas, o estresse pode ser considerado uma doença ocupacional devido ao grande acúmulo de tensão causada no ambiente de trabalho, devido à isso, alguns desses profissionais estão sofrendo uma grande redução significativa nas suas capacidades de atribuições e devem ser vistos como pessoas normais que possuem limitações (BEZERRA; SILVA; RAMOS, 2012).

Um dos fatores mais estressantes na emergência é a dificuldade em encontrar os recursos necessários para realização do seu trabalho, a precariedade dos materiais bem como as instalações físicas inadequadas, dimensionamento de pessoal inadequado. Tais fatores comprometem a assistência e geram insatisfação profissional, podendo evoluir para estresse físico, psíquico e moral (TRETENE et al., 2016).

Melo et al. (2013) em alguns de seus estudos afirma que os profissionais de enfermagem que atua no setor de urgência, estão mais susceptíveis ao estresse, pois eles convivem diariamente com as dores, os problemas, a morte, e a doença do paciente de forma mais efetiva. Por ter que viver constantemente com esses sentimentos e tendo que oferecer uma boa assistência que muitas vezes não é oferecida de maneira adequada, esses profissionais acabam sofrendo um esgotamento físico e mental.

A Health Education Authority classificou a enfermagem como a quarta profissão mais estressante. O lugar em que a enfermagem ocupa na pesquisa, relata a dificuldade de entender e buscar opções que possam diminuir os casos de estresse apresentadas pelos profissionais, especialmente no setor de urgência, devido à complexidade de seus serviços, além da constante presença de pressão vivenciada no seu posto (BEZERRA; SILVA; RAMOS, 2012).

Com a grande carga de trabalho, rapidez e habilidades que o profissional precisa apresentar, ele fica sujeito a grandes fatores do estresse, causando uma perda na sua habilidade e desempenho no seu trabalho, e podendo causar um desinteresse e insatisfação (SANTOS, 2018).

É muito importante que o enfermeiro desse setor seja capaz de identificar o que lhe está causando estresse no seu ambiente de trabalho, pra que assim consiga obter soluções para enfrentá-lo, quando esse profissional não consegue identificar o problema para solucionar, ele pode desencadear a síndrome de burnout ou como mais conhecida esgotamento profissional que se não tratada pode chegar até à morte (HARBSET et al., 2008).

3.2 SINDROME DE BURNOUT

Essa síndrome é um dos grandes problemas da atualidade, pois o ser humano com tantas obrigações do dia a dia, têm cada vez menos tempo para realizar atividades prazerosas como lazer ou até menos estar na presença da família. Através disso, destaca-se o estresse, e com isso o homem chega ao nível de esgotamento crítico. (PORTELA et al. 2015).

Segundo Oliveira, Lima e Vilela (2017) definem a síndrome como uma mudança psíquica que foi descrita por um médico americano Freudenerger no ano de 1974. O transtorno está registrado no Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde).

Para PêgoF e Pêgo D (2015) o termo “Burnout”, é de origem inglesa, significa algo que deixou de funcionar por exaustão de energia.

A partir desse ano os estudos sobre a síndrome passaram a ter um caráter científico, visto que, foram criados modelos teóricos e instrumentos que possibilitassem registrar e compreender sentimentos de desânimo, apatia e despersonalização. A primeira psicóloga a reconhecer pessoas portadoras dessa

síndrome foi a social norte americana Christina Maslach⁴⁻⁹. Com isso, Maslach foi a pioneira que divulgou o conceito legitimando-o como uma importante questão social. Além disso, caracterizou a síndrome de burnout como uma resposta a tensão emocional, causadas por diversos fatores estressantes que são expostos no ambiente de trabalho.

Tensão emocional e estresse crônico provocados por situações de trabalho físico, emocionais e psicológicas são umas das principais características dessa síndrome. Além disso, ela se apresenta especialmente em pessoas com profissões que exigem um contato direto e intenso (OLIVEIRA; LIMA; VILELA, 2017).

A Síndrome de Burnout envolve três dimensões, sendo elas; exaustão emocional, é quando o profissional sente sua energia esgotada devido ao contato e o cuidado diário com o paciente, além dos seus próprios. A segunda é a despersonalização, ocorre quando o profissional trata seus pacientes e seus colegas de trabalho como objetos, tendo nenhum envolvimento. E a terceira e última, é a baixa realização profissional, é quando o profissional não enxerga seu trabalho como algo valorizado causando uma frustração e insatisfação profissional (TEIXEIRA; SILVA; MEDEIROS, 2010).

Hoje em dia, um grande número de profissionais está sendo afetados por essa síndrome; pelo fato de terem uma sobrecarga no trabalho e a falta de autonomia, fazem com que sejam umas das profissões com maior índice de ter a Síndrome de Burnout. Muitos desses profissionais acabam tendo que enfrentar duplas jornadas de trabalho devido a uma baixa remuneração, desencadeando um sofrimento mental (OLIVEIRA; LIMA; VILELA, 2017).

Os enfermeiros devem sempre estar atualizados mesmo desenvolvendo atividades com sua equipe. Com a grande ausência de matérias e de uma boa estrutura em seu ambiente de trabalho, acaba interferindo bastante no desempenho dos profissionais, além disso, a interferência de outros profissionais nos cuidados ao paciente acaba gerando bastante desgaste no trabalhador. Por ser uma área que exige ter um ritmo de trabalho acelerado e uma grande responsabilidade, o enfermeiro acaba tendo um risco maior de desenvolver o estresse ocupacional (MELO et al. 2013).

3.3 ESTRESSE OCUPACIONAL

Segundo Carvalho e Malagris (2007) a gravidade do problema e a importância da saúde do profissional, causando até mesmo o abandono do emprego.

O enfermeiro, na sua prática profissional, exige algumas funções, como: administração de setores e da equipe, educação em saúde dos pacientes e da família e assistência prestada ao paciente. Com tanto trabalho acumulado, pode gerar estados de estresse afetando na saúde e na qualidade de vida do enfermeiro. Nesse contexto, a literatura infere que o trabalho do enfermeiro pode ser um gerador de estresse ocupacional (AZEVEDO et al., 2017).

Estresse ocupacional é um processo vital e fundamental onde pode ser dividido em dois tipos, ou seja, quando passamos por mudanças boas, temos o estresse positivo e quando atravessamos alguma fase negativa, estamos vivenciando o estresse negativo (SILVA; SALLES, 2016 p. 236).

O estresse é gerado por fatores ligados ao trabalho, soma de atividades, comportamentos e representações. Sabemos que o trabalho possibilita o crescimento, transformação, reconhecimento e além de trazer Independência pessoal, porém, com as constantes mudanças impostas ao indivíduo, podem também gerar alguns problemas como insegurança, insatisfação, desinteresse e irritação (BEZERRA, SILVA; RAMOS, 2012).

Segundo Menzani (2009) o processo do estresse é dividido em três fases: reação de alarme, fase de resistência e exaustão, sendo assim conceituadas como:

Reação de Alarme é quando a pessoa entra em contato direto com o agente estressor, experimenta várias sensações em que muitas vezes pode não ser identificadas como estresse, causando mãos e pés frias, sudorese, boca seca, tensão muscular e cefaleia.

Fase de Resistência é quando o corpo tenta voltar à acostumar em diversas situações, retomando seu equilíbrio. Quando esse equilíbrio se atinge, os sintomas iniciais se desaparecem.

Por último e a mais perigosa, Exaustão, pois é quando a energia adaptativa do indivíduo foi toda utilizada, causando o surgimento dos sintomas iniciais e ainda desenvolvendo outros podendo chegar até ao óbito.

De acordo com uma pesquisa realizada em 2013 pela Organização Mundial de Saúde (OMS), o stresse atinge cerca de 90% da população mundial. No Brasil 70% da população sofre desse mal, sendo que 30% são em altos níveis.

Estudos realizados no mundo todo, revela que o estresse pode diminuir significativamente o desempenho pessoal e profissional, causando vários problemas como falta de concentração, desmotivação, baixa qualidade, conflitos interpessoais, faltas no serviço e trazendo grandes chances do profissional cometer erros durante seu trabalho (MARTINS, 2011).

Porém, se o profissional não procurar formas de combater o stresse, alguns sintomas podem levar á uma piora, causando doenças como depressão, pressão alta, aumento de risco de doenças cardiovasculares, transtornos musculoesqueletico tendo também baixo níveis de rendimento e baixa produtividade (MARTINS, 2011).

Portanto, considera-se muito importante que o enfermeiro que atua no setor de urgência e emergência seja capaz de reconhecer os agentes estressores no seu ambiente de trabalho e suas repercussões no processo saúde-doença, e possa buscar soluções para amenizá-los e enfrenta-los, prevenindo danos á saúde e garantindo também uma boa assistência ao usuários (BEZERRA; SILVA; RAMOS, 2012).

3.4 DEPRESSÃO RELACIONADA AO TRABALHO

Segundo Pereira et al. (2016) a depressão é um dos acontecimentos atuais que tem chamado mais atenção devido ao alto índice de ocorrências no mundo, além de tratar de uma questão de saúde pública.

De acordo a OMS estima-se que hoje, no mundo, 350 milhões de pessoas vivam com depressão. Os transtornos mentais comuns apresentam 13% do total de todas as doenças e atingem cerca de 700 milhões de pessoas no mundo, apresentando diversos tipos de sinais e sintomas sendo que os mais prevalentes são depressão, ansiedade e estresse, sendo estimado para 2020 que a Depressão seja a segunda maior causa de incapacitação da população mundial.

No mundo os transtornos depressivos são cada vez mais prevalentes, surgindo como o mal do século. Esse mal prevalece em maior frequência nos profissionais de saúde (GOMES et al. 2015).

Os profissionais de enfermagem estão na categoria dos grupos mais propensos a ter problemas mentais, dentre as quais a depressão e o risco de suicídio, pois lidam constantemente com o sofrimento humano, a dor, tristeza; destacando ainda, condições de trabalho e a falta de reconhecimento (SILVA et al., 2015).

Segundo Manetti e Marziale (2007) a depressão foi definida pelo aumento de sentimentos negativos e a incapacidade de concentração ou funcionamento normal.

No ambiente de trabalho há vários fatores estressantes, tais como, a falta de clareza nos serviços prestados no setor, o clima no local ficara mais tenso, causando efeitos adversos na saúde, especialmente aqueles que trabalham na área da saúde (LUANA F; LUCAS F, 2015).

Acredita-se que a depressão é umas das três doenças mais mencionada pelos trabalhadores de enfermagem, esses profissionais devem identificar o problema o mais cedo possível, para que possa promover a saúde no trabalho, evitar finais tristes e fatais, e também como a diminuição ou a perda da qualidade da assistência prestada (SILVA et al., 2015).

Como podemos diferenciar o estresse de depressão? Os dois podem afetá-lo da mesma maneira, mas existem algumas diferenças importantes entre elas. Os sintomas da depressão podem ser mais intensos. Duram pelo menos duas semanas, causando mudanças no humor, como tristeza e desespero. O indivíduo pode ainda se sentir exausto e incapaz de agir. No quadro 1, alguns sinais comuns de estresse e depressão (AGUIAR, 2017).

Quadro 1 – Sinais comuns de estresse e depressão

ESTRESSE	DEPRESSÃO
Problemas para dormir	Isolando-se do convívio com outras pessoas
Sentindo-se sobrecarregado	Sentir-se triste e sem esperança
Problemas com a memória	Falta de energia, entusiasmo e motivação
Problemas de concentração	Problemas para tomar decisões
Mudanças de hábitos alimentares	Sendo inquieto, irritado e agitado
Sentindo-se nervoso ou ansioso	Comer//dormir mais ou menos do que o habitual
Sentindo-se bravo irritado ou facilmente frustrado	Problema de concentração e com a memória
Sentindo-se que você não pode superar dificuldades em sua vida	Sentindo-se mal por você mesmo ou se sentir culpado
Problemas no trabalho ou na vida	Sentindo-se que você não pode superar

pessoal	dificuldade em sua vida
Não apresenta pensamento de suicídio	Pensamentos de suicídio

Fonte: Mental Health Americana (2017).

Com isso, podemos perceber que a depressão é uma doença mental incapacitante, podendo levar ao surgimento de várias comorbidades e ainda causando um fator de risco para o suicídio (BARBOSA, 2012).

3.5 HOSPITAL REGIONAL DE PORTO NACIONAL

Hospital de Porto Nacional conta atualmente com 101 leitos para atender os 13 municípios da Região de Saúde Amor Perfeito, e dispõe de especialidades como clínico geral, enfermagem, farmácia, nutrição, fonoaudiologia, odontologia, assistente social, geriatria, buco maxilo, oftalmologia, ortopedia e urologia.

A unidade possui 76 leitos de internação e 12 leitos de observação, dispõe de atendimentos clínicos multiprofissionais que atendem em diversos setores existentes na unidade, entre os quais, clínica médica, clínica cirúrgica, buco-maxilo, ortopedia, nutrição, psicologia, terapeuta ocupacional, enfermagem, assistência social, farmacêuticos, técnico de segurança do trabalho).

O hospital dispõe de um centro cirúrgico, contendo 04 salas em funcionamento e uma de pós – anestésico, possui também aparelhos de RX. Ultrassonografia, laboratório, ambulatório de serviço da ortopedia, SER – Serviço de Reabilitação, uma ala específica de geriatria, destinadas a pacientes idosos, refeitório dentre outros setores administrativos. O hospital conta ainda com um setor de vigilância epidemiológica e com uma comissão de controle de infecção hospitalar.

4. METODOLOGIA

4.1 DESENHO DO ESTUDO

Este estudo será uma pesquisa descritiva quali-quantitativa, onde se utilizará o protocolo de pesquisa e instrumentos para coleta de dados

4.2 LOCAL E PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa será realizada no período de agosto a novembro de 2019 no Hospital Regional de Porto Nacional - TO.

4.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população será composta por 10 enfermeiros efetivos do setor de urgência e emergência no Hospital Regional de Porto Nacional durante o período de agosto a novembro de 2019

4.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Na pesquisa serão incluídos todos os profissionais da equipe de enfermagem que atuam dentro do HRPN – TO que aceitarem participar da pesquisa através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

4.5 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Serão excluídos da pesquisa aquele(s) profissional(is) que:

- Não aceitarem participar da pesquisa;
- Não estiverem presentes no HRPN no dia da Entrevista;

4.6 VARIÁVEIS

- Sexo;
- Formação complementar;
- Tempo de experiência no hospital;
- Carga Horária desenvolvida;

- Atividades desenvolvidas dentro do HRPN;
- Aspectos facilitadores e dificultadores do trabalho dos profissionais;

4.7 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS, ESTRATÉGIAS DE APLICAÇÃO, ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS

O método de pesquisa vai determinar a obtenção de informações qualitativas sobre o projeto. Este procedimento requer um planejamento prévio e habilidade do entrevistador para seguir um roteiro de questionário, com possibilidades de introduzir variações necessárias durante a aplicação. A entrevista vai fornecer uma quantidade de informações, juntamente com o questionário apresentando as mesmas questões para todas as pessoas, garantindo o anonimato e podendo conter questões para atender a finalidades específicas de uma pesquisa.

Esta técnica é desenvolvida para medir atitudes, opiniões, comportamento, circunstâncias da vida do profissional, e outras questões. Quanto à aplicação, os questionários fazem uso de materiais simples como lápis, papel, formulários, escalas e etc.

5. DELINEAMENTO DA PESQUISA

Serão utilizados dois instrumentos para a coleta de dados. O primeiro instrumento, elaborado pelas pesquisadoras, sendo que no primeiro momento será realizado a entrevista que consta no tópico 1, e no segundo momento será respondido dados, estilo de vida, e fatores relacionados ao trabalho (APÊNDICE II).

O segundo instrumento a ser aplicado é a Escala de Avaliação do Estresse Ocupacional (ANEXO 1), previamente validada e usada no Brasil com fins de avaliar o estresse nos trabalhadores por meio de instrumento auto aplicado e que antes da aplicação será previamente explicada para os participantes.

6. ASPECTOS ÉTICOS

O projeto será cadastrado na Plataforma Brasil para apreciação e análise do CEP do ITPAC Porto, de acordo com a Resolução CNS nº 466/12 que normatiza pesquisa envolvendo seres humanos. (BRASIL, 2012)

Após a sua conclusão, os resultados da pesquisa serão disponibilizados aos profissionais de saúde participantes, no qual será entregue uma cópia da análise dos dados aos profissionais que se interessar por saber do resultado da pesquisa.

6.1 RISCOS

Os riscos da pesquisa têm como a possibilidade de danos ao ser humano, tais como, à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual. Conforme a Resolução 466/12 enfatiza a necessidade de valorizar o respeito pela dignidade humana e pela proteção devida aos participantes de pesquisas envolvendo seres humanos.

6.2 BENEFÍCIOS

Mediante aos resultados desta pesquisa e suas possíveis causas, o estabelecimento deve criar medidas que modifiquem a forma de trabalho dos profissionais. Com foco para a anulação de tudo o que pode estar afetando o serviço, além de promover estratégias a serem implementadas.

Em função disso, entende-se a importância de uma contínua avaliação e controle dos resultados, mantendo a qualidade de vida no trabalho a fim de avaliar o grau de estresse e a influência que ele pode ocasionar na equipe de profissionais que atuam no setor de urgência e emergência do Hospital Regional de Porto Nacional.

7. DESFECHO

7.1 DESFECHO PRIMÁRIO

Através da avaliação do grau de estresse e suas consequência na equipe de profissionais, serão destacados métodos de oposição para reduzir fatores estressores presentes no setor de urgência e emergência do Hospital Regional de Porto Nacional – TO.

7.2 DESFECHO SECUNDÁRIO

Durante a realização desta pesquisa, será possível identificar se os profissionais abordados desenvolvem o estresse e se estão devidamente preparados para exercerem suas funções, favorecendo a qualidade na assistência prestada, bem como melhorar o ambiente de trabalho dentro do setor do hospital.

9 ORÇAMENTO

CATEGORIA: Gastos com Recursos Materiais			
ITENS	Quantidade	Valor unitário (R\$)	Valor total (R\$)
Impressão Colorida (folha A4)	20	1,00	20,00
Papel Chamex A4 (resma 500 folhas)	01	17,90	17,90
Caneta	20	2,00	40,00
Prancheta	03	17,00	51,00
Encadernação	03	3,00	9,00
Valor Total			137,90

CATEGORIA: Gastos com Recursos Humanos			
ITENS	Quantidade	Valor unitário (R\$)	Valor total (R\$)
Combustível	30	4,20	126,00
Valor Total			126,00

FINANCIAMENTO TOTAL DA PESQUISA	
ITENS	Valor total (R\$)
Gastos com Recursos Materiais	137,90
Gastos com Recursos Humanos	126,00
Valor Total	263,90

REFERÊNCIAS

- ALVES. **SÍNDROME DE BURNOUT**. Fundação universitária Mario Martins curso de especialização em psiquiatria, Porto Alegre, julho de 2017.
- AGUIAR. **DEPRESSÃO NA ENFERMAGEM: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**. UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE CURSO DE BACHARELADO EM ENFERMAGEM, 2017.
- AZEVEDO et al., **Estresse ocupacional em profissionais de enfermagem que atuam em unidades de urgência e emergência**. R. Interd. v 10, n. 4, p. 112-124, out. nov.dez. 2017.
- BARBOSA, K.V.S; et al. **Sintomas depressivos e ideação suicida em enfermeiros e médicos da assistência hospitalar**. Revista de Enfermagem UFMS, v.2, n.3, p.515-522. 2012.
- BEZERRA; SILVA; RAMOS. **Estresse ocupacional dos enfermeiros de urgência e emergência: Revisão Integrativa da Literatura**.Acta paul. enferm. vol.25 no.spe2 São Paulo 2012.
- CARVALHO; MALAGRIS. **Avaliação do nível de stress em profissionais de saúde**. Estud. pesquis. psicol. v.7 n.3 Rio de Janeiro dez. 2007
- DANTAS et al., **O TRABALHO DOS ENFERMEIROS NO SETOR DE URGÊNCIA: LIMITES E PERSPECTIVAS**. Rev enferm UFPE on line., Recife, 9(Supl. 3):7556-61, abr., 2015.
- GOMES et al., **Transtornos depressivos em profissionais de saúde**. Revista de Medicina e Saúde de Brasília ARTIGO DE REVISÃO, 2015.
- LUANA, Ferreira; LUCAS, Ferreira. **Depressão no trabalho da enfermagem: revisão sistemática de literatura**, 2015.
- MANETTI; MARZIALE. **Fatores associados à depressão relacionada ao trabalho de enfermagem**. Estudos de Psicologia, 2007.

MARTINS, Leonardo Fernandes. **Estresse ocupacional e esgotamento profissional entre profissionais da atenção primária à saúde**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2011.

MELO et al., **ESTRESSE DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NAS UNIDADES HOSPITALARES DE ATENDIMENTO EM URGÊNCIA E EMERGÊNCIA**, 2013.

MENZANI; BIANCHI. **STRESS DOS ENFERMEIROS DE PRONTO SOCORRO DOS HOSPITAIS BRASILEIROS**. Rev. eletr. Enf 2009

Oliveira RF, Lima GG, Vilela GS. Incidência da **Síndrome de Burnout nos Profissionais de Enfermagem: Uma Revisão Integrativa**. Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro. 2017;7:e1383. <http://dx.doi.org/10.19175/recom.v7i0.1383>

PÊGO F, PEGO D, 2015. **Síndrome de Burnout**. Trabalho realizado no Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA) – Anápolis (GO), Brasil.

PEREIRA et al., 2016. **Depressão e uso de medicamentos em profissionais de enfermagem**.

PORTELA et al., 2015. **Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem de serviços de urgência e emergência**. Revista de pesquisa cuidado é fundamental online.

Resolução 1451/95 do Conselho Federal de Medicina.

SANTOS, 2018. **ESTRESSE EM ENFERMEIROS NA UNIDADE DE EMERGÊNCIA ADULTO: REVISÃO DE LITERATURA**. UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR FACULDADE DE ENFERMAGEM.

SILLVA et al., Depressão e risco de suicídio entre profissionais de Enfermagem: revisão integrativa. RevEscEnferm USP · 2015.

SILVA; SALLES, 2016. **O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento**. ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo.

TEIXEIRA; SILVA; MEDEIROS, 2010. **SÍNDROME DE BURNOUT-** a interface entre o trabalho na área da educação e na enfermagem.

TRETTENE et al., **Estresse em profissionais de enfermagem atuantes em Unidades de Pronto Atendimento**. Bol. - Acad. Paul. Psicol. vol.36 no.91 São Paulo jul. 2016.

APÊNDICE I**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**

Abaixo assinado concordo em participar da pesquisa intitulada “**AVALIAÇÃO DO GRAU DE ESTRESSE NA EQUIPE DE SAÚDE EM ATUAÇÕES DE URGENCIA E EMERGENCIA NO HRPN**”. Fui informado que esta pesquisa tem como objetivo avaliar o grau do estresse na atuação dos profissionais na instituição de Porto Nacional, estado do Tocantins. A pesquisadora manterá sigilo absoluto sobre as informações que eu lhe der, assegurará o meu anonimato na publicação dos resultados da pesquisa, além de me dar permissão de desistir em qualquer momento, sem que isto traga qualquer prejuízo para a minha pessoa. Declaro que nada receberei para participar desta pesquisa, e que os resultados da mesma serão utilizados em prol da ciência. A pesquisa será orientada e acompanhada pela Preceptora Prof.^a Silvia Souto, docente do ITPAC Porto, que pode ser encontrado pelo telefone (63) 98437-1310. Fui informado (a) ainda que posso indagar as pesquisadoras se desejar fazer alguma pergunta sobre a pesquisa a qualquer momento pelos telefones (63) 98447-8090 com Aline ou (63) 98429-0072 com Juliana, no endereço Rua 03, Nº: 910, Setor Beira Rio, Porto Nacional – Tocantins, e se eu tiver interesse, posso receber os resultados da pesquisa quando forem publicados. Está pesquisa corresponde e atende as exigências éticas e científicas da Resolução CNS 196/96, que contém as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, e que a mesma foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do ITPAC Porto. Este termo de consentimento será guardado pelo pesquisador e, em nenhuma circunstância, ele será dado a conhecer a outra pessoa.

Assinatura do(a) participante: _____

Aline Antunis de Souza

Prof^a. Silvia Souto

Preceptora Orientadora da

Pesquisadora 1

Pesquisa

Juliana Oliveira Leite

Pesquisadora 2

APÊNDICE II - INSTRUMENTO DE PESQUISA

INSTRUMENTO DE PESQUISA

Dados de Identificação

Idade:	Sexo: () Feminino () Masculino
Estado civil: () Solteiro () Casado () Viúvo () Divorciado () Outro: _____	
Tem filhos? () Não () Sim Se sim, quantos: _____	
Escolaridade: (Marque sua formação e se é completa ou incompleta) () ANALFABETO () SABE LER E ESCREVER () ENSINO FUNDAMENTAL : () COMPLETO () INCOMPLETO () ENSINO SUPERIOR : () COMPLETO () INCOMPLETO	

2.Relacionado ao trabalho

Qual o cargo você ocupa na empresa? _____
Qual setor você pertence? _____
Há quanto tempo trabalha nela? _____
Quantas horas você trabalha por dia? _____
Quantos dias você trabalha por semana? _____
Qual o turno de trabalho? (pode marcar mais de uma opção)

<input type="checkbox"/> Manhã <input type="checkbox"/> Tarde <input type="checkbox"/> Noite
--

3 . Em caso de Duvidas estamos disponíveis para esclarecimentos:

Como você se sente após um dia de trabalho? (Pode marcar mais de um item)		
<input type="checkbox"/> Alegre	<input type="checkbox"/> Irritado	<input type="checkbox"/> Com sono
<input type="checkbox"/> Bem Humorado	<input type="checkbox"/> Alerta	<input type="checkbox"/> Com dores no corpo
<input type="checkbox"/> Triste	<input type="checkbox"/> Indisposto	<input type="checkbox"/> Ansioso
<input type="checkbox"/> Cansado	<input type="checkbox"/> Animado	<input type="checkbox"/> Ameaçado
<input type="checkbox"/> Bem disposto	<input type="checkbox"/> Com medo	<input type="checkbox"/> Angustiado
<input type="checkbox"/> Com vontade de chorar	<input type="checkbox"/> Indiferente	
<input type="checkbox"/> Outro (s):		

O que te deixa Estressado no seu trabalho?(Pode marcar mais de um item)		
<input type="checkbox"/> Tarefas	<input type="checkbox"/> Salário	<input type="checkbox"/> Benefícios
<input type="checkbox"/> Relação com chefia	<input type="checkbox"/> Relação com os colegas	
<input type="checkbox"/> Horário	<input type="checkbox"/> Turno de trabalho	
<input type="checkbox"/> Falta de treinamentos e capacitações		
<input type="checkbox"/> Outro (s):		
<input type="checkbox"/> Não tenho estresse no trabalho		

Marque abaixo o que você apresenta. (Pode marcar mais de um item)		
<input type="checkbox"/> Taquicardia	<input type="checkbox"/> Sensibilidade a luz	<input type="checkbox"/> Ansiedade
<input type="checkbox"/> Suor Excessivo	<input type="checkbox"/> Respiração Ofegante	<input type="checkbox"/> Irritabilidade
<input type="checkbox"/> Tensão Muscular	<input type="checkbox"/> Gastrite	<input type="checkbox"/> Insônia
<input type="checkbox"/> Tremores	<input type="checkbox"/> Diminuição da libido	<input type="checkbox"/> Dificuldade de concentração
<input type="checkbox"/> Outro (s):		
<input type="checkbox"/> Nenhum sintoma	<input type="checkbox"/> Vontade de chorar	

APÊNDICE III - INSTRUMENTO DE PESQUISA

ESCALA DE AVALIAÇÃO DO ESTRESSE OCUPACIONAL REDUZIDA

ORIENTAÇÃO PARA PREENCHIMENTO:

A escala abaixo avalia como você se sente no ambiente de trabalho. Leia com atenção as afirmativas da primeira coluna e escolha a resposta que mais se aproxima do seu sentimento, marcando com um "X". Marque somente um resposta por situação.

Veja o exemplo:

	1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Concordo em parte	4 Concordo	5 Concordo completamente
1. A forma como que as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.			X		

Se você CONCORDA EM PARTE faça um X na coluna indicada com número 3.

	1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Concordo em parte	4 Concordo	5 Concordo completament e
1. A forma como que as tarefas são distribuídas em minha área tem me					

deixado nervoso.					
2. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.					
3. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho.					
4. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.					
5. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade.					
6. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.					
7. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.					
8. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.					
9. As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado.					
10. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.					
11. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.					
12. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação					
13. O tempo insuficiente para realizar o meu volume de trabalho deixa-me nervoso					

