



OS AGENTES ESTRESSORES E A GESTÃO DA SAÚDE OCUPACIONAL DOS ENFERMEIROS DA LINHA DE FRENTE AO COMBATE DO COVID-19

Gabriel de Sousa¹

José Márcio Azevedo Salgado²

Márcio Lobosque Senna Neves³

Marcília Bruna dos Reis Teixeira⁴

RESUMO

O tema do presente artigo é o estresse laboral, especificamente a ocorrência da Síndrome de Burnout (o seu estágio mais avançado) tendo como delimitação os enfermeiros que atuam na linha de frente do combate ao Covid-19. Desta forma, teve como objetivo identificar as ações e ou estratégias das organizações hospitalares para a promoção da saúde do enfermeiro que atua em Unidade de Terapia Intensiva. O estudo foi realizado por meio de pesquisa bibliográfica e revisão literária. Constatou-se que o ritmo intenso de trabalho, a necessidade de longas ou duplas jornadas de trabalho, a escala mensal, a agitação do ambiente que gera e promove riscos, as ações emergenciais, os baixos salários, a tecnologia, o gerenciamento da unidade crítica, o relacionamento interpessoal, o sofrimento e morte do paciente e os procedimentos de risco se resumem nos principais agentes estressores que resultam na referida síndrome e causam afastamento dos enfermeiros que atuam na Unidade de Terapia Intensiva. Pode-se dizer que os programas de escuta e apoio social e as propostas organizacionais e ambientais para redução do estresse são ações e estratégias da gestão de pessoas que devem ser adotadas pelas organizações hospitalares para a prevenção da síndrome e promoção da saúde desses profissionais, tão necessários no momento pandêmico.

Palavras-chave: Enfermagem. Unidade de Terapia Intensiva. Agentes estressores. Síndrome de Burnout. Covid-19.

1 INTRODUÇÃO

¹ Graduando do curso de Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – E-mail: gabriellssousa18@gmail.com

² Graduando do curso de Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – E-mail: josemarcio_salgado@hotmail.com

³ Professor Orientador do curso de Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – E-mail: marcio.neves@uniptan.edu.br

⁴ Professora Coorientadora do curso de Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – E-mail: marcilia.teixeira@uniptan.edu.br

O mercado de trabalho globalizado vem exigindo profissionais flexíveis e polivalentes, inclusive no segmento da saúde. Desempenhar o papel de enfermeiro, na sociedade atual, requer do profissional da enfermagem muito mais do que cuidar de pessoas e salvar vidas. A enfermagem configura-se como uma atividade que demanda um esforço que está além das habilidades e técnicas que os enfermeiros geralmente têm. De acordo com Almeida, Silva e Moraes Filho (2017), entre as profissões consideradas como elevadas fontes geradoras de tensão, evidenciam-se aquelas em que o profissional atua diretamente com pessoas – a exemplo, o profissional de enfermagem, enquanto um recurso humano de instituições de saúde/de hospitais, que teve grande visibilidade acerca de sua importância dentro de unidades de terapia intensiva, considerando a pandemia do Covid-19.

Especificamente na Unidade de Terapia Intensiva (UTI), ao enfermeiro é atribuída a responsabilidade de auxiliar no atendimento de pacientes graves. Embora apenas poucos pacientes internados necessitem de terapia intensiva, grande parte dos pacientes pode adquirir algum tipo de infecção devido à gravidade e complexidade dos procedimentos realizados dentro dessa seção, não descartando a ocorrência de agravos providos das patologias de tais pacientes e a diversidade de procedimentos considerados como mais invasivos no âmbito deste ambiente (ALMEIDA; SILVA; MORAES FILHO, 2017).

Neste contexto, é grande a busca por estabelecer diretrizes assistenciais de modo a sistematizar e racionalizar o atendimento de enfermagem, tendendo a contribuir para a qualificação dos serviços realizados pelos seus profissionais. Contudo, a promoção da qualidade dos serviços de enfermagem no ambiente da UTI torna-se uma questão polêmica, considerando a conjuntura e os fatores estressores dos profissionais (dos enfermeiros, então recursos humanos), associados a alguns fatores vulneráveis no referido âmbito – o que pode levar estes profissionais à síndrome de Burnout, que representa o grau mais elevado do estresse.

Um dos fatores de vulnerabilidade vem sendo a questão da pandemia do Covid-19, sendo que os profissionais da enfermagem, principalmente aqueles que atuam em UTI, representam a linha de frente do combate ao vírus. Desde então, estes profissionais trabalham em condições exaustivas, mediante risco exacerbado de contágio, pressão psíquica e social e condições de trabalho extremamente exigentes, com procedimentos longos e extensão de jornada de trabalho. Este dilema tem se intensificado desde 11 março de 2020, mediante declaração para oficialização da pandemia, pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Nesta ocasião, a Presidência da República Federativa do Brasil, representada pelo seu Ministério da Saúde (MS), veio decretar emergência na saúde pública, nos termos da Lei n. 13.979 (BRASIL, 2020).

Desse modo, questionam-se: quais as principais ações/estratégias a serem adotadas pela gestão das organizações (hospitalares) nacionais para a intervenção junto aos agentes estressores da profissão da enfermagem em atuação na UTI intensificados em período da pandemia do Covid-19? Como hipótese de pesquisa, acredita-se que algumas ações ou estratégias emergenciais utilizadas pela gestão das organizações hospitalares são os programas de escuta e apoio psicossocial e as propostas organizacionais e ambientais para redução do estresse.

Assim, o objetivo geral é apresentar as ações e estratégias das organizações hospitalares para a promoção da saúde, com foco na prevenção e redução dos agentes estressores e da Síndrome de Burnout do enfermeiro que atua em UTI, intensificados pelo contexto pandêmico do Covid-19. Para o seu cumprimento elencam-se os objetivos específicos: conhecer o perfil da enfermagem na Unidade de Terapia Intensiva; contextualizar o estresse ocupacional em seus níveis de acometimento; e identificar os agentes estressores da profissão que impactam na qualidade dos serviços prestados pelos seus profissionais, agravados pela pandemia do Covid-19.

A Enfermagem está dentre as profissões mais estressantes da atualidade. Assim, o estresse laboral é um dilema apresentado comumente no cotidiano da enfermagem e precisa ter intervenções que possam promover saúde e qualidade de vida, considerando as particularidades do seu espaço sócio ocupacional (SANTOS, 2013; ROLOFF et al., 2017) – mais emergencial, ainda, considerando o momento pandêmico, o que justifica a promoção deste estudo.

Sua abordagem faz-se relevante, pois, as produções científicas com resultados de estudos sobre o estresse do profissional de enfermagem que enfrenta a pandemia e ações estratégicas para a gestão dessas profissionais (pessoas) ainda são restritas, o que dificulta ações preventivas e reduz o sucesso do trabalho e acomete a qualidade de vida. Assim, o estudo pode contribuir tanto para a produção de conhecimentos que corroborem com a comunidade acadêmico-científica – tanto da Gestão de Pessoas, da Enfermagem, Administração e Administração Pública –, haja vista a reunião de informações importantes acerca de um assunto em demanda e considerado como emergente.

Ou seja, o presente estudo se justifica e se faz relevante, considerando que o entendimento sobre a Síndrome de Burnout nos enfermeiros devido ao evento pandêmico vai possibilitar aos gestores das instituições hospitalares a criação de estratégias para minimização do impacto causado pelo fenômeno, em busca de transformações no clima organizacional, de melhoria nas condições de trabalho, na proteção desses colaboradores e na promoção do bem estar de todos, resultando em maior qualidade de vida e qualidade laboral.

Para o cumprimento dos objetivos, a pesquisa caracteriza-se como exploratório-descritiva, a se cumprir por meio de revisão bibliográfica, subsidiada pela revisão de literatura eletrônica contemporânea (MARCONI; LAKATOS, 2017).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O profissional da enfermagem inserido na Unidade de Terapia Intensiva (UTI)

Uma unidade de terapia intensiva é um local específico de um hospital. É uma unidade que possui monitoramento intensificado e que admite pacientes em qualquer período ou faixa etária, cujo estado de saúde encontra-se potencialmente grave ou com algum tipo de instabilidade em um ou mais sistemas do corpo humano. Ainda, é um espaço cujo padrão de qualidade é exigido para assegurar ao paciente também o direito à assistência humanizada. É um ambiente de ambiguidade, considerando ser um local que possibilita a vida, ao passo que o risco à vida é constante (LOPES; SANTOS; GIOTTO, 2020).

É de responsabilidade do enfermeiro da UTI o gerenciamento de riscos, a prevenção de complicações relativas ao aparato tecnológico, o controle das etapas de um trabalho efetuado em equipe e o gerenciamento dos recursos imprescindíveis para a recuperação de cada um dos pacientes neste ambiente (COSTA; MARTINS, 2011). Deste modo, qualquer paciente estando nesta unidade recebe monitoramento constante das equipes multiprofissionais especializadas, além dos diversos equipamentos específicos de alta tecnologia para atendimento (PIEIDADE; SANTOS; CONCEIÇÃO, 2012).

Assim, considerando que a UTI situa-se no nível hierárquico mais complexo dos serviços de enfermagem, é que a reestruturação das formas de assistência passou a ser demanda no ambiente hospitalar, para que as ações possam acontecer com segurança e com qualidade (MASSAROLI et al, 2015). Os enfermeiros de uma UTI são responsáveis pela excelência do atendimento ou assistência humanizada da enfermagem nesse âmbito. A excelência no atendimento demanda enfermeiros devidamente treinados e motivados, saudáveis e satisfeitos com suas atividades laborais, considerando suas atribuições e responsabilidades (VITURI; ÉVORA, 2015).

O profissional da enfermagem é considerado como integrante da equipe multidisciplinar de saúde, necessitando estar cada vez mais em aprimoramento e educação especializada de desenvolvimento de habilidades e conhecimentos, para fazer frente ao avanço dos cuidados intensivos, que geralmente acontecem em UTI, além de bem preparados emocionalmente e com

a saúde psíquica em estabilidade, abstendo-se de quaisquer fatores que possam comprometer o desempenho de suas atividades, como é o caso da existência do estresse ocupacional ou laboral (PIEDADE; SANTOS; CONCEIÇÃO, 2012).

Geralmente, o ambiente hospitalar é estressante, considerando que todas as atividades desenvolvidas exijam comprometimento, conhecimento, qualificação e responsabilidade que, em conjunto, desgastam emocionalmente todos os sujeitos envolvidos neste contexto. Afirma-se que os profissionais de enfermagem, em geral (e principalmente os que atuam na UTI) são acometidos pelo esgotamento físico e mental, relacionado às situações laborais, haja vista seu envolvimento com pessoas (MORAES FILHO; ALMEIDA, 2016).

2.2 Estresse ocupacional ou laboral e a Síndrome de Burnout

Em consenso literário, Dejours (1994), Benevides Pereira (2002), Lipp (2001) e Limongi-França e Rodrigues (2009) compreendem o estresse como uma forma de reação do organismo das pessoas, junto a componentes psicológicos, físicos, mentais e hormonais, ocorrida mediante a necessidade de adaptações a eventos distintos ou adaptações às situações que possam ser consideradas como de extrema importância. Os mesmos autores afirmam que, em ocasiões ou situações em que o estresse passa a ser compreendido ou controlado, passa a contribuir para o bem-estar dos seus acometidos. Entretanto, quando não compreendido ou controlado, torna-se um complicador e comprometedor para a qualidade de vida.

Segundo o Instituto de Pesquisa e Orientação da Mente (IPOM, 2013), o estresse vem sendo correlacionado às causas da depressão em 60% dos casos. Ele é pauta das discussões e debates da classe médica e de estudos comportamentais e, a partir da década de 30, foi inserido no rol das doenças constantes do Código Internacional de Doenças (CID) tardiamente.

O estresse caracteriza-se e pode ser categorizado a partir de fases que se contemplam em um processo evolutivo da doença, sendo elas: (1) a fase do alerta; (2) a fase da resistência; (3) a fase da quase exaustão e; (4) a fase da exaustão. Cada uma das fases pode ser caracterizada a partir de sintomas em conjunto e que se apresentam de forma peculiar em cada processo evolutivo (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009).

Para o presente estudo, interessa-se a fase da exaustão, associada ao nível mais alto e mais crítico do estresse no âmbito do trabalho. Este nível foi caracterizado como uma síndrome, conhecida como Síndrome de Burnout, no qual o termo assume o sentido de ‘combustão’, se traduzido literalmente. Esta síndrome está associada ao trabalho, ocasiona-se dos agentes estressores laborais, associados ao ritmo frenético da vida moderna e às cobranças sociais do

contexto. Todo este conjunto vem afetando a vida e a qualidade de vida de trabalhadores, impactando o âmbito familiar e impactando o âmbito laboral e privando as pessoas de lazer e de vida social. Vem se caracterizando por um quadro clínico grave, inclusive com óbitos (RODRIGUES, 2012).

Segundo Lipp (2001) e Limongi-França e Rodrigues (2009), estas mesmas fases podem ser classificadas a partir de comportamentos e das reações providas de ordem física ou ordem psicológica. Contudo, apesar de um conjunto que as caracteriza, elas podem se diferenciar de pessoa para pessoa. E, de acordo com Dejours (1994), a variação de sintomas deve-se às circunstâncias da vulnerabilidade e variável psicológica e física de cada pessoa, e que a ocorrência de patologias deve-se a uma combinação desses diversos sintomas.

Dejours (1994), alega que o trabalho é fonte de sustento das necessidades materiais do homem, e fonte de sua realização pessoal e garantia de sua identidade social. Deve gerar promoções; entretanto, nem sempre é assim. Para o mesmo autor, em diversas ocasiões, o trabalho vem assumir um aspecto perverso e maléfico ao homem, sendo nocivo à sua saúde e ameaçador de sua segurança e qualidade de vida, e promove sérios desgastes ao corpo e à mente, chegando a ser promotor de adoecimentos, dados os seus fatores ameaçadores de risco.

O estresse ocupacional ou laboral vem designar e identificar relações de estresse nos contextos das profissões ou dos ambientes de trabalho (LIPP, 2001). Qualquer ameaça à qualidade de vida do trabalhador e, de acordo com a fase em que se apresenta, vem comprometendo suas atividades. Quando em fase de exaustão, ou seja, quando em Síndrome de Burnout, vem sendo responsável por afastar trabalhadores de seus ambientes laborais e afetar sua qualidade de vida (OLIVEIRA; MENDES; FERREIRA, 2016).

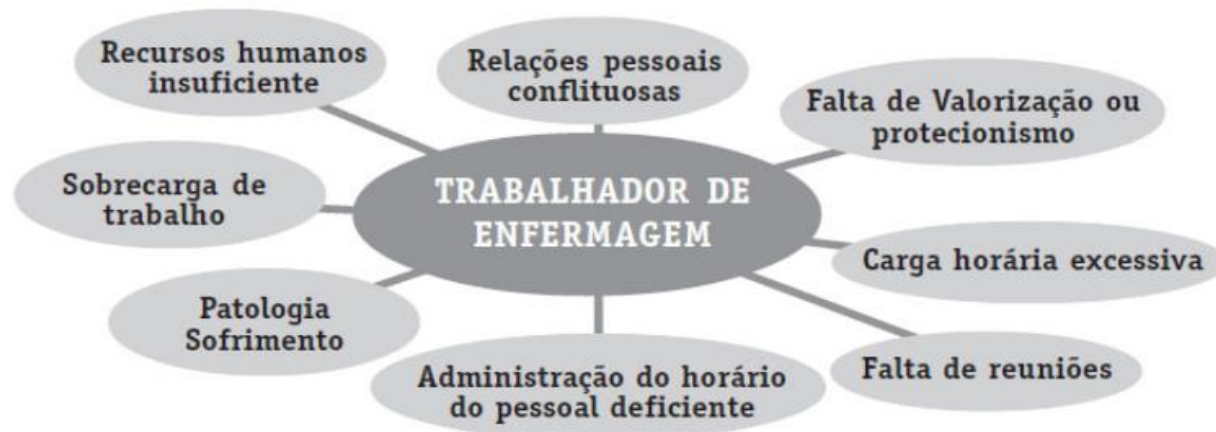
Lipp (2001) afirma que a síndrome pode ser associada a um risco ocupacional no qual se encontram trabalhadores que escolhem profissões altruístas ou atuam em trabalhos da mesma característica. Geralmente, são profissões que demandam por contatos interpessoais em demasia – como por exemplo, a enfermagem. Além disso, se expõem aos riscos, aos contatos diretos com seus usuários e têm uma grande carga social de responsabilidade (BENEVIDES PEREIRA, 2001). É grande o número de registros de afastamentos e licenças para tais profissionais (ALMEIDA; SILVA; MORAES FILHO, 2017).

2.3 Agentes estressores do profissional da enfermagem na UTI

A identificação de agentes estressores no contexto de trabalho pode ser sinônimo de princípio de mudança, haja vista a possibilidade de se apresentar um conjunto de soluções para evitar ou minimizar os efeitos relatados e, conseqüentemente, tornar a rotina desse profissional mais produtiva e menos exaustiva, com uma prestação de serviço de qualidade, além de valorizá-lo como profissional e como ser humano (LIPP, 2001; PASCHOAL e TAMAYO, 2004; LIMONGI-FRANÇA e; RODRIGUES, 2009).

Os profissionais da enfermagem empregados em UTIs estão mais suscetíveis aos riscos e, por isso, conseqüentemente, mais suscetíveis à ocorrência de estresse laboral – não descartando o fato de que a própria unidade intensiva já arrola demais outros fatores estressantes (PIEDEDE; SANTOS; CONCEIÇÃO, 2012). O termo estressor enuncia situações ou fatores de estresse que podem comprometer a qualidade dos serviços prestados pelos profissionais. Meirelles e Zeitoun (2003), elencam em seus estudos alguns dos principais agentes estressores para os profissionais de enfermagem, trazidos pela Figura 1.

Figura 1 – Agentes estressores nos profissionais da enfermagem em geral



Fonte: Meirelles e Zeitoun (2003, p.1)

Rodrigues (2012) apresentou os resultados de um estudo realizado com profissionais da enfermagem de UTI do estado de Minas Gerais. Nesses, identificaram-se as seguintes categorias de fatores estressores para estes profissionais: (1) gerenciamento da unidade crítica; (2) relacionamento interpessoal, sofrimento e morte do paciente; (3) procedimento de risco; (4) insatisfação com o trabalho, ambiente e; (5) tecnologia.

Salomão (2015) publicou o resultado de uma pesquisa realizada com 130 profissionais da enfermagem, na Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP) da Fiocruz, sobre a conjuntura dos profissionais de UTI da cidade do Rio de Janeiro, mostrando que “mais de 55% sofrem de estresse extremo, o que pode resultar até em erros na administração de medicamentos e frieza

com pacientes e seus familiares”. Ainda, no mesmo estudo, identificou junto aos 130 profissionais de enfermagem, alguns importantes agentes estressores no trabalho desenvolvidos nas UTIs, conforme explanado pela Figura 2.

Figura 2 – Agentes estressores nos enfermeiros da UTI



Fonte: Salomão (2015, p.1)

O Conselho Federal de Enfermagem (COFEN, 2019), destacou em um boletim recente, uma pesquisa realizada sobre a saúde mental dos profissionais de enfermagem. Neste, afirmou o comprometimento da saúde destes profissionais acometidos pela Síndrome de *Burnout*, dando destaque principalmente para aqueles que atuam em UTI.

2.4 A pandemia do Covid-19 e o agravamento do estresse laboral dos profissionais da enfermagem que atuam na linha de frente

Marques (2020) afirma que a linha de frente para o combate do Covid-19 merece atenção especial e emergencial em direito previdenciário e direito do trabalho; mas, que por hora, está colocada em segundo plano, sendo que a administração pública entalece outras prioridades. A publicação recomenda que todos os esforços da administração da saúde se concentrem em conscientização e reflexão para a seguinte questão: sob quais condições (físicas, sociais, psíquicas e assistenciais) eles vêm trabalhando?

As primeiras respostas para estas perguntas, podem ser encontradas em Machado (2020), que chama a atenção para o sofrimento em silêncio, um fator agravante para a promoção da Síndrome de *Burnout*.

[...] um dos medos é de ter que decidir a vida e a morte, caso ocorra um colapso do sistema de saúde [...]. Gradativamente, a pressão do trabalho tem afetado mais quem trabalha diretamente com pacientes de covid-19. [...] o número de profissionais

diagnosticados com transtornos mentais triplicou durante a pandemia. O servidor precisa dar uma resposta para o paciente, mesmo quando não tem condições. Imagine o esforço mental. O sofrimento deles, muitas vezes, é em segredo (MACHADO, 2020, p.1).

Barbosa et al. (2020), relataram o momento como tenso, sendo propenso para adoecimento dos profissionais de enfermagem. Alegam que, simultaneamente, eles lutam pela saúde da população, em meio às jornadas longas e exaustivas, sem condições de alimento e descanso, trabalhando com equipamentos de proteção individual (EPI) pesados – o que muitas vezes os impede de ir ao banheiro ou beber água. Em outras ocasiões, o sofrimento é pela falta do EPI adequado para proteção de contaminação e riscos, haja vista a necessidade de dar proteção às suas famílias em casa e, por isso, algumas famílias estão isoladas destes profissionais neste período. O sofrimento se agrava com a constatação de que não existem leitos para todos nas UTIs, havendo necessidade do enfrentamento da tortura em escolher/optar por qual dos pacientes receberá o tratamento adequado.

Segundo Oliveira et al. (2020), outro fator que promove extrema preocupação e cansado, é a aplicação dos protocolos necessários e recomendados pelo Ministério da Saúde. Estes, não podem ser ignorados, nem no início das jornadas, nem tampouco no final, quando os enfermeiros já estão em fase de exaustão completa, haja vista o enfrentamento da jornada mais longa do que o normal e sem condições básicas para se sustentarem de pé (alimentação, descanso e necessidades fisiológicas). Todos os protocolos são necessários para não contágios e não propagação do vírus em âmbito hospitalar e social.

Pereira, Nóbrega e Paiva (2020), a vulnerabilidade dos profissionais é um agente estressor potencial. O medo de adoecer, o medo de morrer ou o medo de propagar o vírus para algum familiar ou pessoas próximas que possam adoecer ou morrer é um fator avassalador na saúde mental destes profissionais. Segundo os mesmos autores, em muitas ocasiões, para se evitar tal propagação, se sujeitam à exclusão e ao confinamento social, o que os deixam mais vulneráveis ainda. Para Oliveira et al. (2020), o medo, a angústia e a depressão da situação acarreta em vulnerabilidade (psicológica/menta) e, esta, automaticamente, influencia na diminuição da imunidade, podendo ser um fator de complicação para manutenção da saúde física.

Dal’Bosco (2020) compartilha dos mesmos apontamentos que Pereira, Nóbrega e Paiva (2020) e Oliveira et al. (2020), enaltecendo a ansiedade e a depressão como fatores desencadeadores do estresse em seu nível mais elevado ou agravamento de saúde para aqueles profissionais já acometidos pela Síndrome de Burnout. Os autores afirmam que sofrimentos

psíquicos são mais potenciais ao risco da saúde, do que agravos físicos propriamente ditos, na profissão da enfermagem.

A partir de um consenso literário, ousa-se afirmar que não há como negar que a saúde desses profissionais será acometida. Na verdade, o mais sensato a relatar é que já esteja acometida – independentemente, de se já contraíram ou irão contrair o Covid-19. A saúde mental/psíquica da enfermagem da linha de frente já não é mais a mesma e conservada. Já encontra-se modificada. É impossível negar que os impactos sofridos, até o momento, a incerteza do futuro e as ameaças do presente não influenciem a qualidade de vida e se materializem em agentes estressores ou potencializem síndromes já instauradas; que provoquem aumento do pânico, crises de ansiedade, desencadeiem processos depressivos, dentre outros (BARBOSA et al., 2020; LOPES; SANTOS; GIOTTO, 2020; OLIVEIRA et al., 2020; PEREIRA; NÓBREGA; PAIVA, 2020; DAL'BOSCO, 2020).

Não só pesquisadores brasileiros, como pesquisadores e estudiosos em todas as localidades do mundo, estão procurando entender as consequências físicas do Covid-19, da mesma forma que as consequências psíquicas/mentais para toda a sociedade e, em especial, para profissionais diretamente envolvidos com a saúde – como é o caso do profissional da enfermagem (BARBOSA et al., 2020).

Portanto, como afirmam Santos e Giotto (2020) e Dal'Bosco (2020), frente ao ainda desconhecido, e com incertezas das consequências, faz-se tempo de enfrentamento da conjuntura e para tentar amenizar possíveis impactos, já colocar em efetivação os direitos de tais trabalhadores, principalmente os direitos à saúde, por meio de assistências sociais e assistências psicológicas – e, então, psicossociais –, para obtenção de melhores condições de trabalho (e, conseqüentemente, melhores condições físicas, psicológicas/mentais) garantidas pela gestão organizacional e de pessoas (no caso, dos hospitais), considerando a demanda por tais profissionais, representando a linha de frente para toda uma sociedade, em busca também de saúde e de cuidados com a não propagação do vírus ou contaminação em massa.

3 METODOLOGIA

Quanto ao tipo, a pesquisa caracteriza-se como exploratório-descritiva (MARCONI; LAKATOS, 2017), pois busca a proposição de estratégias da gestão hospitalar para prevenção/redução de agentes estressores e a Síndrome de Burnout do enfermeiro que atua em UTI – agentes estes intensificados pelo contexto pandêmico, vindo acometer estes recursos humanos imprescindíveis para o momento.

Quanto aos meios (procedimentos), caracteriza-se como bibliográfica (MARCONI; LAKATOS, 2017), pois desenvolver-se-á a partir de referências teóricas subsidiada pela literatura eletrônica (artigos científicos e publicações de conselhos específicos), considerando o fenômeno atual descritivo. Para tanto, utilizou-se o banco de dados do Google Acadêmico, considerando as publicações de 2020-2021, a partir dos seguintes descritores combinados: estresse, estresse laboral, Síndrome de Burnout, enfermagem, enfermeiros, linha de frente, Covid-19, pandemia, gestão hospitalar, estratégias. Além disso, contou-se com a pesquisa documental, sendo esta realizada em legislações que fundamentam o assunto, bem como portais de institutos e conselhos relacionados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 A gestão da saúde ocupacional e a prevenção da *Burnout* dos enfermeiros da linha de frente ao combate do Covid-19

Diante de todos os agentes estressores identificados na profissão, considerando ainda o agravamento pelo período pandêmico, é fundamental o investimento na prevenção do estresse como controle da saúde dos trabalhadores de enfermagem da UTI, oportunizando o alcance de maior rendimento no trabalho, maior qualidade nos serviços desempenhados e uma assistência (humanizada) de qualidade (ALMEIDA; SILVA; MORAES FILHO, 2017). Gestores de pessoas, principalmente considerando o período pandêmico estressante no âmbito laboral, inclusive em instituições de saúde, como é o caso do hospital e das UTIs, devem se ater em “devolver a humanidade aos seus recursos humanos” (BINGHAM, 2020, p.4).

De acordo com Moraes Filho e Almeida (2016), é imprescindível que as organizações hospitalares (e seus gestores) comprometam-se com a saúde destes trabalhadores inseridos neste contexto de agentes estressores, de modo a oferecer suporte e estrutura organizacional para a promoção de processos de mudanças e melhorias do ambiente laboral, quer sejam processos preventivos ou para correção de situações já ocasionadas.

Desta forma, é necessário que os gestores das organizações hospitalares analisem de forma mais abrangente as condições de trabalho de seus colaboradores, organizando as informações que alimentam os dados que demonstram sua influência no comportamento e no desempenho de suas ações, considerando o bem-estar e a qualidade de vida dos profissionais envolvidos.

Em relação à estrutura organizacional, compreendendo em muitas ocasiões o clima organizacional, Robbins e Judge (2020) asseguram que esta deve buscar o atendimento das necessidades de seus recursos humanos; sendo capaz de influenciar o estado motivacional e a qualidade de vida no trabalho e resultar em promoção de bem-estar. Além disso, associa-se à necessidade de promoção de melhor convivência entre as pessoas nas organizações e influencia diretamente na produtividade do trabalho, na satisfação, na saúde dos trabalhadores e no ambiente interno da organização.

Desta forma, pode-se dizer que os gestores têm papel fundamental na promoção de melhorias da experiência geral de trabalho dos colaboradores, uma vez que estes se encontram em posição privilegiada para percepção e análise tanto das dimensões sociais dos trabalhadores, quanto do ambiente laboral onde estão inseridos.

Desse modo, as propostas de atenção e de promoção de saúde aos trabalhadores visam às oportunidades de melhorias nas condições de vida e na saúde dos mesmos e no ambiente que os cerca. Entretanto, o processo de melhoramento não se dá de forma tão simples e rápida. Pelo contrário, vem acontecendo gradativamente, a partir da conscientização da gestão das organizações (DEJOURS, 1994; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009).

Robbins e Judge (2020) asseguram que, quando os recursos humanos de qualquer organização se sentem satisfeitos com as funções e atividades desenvolvidas, buscam alcançar suas metas com maior empenho e são capazes de superar quaisquer desafios.

Qualquer tipo de insatisfação gerada pela realização de atividades laborais, que venha impedir os enfermeiros a realizarem suas atividades de acordo com os propósitos iniciais e prescritos pela organização hospitalar, provoca sofrimento – tanto físico, quanto psíquico (SANTOS, 2013; ROLOFF et al., 2017).

A partir das afirmações destes autores, pode-se dizer que a promoção de ações em prol da satisfação e realização profissional dos recursos humanos envolvidos neste contexto tão sensível, influencia positivamente no alcance dos objetivos da organização como um todo. Além disso, auxilia na diminuição de descontentamentos que podem surgir em ambientes de trabalho onde esta preocupação não motive melhorias práticas.

De acordo com Lipp (2001), em muitas ocasiões o sofrimento físico e psíquico de enfermeiros que atuam em UTI são indícios de sintomas característicos da Síndrome de Burnout. Para Roloff et al. (2017), esta síndrome pode ser combatida dentro do próprio ambiente laboral por meio de intervenções de enfermeiros do trabalho (gestores de equipes/gestores de pessoas) e implantação de programas de qualidade de vida no trabalho.

O estresse, em seu nível mais preocupante, precisamente em tal síndrome, vem caracterizar reações físicas e mentais do organismo do enfermeiro diante de situações rotineiras e repetidas de pressões ou de perigos e riscos, gerando efeitos nocivos – como o esgotamento. Geralmente, os enfermeiros são acometidos por esgotamentos que desencadeiam doenças mais graves, resultando em absenteísmos e afastamentos da UTI e dos hospitais (OLIVEIRA; MENDES; FERREIRA, 2016).

Roloff et al. (2017) vêm reafirmar que a utilização de métodos ou programas de gestão de pessoas que neutralizem o estresse de enfermeiros, quer sejam por meio de propostas e estratégias preventivas ou curativas, se faz necessária e pode promover a melhoria não só dos acometidos pela Síndrome de Burnout, mas, também da organização hospitalar.

4.2 Programas de escuta e apoio psicossocial

A instalação de programas de escuta e apoio psicossocial para enfermeiros da UTI vem se impondo à guisa de demanda para a gestão hospitalar, e pode ser considerada uma excelente estratégia para prevenção da Burnout, para promoção da saúde e, conseqüentemente, para a melhoria da qualidade do trabalho e de vida dos mesmos (ROLLOF et al., 2017).

Carlotto e Palazzo (2006) afirmam a possibilidade de promoção de ações que objetivam a manutenção do equilíbrio físico, emocional e psíquico de enfermeiros, corroborando com a redução de fatores que possam comprometer a qualidade de trabalho e de vida. Bingham (2020), recomenda programas e abordagens que utilizam promoção de equilíbrio, para que exista produtividade, qualidade de vida no trabalho e melhor engajamento entre todas as partes envolvidas no contexto.

A verbalização de sentimentos, angústias, inseguranças e insatisfações que estejam acometendo a vida e as atividades laborais dos enfermeiros junto aos gestores, pode ser o primeiro passo do processo de melhoria do clima e ambiente organizacional. Esse processo de escuta permite a identificação dos problemas por estes enfermeiros do trabalho e conseqüentemente possibilita mudanças nas práticas da instituição hospitalar. Isso pode ocorrer devido à percepção abrangente sobre a organização que estes profissionais possuem e o poder de implementação de melhorias que seus cargos possibilitam.

Para Lopes, Santos e Giotto (2020), lançar mão de todos os recursos disponíveis que possam auxiliar na luta contra a Síndrome de Burnout em trabalhadores é válido e, dentre eles, a escuta pode possibilitar avaliações periódicas, favorecendo o autoconhecimento e permitindo revisões ou redirecionamentos das formas de trabalho.

O programa de escuta faz parte de controle social, promove retomada da saúde e pode ser o ponto de partida para programas estratégicos de redução do nível de acometimento da crise por trabalhadores que assumem posição de risco e vivem sob pressão – como é o caso dos enfermeiros de UTI (LOPES, SANTOS; GIOTTO, 2020).

Ainda sobre a possibilidade de atuação destes profissionais, Almeida, Silva e Moraes Filho (2017) defendem a necessidade e conscientização da organização hospitalar em implantar este programa de escuta, estendendo a atuação do enfermeiro do trabalho para os demais trabalhadores. Acreditam que a proposta de programas de controle do estresse pode ser coordenada pelos gestores da enfermagem, não somente em situações curativas, mas com a promoção de processos de escuta que os permitam agir de maneira preventiva junto aos enfermeiros.

Esta primeira identificação de problemas iniciada pelo processo de escuta, possibilita que outros programas que favoreçam a melhoria da saúde ou promovam a qualidade de vida destes profissionais que atuam em UTI podem ser elaborados, trazendo benefícios não só para os enfermeiros, mas também para a organização hospitalar como um todo (ALMEIDA; SILVA; MORAES FILHO, 2017).

4.3 Estratégias organizacionais/ambientais para redução do estresse

Na concepção de Benevides-Pereira (2001), as instituições de saúde demandam que os gestores e profissionais que nelas atuam possuam visões aguçadas, que lhes permitam perceber possíveis problemas que possam gerar agentes estressores no âmbito do trabalho, afetando a qualidade de vida dos seus trabalhadores, o desempenho dos serviços e alterando a qualidade dos mesmos.

Encontra-se em Bingham (2020) a assertiva de que os gestores de recursos humanos, para enfrentamento do momento, vêm adotando estratégias emergenciais para que seus colaboradores mantenham-se seguros, livres de adoecimento e, ao mesmo tempo, assegurando que as organizações sobrevivam e mantenham suas atividades.

Entretanto, junto às estratégias emergenciais, Chatman e Giono (2020) asseguram que, em qualquer ocasião e situação, as organizações e seus gestores, principalmente os gestores de pessoas, “devem continuar cultivando a cultura da empresa, como forma de ajudar as equipes a manterem o foco nas iniciativas mais importantes, enquanto enfrentam os desafios sem precedentes e as condições de instabilidade impostas pela pandemia” (GIONO; CHATMAN, 2020, p.2).

Lopes, Santos e Giotto (2020) enaltecem que, já no ano de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) vinha disponibilizando uma lista vasta de recomendações em relação à saúde, segurança e qualidade de vida dos profissionais da área, objetivando a redução de riscos em seus ambientes de trabalho e incentivando a promoção de uma vida mais saudável.

Nestas instituições, os profissionais da área da saúde já se encontram cercados por situações extremamente delicadas, que podem favorecer o aparecimento de disfunções psicológicas e ocasionar o adoecimento mental e físico destes colaboradores.

Nesse sentido, Oliveira et al. (2020) enfatizam a importância de implementação destas recomendações, destacando que, em ocasiões rotineiras da profissão, os enfermeiros que atuam em UTI já sofrem pressões psicológicas e padecem de patologias ocupacionais e, portanto, tal situação sofre extremo agravo em um período que exige cuidados, cautela e combate da propagação do Covid-19.

Devido à importância da manutenção e promoção da saúde dos profissionais atuantes em ambientes hospitalares, outros autores elencam recomendações e estratégias organizacionais/ambientais para redução do estresse destes profissionais para a conjuntura.

Santana, Santos e Santos (2020) insistem que, mesmo sendo uma tarefa administrativa difícil, para o momento, todos os esforços são válidos para prevenção de futuros problemas mais graves, juntos à esta classe trabalhadora. Os autores alegam que, a indefinição da duração do período pandêmico seja o ponto de partida para ações emergenciais e preservação destes enfermeiros, haja vista serem a linha de frente para os cuidados com a população. Das recomendações para redução do estresse laboral, neste período, os autores citam:

[...] diminuição da carga horária; promessa de estabilidade no trabalho; diminuição de cobranças; escala adequada da equipe para o número de pacientes; valorização profissional, apoio psicológico; fornecimento de suporte social; incentivo à prática de atividade física e lazer em momentos de folga; prática segura do exercício profissional por meio da disponibilidade de Equipamentos de Proteção Individual (EPI); realização de ações educacionais; e supervisão eficaz por órgãos responsáveis [...] (SANTANA; SANTOS; SANTOS, 2020, p. 110).

Ainda sobre essas ações, Benevides-Pereira (2001) propõe a elaboração, implantação e desenvolvimento de estratégias organizacionais ou ambientais para redução do estresse e afirma que estas podem partir da gestão organizacional dos hospitais. Em sua publicação, vem elencar algumas das principais: (1) realização de palestras educacionais sobre os agentes estressores e sobre como pode ocorrer seu enfrentamento; (2) realização de pequenos seminários e trocas de experiências promovendo conhecimentos que permitam a formulação de propostas que promovam mudanças nas condições de trabalho dos enfermeiros da UTI ou uma escala que os

remaneje temporariamente para atuação em outras localidades do hospital; (3) realização de pesquisas de clima organizacional em relação ao desempenho de papéis, responsabilidades e atribuições profissionais; (4) pesquisas periódicas de satisfação e opinião junto aos enfermeiros para promoção do diálogo e coleta de informações que possam influenciar na elaboração das propostas de melhoria para redução do estresse.

Almeida, Silva e Moraes Filho (2017) vêm salientar a necessidade de criação de estratégias organizacionais ou ambientais para redução do estresse, destacando: (1) elaboração de propostas para redistribuição de funções dos profissionais da enfermagem dentro da instituição hospitalar; (2) melhorias promovidas nos canais de comunicação entre enfermeiros (trabalhadores) e organização (gestores administrativos e de departamentos); (3) elaboração de um plano de carreira e desenvolvimento organizacional, com melhoria na remuneração e oportunidade de crescimento; (4) criação de programas de formação continuada e especialização em temas demandados para desempenho nas atividades na UTI; (5) desenvolvimento de programas de apoio e prevenção do estresse e da Síndrome de Burnout; (6) implantação de programas periódicos de escuta para todos os profissionais, e não somente para os enfermeiros acometidos pela Síndrome de Burnout.

Ainda, os mesmos autores frisam que, habitualmente, todas as estratégias citadas eram destinadas a psicólogos que atuavam dentro do departamento de Recursos Humanos nas instituições hospitalares. Mas que, a partir da ascensão e da devida importância e valorização da enfermagem do trabalho promovida ao enfermeiro do trabalho (enquanto gestor), estas funções passaram a ser de sua responsabilidade, fazendo parte do quadro de funções da equipe multidisciplinar de saúde (ALMEIDA; SILVA; MORAES FILHO, 2017).

Assim como há uma infinidade de agentes estressores que surgem nos ambientes de trabalho das instituições hospitalares, há também uma quantidade proporcional de estratégias para o enfrentamento das situações que influenciam seu aparecimento nestes locais. Portanto, caberá aos profissionais responsáveis (gestores/enfermeiros do trabalho) a análise do contexto da organização onde estejam inseridos para colocar em prática as estratégias mais adequadas para o combate destes agentes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora o trabalho seja essencial na vida dos homens, nem sempre ele gera apenas ganhos para prover as necessidades vitais. Ele pode, ao mesmo tempo, gerar bem-estar e prazer

ou angústias e sofrimentos. E, dependendo das condições de trabalho, pode gerar estresse e até mesmo Síndrome de Burnout.

A referida síndrome é registrada como um grande problema no contexto pandêmico, tendo a sua ocorrência intensificada entre os enfermeiros, principalmente naqueles que desempenham suas funções em UTIs, tornando-se um dos grandes responsáveis pela redução da qualidade dos serviços prestados. Em seu estágio mais elevado (estágio de síndrome) vem acometendo esses profissionais, colocando-os nos primeiros lugares do *ranking* das profissões que mais são comprometidas por agentes estressores e vem despertando curiosidade em estudiosos e especialistas sobre o assunto, inclusive nos enfermeiros do trabalho.

Desta forma, esta observação sobre a relação trabalho versus saúde do trabalhador, especificamente a saúde dos enfermeiros que atuam em UTI, vem reafirmar a assertiva de que o trabalho ocupa parte significativa da vida dos trabalhadores (enfermeiros) e vem atravessando âmbitos do ambiente laboral passando a comprometer sua saúde e, por conseguinte, sua qualidade de vida. O ritmo intenso de trabalho, a necessidade de longas ou duplas jornadas, a escala mensal, a agitação do ambiente que gera e promove riscos, as ações emergenciais, os baixos salários, a tecnologia, o gerenciamento da unidade crítica; relacionamento interpessoal, sofrimento e morte do paciente e os procedimentos de risco se resumem nos principais agentes estressores que caracterizam a Síndrome de Burnout e causam afastamento dos enfermeiros que atuam na UTI.

A pandemia do Covid-19 escancarou a ocorrência de manifestações psicológicas no âmbito do trabalho da enfermagem – como por exemplo, ansiedade e depressão enquanto resultante de estresse. Assim, percebeu-se que a qualidade de vida e a saúde destes profissionais têm gerado muita repercussão, sendo eminente a preocupação da gestão hospitalar para promoção de ações emergenciais que garantam-lhes a saúde.

A partir das bibliografias consultadas, pode-se dizer que a gestão (de pessoas) das organizações hospitalares deve promover intervenções essenciais para a estruturação de uma nova dinâmica laboral para atender aos profissionais de enfermagem atuantes em UTI, regada de programas de escuta e apoio psicossocial e das propostas estratégicas organizacionais ou ambientais para redução do estresse destes profissionais que representam a saúde ofertada à população em meio à pandemia.

Registra-se que não foram encontradas limitações no processo de pesquisa e estruturação deste artigo em relação ao levantamento bibliográfico e literário, haja vista subsídios em autores clássicos e em estudos literários realizados sobre estresse laboral e gestão de pessoas, bem como publicações recentes sobre a pandemia do Covid-19. Em relação às

contribuições, acredita-se que venha contribuir para sua autoria, considerando futuros administradores e aspirantes à gestão de pessoas. Sobre as sugestões para pesquisas futuras, acredita-se que a extensão deste estudo bibliográfico possa realizar-se futuramente junto à uma pesquisa de campo com profissionais da enfermagem da linha de frente de combate ao Covid-19, visando coleta de evidências e levantamento de uma amostragem sobre profissionais acometidos pela Síndrome de Burnout, dadas as circunstâncias e experiências.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, R. B.; SILVA, R. M.; MORAES FILHO, I. M. As dificuldades enfrentadas pelo enfermeiro do trabalho na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. **Rev. Cient. Sena Aires**, v.6, n.1, p. 59-71, jan./jun. 2017.
- BARBOSA, D. J.; GOMES, M. P.; DE SOUZA, F. B. A.; GOMES, A. M. T. Fatores de estresse nos profissionais de enfermagem no combate à pandemia da COVID-19. **Comunicação em Ciências da Saúde**, v. 31, n. Suppl 1, p. 31-47, 2020.
- BENEVIDES PEREIRA, A. M. T. **As atividades de enfermagem em hospital um fator de vulnerabilidade ao Burnout**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.
- BENEVIDES PEREIRA, A. M. T. A. M. T. **Burnout: o processo de adoecer no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BRASIL. Secretaria Geral. **Lei nº 13.979**, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm>. Acesso em: 22 ago. 2021.
- BINGHAM, S. Como os líderes de RH podem se adaptar em tempos incertos. **Harvard Business Review**, 30 nov. 2020.
- CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de Burnout e fatores associados. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 117-116, 2006.
- CHATMAN, J.; GINO, F. Não deixe que a pandemia acabe com a cultura de sua empresa. **Harvard Business Review**, 30 jul. 2020.
- COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. Saúde mental dos profissionais de Enfermagem. **Boletim COFEN**, 8 fev. 2019. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/saude-mental-dos-profissionais-de-enfermagem-e-destaque-de-boletim_68628.html>. Acesso em: 1 set. 2021.

COSTA, D. T.; MARTINS, M. C. F. Estresse em profissionais de enfermagem: impacto do conflito no grupo e do poder do médico. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. Uberlândia, v. 45, n. 1, p. 1191-1198, 2011.

DAL'BOSCO, E. B. et al. A saúde mental da enfermagem no enfrentamento da COVID-19 em um hospital universitário regional. **Rev. Bras. Enferm.** Brasília, v. 73, n. 2, 2020.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

IPOM. Instituto de Pesquisa e Orientação da Mente. **Como lidar com o estresse e a ansiedade no trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://www.ipom-org.com.br/artPesquisa.php?lang=pt-br&id=5>>. Acesso em: 1 set. 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LIPP, M. **Pesquisas sobre stress no Brasil**: saúde, ocupações e grupos de risco. 3.ed. São Paulo: Papirus, 2001.

LOPES, D. F.; SANTOS, R. B.; GIOTTO, A. C. Síndrome de Burnout e os seus efeitos sobre a vida dos profissionais de enfermagem da urgência e emergência. **Revista de Iniciação Científica e Extensão**, v. 3, n. 1, p. 350-9, 2020.

MACHADO, M. Covid-19: profissionais de saúde também precisam de apoio psicossocial. **Correio Braziliense**, 6 jul. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/07/06/interna_cidadesdf,869655/covid-19-profissionais-de-saude-tambem-precisam-de-apoio-psicossocial.shtml>. Acesso em: 1 set. 2021.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARQUES, V. Pandemia: Direitos dos profissionais de saúde. **Rede Jornal Contábil**, 29 abr. 2020. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/pandemia-direitos-dos-profissionais-de-saude/>>. Acesso em: 1 set. 2021.

MASSAROLI, R.; MARTINI, J. G.; MASSAROLI, A.; LAZZARI, D.D.; OLIVEIRA, S.N.; CANEVER, B. P. Trabalho de enfermagem em unidade de terapia intensiva e sua interface com a sistematização da assistência. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 19, n. 2, p. 252-258, abr./jun. 2015.

MEIRELLES, N. F.; ZEITOUNE, R. C. G. Satisfação no trabalho e fatores de estresse da equipe de enfermagem de um centro cirúrgico oncológico. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 1, n. 5, abr. 2003.

MORAES FILHO, M.; ALMEIDA, R. J. Estresse ocupacional no trabalho em enfermagem no Brasil: uma revisão integrativa. **Revista Promoção da Saúde**, v. 29, n.3, 2016.

OLIVEIRA, W. A. D.; CARDOSO, É. A. O.; SILVA, J. L. D.; SANTOS, M. A. D. Impactos psicológicos e ocupacionais das sucessivas ondas recentes de pandemias em profissionais da saúde: revisão integrativa e lições aprendidas. **Estudos de Psicologia, Campinas**, v. 37, 2020.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**. São Paulo, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PEREIRA, J. P. D. M.; NÓBREGA, W. F. S.; PAIVA, R. E. D. A. Doenças ocupacionais em profissionais da enfermagem: uma revisão integrativa. **Archives of Health Investigation**, v. 8, n. 11, 2020.

PIEDADE, M. I. G.; SANTOS, Q. S. I.; CONCEIÇÃO, C. S. Estresse ocupacional do enfermeiro da unidade de terapia intensiva. **Caderno Saúde e Desenvolvimento**, v.1, n.1, jul./dez. 2012.

ROBBINS, S. P; JUDGE, T. A. **Comportamento Organizacional**. 18 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2020.

ROCHA, E. L.; GLIMA, D. M. R. Distúrbios Psíquicos Relacionados ao Trabalho. In: JÚNIOR, M. F. **Saúde no Trabalho**. Temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Editora Roca Ltda, 2000.

RODRIGUES, T. D. F. Fatores estressores para a equipe de enfermagem da Unidade de Terapia Intensiva. **Revista Mineira de Enfermagem**, v. 16, n. 3, 2012.

ROLOFF, D. I. T.; CESAR-VAZ, M. R.; BONOW, C. A.; MELLO, M. C. A. Atividades de enfermeiros do trabalho atuantes em empresas. **Rev Rene**, v.18, n. 1, p. 76-83, jan./fev. 2017.

SANTANA, A. C. S.; SANTOS, L. E. S.; SANTOS, L. S. Covid-19, estresse contínuo e síndrome de Burnout: como anda a saúde dos profissionais da enfermagem? **Ciências Biológicas e de Saúde**, v. 6, n. 2, p. 101-112, set. 2020.

SANTOS, F. B. P. O enfermeiro do trabalho e as relações trabalho-saúde: um estudo exploratório em unidade municipal de emergência do Rio de Janeiro/RJ. **Vértices**, Campos dos Goytacazes, v.15, n. 2, p. 133-159, maio/ago. 2013.

VITURI, D. W.; ÉVORA, Y. D. M. Gestão da Qualidade total e enfermagem hospitalar: uma revisão integrativa de literatura. **Rev Bras Enferm**, v. 68, n. 5, p. 945-952, set./out. 2015.