



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

LETÍCIA BOF DA SILVA

LUAN GUILHERME DA SILVA MARQUES

**A ALTA DEMANDA DO ENFERMEIRO GESTOR E AS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE
MENTAL**

**ARIQUEMES - RO
2024**

Assinado digitalmente por: ELIS MILENA FERREIRA DO CARMO
RAMOS
Razão: Coordenadora Enfermagem - Portaria
012/2024/GPM/UNIDAS
Localização: Centro Universitário UNIFAEMA
O tempo: 22-11-2024 08:48:16

LETÍCIA BOF DA SILVA
LUAN GUILHERME DA SILVA MARQUES

**A ALTA DEMANDA DO ENFERMEIRO GESTOR E AS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE
MENTAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Enfermagem do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Enfermagem.

Orientadora: Prof^a. Ma. Elis Milena Ferreira do Carmo Ramos.

ARIQUEMES - RO
2024

FICHA CATALOGRÁFICA

FICHA CATALOGRÁFICA Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S586a	Silva, Leticia Bof da. A alta demanda do enfermeiro gestor e as implicações na saúde mental. / Leticia Bof da Silva, Luan Guilherme da Silva Marques. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2024. 39 f. Orientadora: Profa. Ma. Elis Milena Ferreira do Carmo Ramos. Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharelado em Enfermagem – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2024. 1. Sobrecarga de Trabalho. 2. Saúde Mental. 3. Transtornos Mentais. 4. Enfermagem. I. Título. II. Marques, Luan Guilherme da Silva. III. Ramos, Elis Milena Ferreira do Carmo. CDD 610.73
-------	---

Bibliotecária Responsável
Isabelle da Silva Souza
CRB 1148/11

A ALTA DEMANDA DO ENFERMEIRO GESTOR E AS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE MENTAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Enfermagem do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Enfermagem


Orientadora Pro^a Ma. Elis Milena Ferreira do Carmo Ramos

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Ma. Elis Milena Ferreira do Carmo Ramos
UNIFAEMA

Assinado digitalmente por: THAYS DUTRA
CHIARATO
Localização: Ariquemes/FAEMA

Prof. Ma. Thays Dutra Chiarato Veríssimo
UNIFAEMA

Documento assinado digitalmente
 **KATIA REGINA GOMES BRUNO**
Data: 25/11/2024 22:58:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Ma. Kátia Regina Gomes Bruno
UNIFAEMA

**ARIQUEMES – RO
2024**

Dedicamos essa trajetória a Deus, por ter colocado em nossos corações essa promessa, e à nossa família e amigos, que proporcionou apoio em todo o caminho.

AGRADECIMENTOS

Eu Letícia, agradeço a Deus que me permitiu realizar este sonho, pois ele abriu todas as portas e me trouxe até aqui e pela sua misericórdia e grande amor me sustenta e me mantém de pé todos os dias.

Aos meus irmãos e esposo por me ajudarem e me incentivarem durante esta caminhada, e sobretudo aos meus pais João Pereira da Silva (*in memoriam*) e Maria Tereza Bof, que me ensinaram o valor do esforço, da perseverança e da educação. Obrigada por serem a base sólida sobre a qual construí esta conquista.

Aos meus amigos, que estiveram comigo, que dividiram momentos de dúvidas, dificuldades e alegrias, e além de tudo o conhecimento. Bem como, a minha dupla de toda essa jornada acadêmica, Luan Guilherme da Silva Marques, que sempre esteve comigo nesses 5 anos de curso, obrigada pela sua parceria e dedicação.

Expresso minha gratidão a todos os meus professores por compartilharem seu conhecimento e valores, sem vocês nada disso seria possível. E especialmente a minha orientadora, Elis Milena Ferreira do Carmo Ramos, que se tornou uma inspiração ao longo de toda a minha trajetória acadêmica, agradeço por sua paciência, por me incentivar e acreditar em minha capacidade, tornando essa jornada mais leve com a sua simplicidade e alegria.

AGRADECIMENTOS

Eu Luan, primeiramente agradeço a Deus, por me guiar e fortalecer em todos os momentos desta jornada. Sua luz iluminou meu caminho e me deu a coragem necessária para superar desafios e acreditar.

A minha família, em especial à minha mãe. Mãe, sua fé inabalável em mim e seu amor incondicional foram essenciais para que eu chegasse até aqui. Você sempre foi meu maior apoio e fonte de inspiração. Obrigado por estar ao meu lado, mesmo nos momentos mais difíceis. Suas lições de amor, coragem e resiliência moldaram o homem que sou hoje.

É com o coração cheio de gratidão que me dirijo à minha orientadora, Elis Milena Ferreira do Carmo Ramos. Sua presença foi um farol durante todo o meu percurso nesta jornada. Agradeço não apenas pela orientação técnica, mas também pelo apoio emocional e pela confiança que depositou em mim. Sua dedicação e paixão pelo que faz me inspiraram a dar o meu melhor e a acreditar no meu potencial. Sinto-me verdadeiramente privilegiado por ter tido a oportunidade de aprender sob sua orientação. Agradeço de coração por tudo que fez por mim. Seu legado ficará marcado em minha trajetória para sempre.

Agradeço a todos os professores que estiveram presente comigo durante toda essa caminhada, fornecendo toda a sabedoria e conhecimento para que eu chegasse até aqui, a vocês a minha eterna gratidão.

Gostaria de dedicar um agradecimento especial a minha amiga e parceira nesta jornada Leticia Bof da Silva, por sua valiosa parceria na elaboração deste trabalho, viver isso ao seu lado foi uma experiência extraordinária, onde pudemos trocar ideias, enfrentar desafios e celebrar conquistas juntos. E a todos os amigos que estiveram ao meu lado durante essa trajetória me apoiando.

*"A mente que se abre a uma nova ideia
jamais voltará ao seu tamanho original."*
Albert Einstein

RESUMO

Os gestores de enfermagem enfrentam desafios complexos relacionados à administração de recursos e qualidade assistencial, exigindo habilidades como liderança e administração. No entanto, a profissão é marcada por diversas dificuldades cotidianas. Dessa forma, essa pesquisa teve como objetivo analisar e contextualizar a sobrecarga de trabalho e os reflexos na saúde mental desses profissionais. Trata-se de uma revisão de literatura de carácter descritivo e exploratório, em atenção aos objetivos, com análise de conteúdo em abordagem hipotética-dedutiva. A coleta de dados foi realizada na base de dados Scientific Electronic Librari (Scielo), Revista Enfermagem em Foco, Revista Mato-Grossense de Saúde (REMAS) e demais outros, entre os anos de 2019 a 2024. O aporte teórico da pesquisa está embasado nas questões do processo de trabalho desses profissionais, como que essa carga de trabalho em conjunto com os reflexos do cotidiano tem afetado a saúde mental. Pode-se observar, a importância do enfermeiro como gestor, pois é este quem coordena os serviços de saúde garantindo assistência de qualidade. Fica evidente que a pressão para atender uma demanda crescente e a falta de recursos materiais e humanos, atrelados a longas jornadas de trabalho e remuneração baixa podem gerar um sofrimento físico e psíquico, e como consequência o surgimento de transtornos mentais ligados à sobrecarga de trabalho.

Palavras-chave: Sobrecarga de Trabalho; Saúde Mental; Transtornos Mentais; Enfermagem.

ABSTRACT

Nursing managers face complex challenges related to resource management and quality of care, requiring skills such as leadership and administration. However, the profession is marked by several daily difficulties. Therefore, this research aimed to analyze and contextualize work overload and its effects on the mental health of these professionals. This is a literature review of a descriptive and exploratory nature, taking into account the objectives, with content analysis using a hypothetical-deductive approach. Data collection was carried out in the Scientific Electronic Librari (Scielo) database, Revista Enfermagem em Foco, Revista Mato-Grossense de Saúde (REMAS) and other others, between the years 2019 and 2024. The theoretical contribution of the research is based in the issues of the work process of these professionals, how this workload together with the reflections of daily life has affected mental health. The importance of nurses as managers can be observed, as they are the ones who coordinate health services, ensuring quality care. It is evident that the pressure to meet growing demand and the lack of material and human resources, linked to long working hours and low pay, can generate physical and psychological suffering, and as a consequence the emergence of mental disorders linked to work overload.

Keywords: Work Overload; Mental health; Mental Disorders; Nursing.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 JUSTIFICATIVA	13
1.2 OBJETIVOS	13
1.2.1 Geral	13
1.2.2 Específicos	13
1.2.3 Hipótese	13
2 METODOLOGIA	14
3 REVISÃO DE LITERATURA	15
3.1 PROCESSO DE TRABALHO DO GERENTE DE ENFERMAGEM	15
3.2 RELAÇÃO DE TRABALHO DA GERÊNCIA DE ENFERMAGEM E A SOBRECARGA ATRIBUÍDA	17
3.3 PRINCIPAIS TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO DO GERENTE DE ENFERMAGEM	20
3.3.1 Síndrome de Burnout	21
3.3.2 Ansiedade	22
3.3.3 Depressão	23
3.4 ESTRATÉGIAS QUE POSSAM AMENIZAR OS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS GERENTES DE ENFERMAGEM	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27
ANEXO A - LEI Nº 7.498, DE 25 DE JUNHO DE 1986.	32
ANEXO B - RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO	40

1 INTRODUÇÃO

A enfermagem é a maior categoria profissional da área da saúde. Segundo informações extraídas do banco de dados (COFEN, 2024), o Brasil possui mais de 3 milhões de enfermeiros, técnicos, auxiliares e obstetrizas atuando no sistema público, privado, filantrópico e ensino.

Em uma unidade de saúde o profissional de enfermagem ocupa um importante papel, pois é este quem desenvolve as atividades gerenciais. Exercer a função de gestor de enfermagem sendo um desafio complexo, que abrange a gestão de indicadores assistenciais, recursos humanos, custo-efetividade, implementação de protocolos e a promoção de práticas assistenciais com qualidade e segurança. Para coordenar um serviço de saúde, o gestor deve possuir um conjunto de habilidades e competências, incluindo tomada de decisão, liderança, administração, gerenciamento, gestão do tempo e educação permanente (Olivares; Santos, 2024).

No Brasil, os profissionais de enfermagem têm sido objeto de intensos estudos devido a diversas dificuldades, como físicas e emocionais, longas jornadas de trabalho, baixa remuneração, serviços fragmentados, a posição presente e a desvalorização social e profissional (Moreira *et al.*, 2019).

A enfermagem desempenha um papel crucial no setor da saúde, exigindo um alto nível técnico, científico e relacional, essa pressão contribui para elevados níveis de estresse entre os profissionais da área, tornando-os especialmente vulneráveis, contribuindo para o surgimento de transtornos mentais relacionados à sobrecarga de trabalho (Santos *et al.*, 2023).

Diante dos elevados índices de sofrimento mental entre os profissionais de saúde, decorrentes da exposição a situações extremas, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a relação entre a sobrecarga de trabalho e o desenvolvimento de transtornos mentais entre profissionais de enfermagem. Além disso, busca compreender se esse adoecimento ultrapassa a esfera assistencial, atingindo também enfermeiros que ocupam cargos de gerenciamento.

1.1 JUSTIFICATIVA

Devido aos altos índices de sofrimento mental entre profissionais de saúde, resultado da exposição a situações extremas, esta pesquisa espera compreender como, e se esse adoecimento se estende além da esfera assistencial da enfermagem, afetando também aqueles que ocupam cargos de gerência.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Geral

- Analisar a sobrecarga de trabalho e os reflexos na saúde mental dos gerentes de enfermagem

1.2.2 Específicos

- Explicar sobre o processo de trabalho do gerente de enfermagem;
- Conhecer a relação de trabalho da gerência de enfermagem e a sobrecarga atribuída;
- Conhecer os principais transtornos mentais relacionados ao trabalho da enfermagem;
- Demonstrar estratégias que amenizem os possíveis impactos na saúde mental desses profissionais.

1.2.3 Hipótese

- Alcance de metas;
- Escassez de recursos;
- Altas jornadas de trabalho.

2 METODOLOGIA

Esse trabalho de conclusão de curso, foi realizado através de uma revisão bibliográfica de literatura do tipo estado da arte, que segundo Cavalcante e Oliveira (2020), consiste em pesquisar de forma ampla determinado assunto. As buscas foram por meio das bases de dados Scientific Electronic Librari (Scielo), Revista Enfermagem em Foco, Revista Mato-Grossense de Saúde (REMAS) e demais outros. Os Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) utilizados foram: Saúde mental, Gerenciamento, Sobrecarga de Trabalho e Enfermagem. Como critérios de inclusão foram: materiais no idioma português, inglês e espanhol, retirados das bases de dados científicos, completos, com delineamento temporal da última década, que fossem de acordo com a temática. Como critérios de exclusão: materiais incompletos, duplicados, sem ligação com a temática, fora dos idiomas português, inglês e espanhol e sem autores ou datas específicas. Na busca dos materiais, foram pesquisadas e encontradas 47 obras. Deste total, foram utilizadas 36, sendo 31 artigos científicos, 03 trabalhos de conclusão de curso, 01 Manual MS e 01 Lei.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 PROCESSO DE TRABALHO DO GERENTE DE ENFERMAGEM

A enfermagem contempla uma dimensão de atribuições que não se privam somente ao assistencial, como os cuidados diretos ao paciente, mas também ao gerenciamento. (Olivares; Santos, 2024). Conforme a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, onde dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, sendo privativo do enfermeiro o “planejamento, organização, coordenação, execução e avaliação dos serviços da assistência de enfermagem” (COFEN, 1986, Art. 11º).

O cuidado de enfermagem necessita de coordenação e gerenciamento do processo de trabalho assistencial. A gerência é uma ferramenta que possibilita ordenação do processo de trabalho, e seu objetivo é a qualificação e produtividade dos serviços e uma assistência de enfermagem universal, igualitária e integral (Faustino *et al.*, 2022).

Para Andrade *et al.* (2019), na esfera gerencial da enfermagem, os instrumentos de trabalho desses profissionais abrangem os recursos humanos e a organização do trabalho, sendo realizados por diversos meios, como o planejamento, o dimensionamento, o recrutamento e seleção, a educação continuada, a supervisão e a avaliação. Bem como, abrange demais recursos, sendo os materiais, instalações, equipamentos e a força de trabalho, garantindo condições para a realização do cuidado integral.

Segundo Carlos *et al.* (2019), a chave para o alcance das metas organizacionais é a liderança, pois espera-se que o enfermeiro como gerente consiga direcionar sua equipe, que seja ele o motivador e inspiração, que este desafie o processo e provoque mudanças e que promova a melhora da prática do trabalho.

O enfermeiro como gestor possui uma grande missão de liderar a equipe de enfermagem, cabendo-lhe não só a responsabilidade de gerenciar recursos humanos, mas processos mais complexos que envolvem a implementação de protocolos, gestão de recursos, gestão de indicadores assistenciais, promoção de práticas com qualidade, gestão de riscos, que em conjunto se tem um único objetivo, a qualidade da assistência e segurança do paciente (Olivares; Santos, 2024).

Para Ferreira *et al.* (2019), a liderança é uma competência essencial para o trabalho do enfermeiro, pois favorece o desenvolvimento do trabalho em equipe e contribui para a qualificação dos serviços. O gerente de enfermagem é incumbido de

ser um líder, pois ao analisarmos sua importância diante a equipe, é este que terá de coordenar, e desempenhar atividades burocráticas e administrativas, a fim de alcançar a segurança nos serviços prestados.

Na prática do trabalho exercido pelo gestor de enfermagem, é exigido desses profissionais responsabilidades administrativas, que requerem conhecimentos, habilidades, clareza, informação e competência (Bervig *et al.*, 2019).

Para Linch e Nauderer (2023), os enfermeiros em cargos de gestão, é exigido um conhecimento das teorias da área da administração que o torne capaz de ajudar a orientar a prática, utilizando modelos e estruturas teóricas de gestão em suas competências.

De acordo com Bertochi, Nicodem e Moser (2020), a Teoria da Administração Científica de Frederick W. Taylor está relacionada ao trabalho gerencial de enfermagem, pois esta influencia diretamente os serviços de saúde, onde se destacam as divisões de tarefas, a preocupação com manuais de procedimentos, normas, escalas de trabalho e rotinas. Tendo em vista que esta teoria propõe métodos de racionalização de trabalho e a disciplina do conhecimento.

A Teoria Clássica de Fayol (1916) também possui grande relação à gerência de enfermagem, pois esta diz respeito aos princípios da boa administração e das funções do administrador, sendo estes a organização, o planejamento, a coordenação, o comando e o controle. Outro ponto importante da relação dessa teoria e do trabalho gerencial da enfermagem são os estilos de liderança e o grau de hierarquização, o enfermeiro como chefe/líder/gerente de uma unidade de saúde ou de um grupo em específico (Bertochi; Nicodem; Moser, 2020).

Segundo Alferes (2020), a Teoria de Fayol é voltada para cargos superiores, priorizando funções do topo da organização e resultados da base operária por meio de uma gestão eficaz. Baseia-se em funções administrativas universais, como previsão, organização, comando, coordenação e controle, além de princípios como equidade e espírito de equipe. Uma gestão eficiente do tempo é essencial para otimizar processos, aumentar a produtividade e reduzir desperdícios, exigindo uma reavaliação do uso do tempo na era do conhecimento.

Para Carvalho *et al.* (2024), a liderança é uma das competências mais fundamentais no ambiente organizacional. Ela se manifesta no processo de ações e comportamentos direcionados para alcançar metas estabelecidas. No contexto

hospitalar, assim como em outras organizações, a liderança está intrinsecamente ligada a outra dimensão do clima organizacional: a motivação. Ressaltando que cada colaborador possui uma percepção única, o que pode impactar sua motivação de forma positiva.

Com base nos estudos feitos por Mendes *et al.* (2022), gerenciamento de enfermagem, é unir o cuidado com a liderança, através de um diálogo, da comunicação, harmonização da equipe, sendo essas, ferramentas cruciais para resolução de conflitos. Bem como, o papel do gestor nas decisões, mas na criação de estratégias de atuação e resolução dos problemas, sendo imprescindível que esse profissional tenha características como a liderança, ousadia, disposição, persuasão, coragem e liberdade criativa, no envolvimento de toda a equipe.

3.2 RELAÇÃO DE TRABALHO DA GERÊNCIA DE ENFERMAGEM E A SOBRECARGA ATRIBUÍDA

O profissional de enfermagem como gestor de uma unidade delega multi atribuições como relatado acima, porém esse excesso de atribuições em muitas situações cotidianas leva a uma sobrecarga de trabalho.

Em uma pesquisa realizada em Unidades Básicas de Saúde, sobre o uso do modelo assistencial da Estratégia Saúde da Família a violência institucional está atrelada a carência de condições de trabalho dignas, e a dificuldade de acesso a tecnologias que poderiam facilitar o processo de trabalho do gestor, como a conexão com a internet e a centrais de regulação, bem como, a escassez de recursos humanos e materiais. Evidenciando que o grau de responsabilidade do gestor não é correspondente ao seu poder decisório, pois em seu cotidiano esse profissional se depara com situações que estão além de seu alcance, onde depende de superiores para a resolutividade, gerando conseqüentemente distresse moral (Machado *et al.*, 2022).

O distresse moral está atrelado a impasses administrativos, sendo eles as diretrizes administrativas inapropriadas para a área clínica, pressão em admitir mais pacientes do que a capacidade de leitos, falta de pessoal, falta de equipamentos dentre outros (GANZ; WAGNER; TOREN, 2015 apud Faraco).

No estudo realizado em um Hospital Universitário no Sul do Brasil, Faraco (2020, p. 38) relata que foi identificado três situações caracterizadas como princípios desencadeadores do sofrimento moral:

- a) Organização e condições de trabalho: relacionada a elementos como a carga horária da enfermagem, formas de remuneração, atribuições dos técnicos e auxiliares e limitação de recursos humanos e materiais;
- b) Gestão de pessoas: relacionada a inefetividade dos processos de avaliação dos serviços, a falta de autonomia em situações de necessidade de demissão/contratação, e ao absenteísmo e estabilidade empregatícia do servidor no contexto público, podendo gerar insubordinação e sentimento de impotência nas chefias;
- c) Ser gerente: que compreende elementos que representaram a competência técnica de ser gerente, o sentir-se gerente em tempo integral e o sentir-se coibido no desempenho do papel gerencial.

Entre os elementos que potencializam a sobrecarga de trabalho, se destaca o subdimensionamento de pessoal, relacionado às variáveis que mostram a polivalência, multifuncionalidade e a flexibilidade das práticas de enfermagem, com destaque na agilidade e disponibilidade imediata e ilimitada, o que comina a saúde do trabalhador e a do usuário, bem como na qualidade do serviço e do cuidado em aspecto geral (Faraco, 2020).

Uma pesquisa realizada em um hospital público do Distrito Federal, com 46 enfermeiros entrevistados, revelou que os desafios enfrentados pelos gestores vão além das questões técnicas e estruturais, como a manutenção necessária de equipamentos tecnológicos complexos. Esses desafios também envolvem a dimensão humana, refletidos em sentimentos e necessidades não atendidas, como a falta de valorização dos profissionais de enfermagem. Esses trabalhadores precisam ser cuidados, reconhecidos, ouvidos e vistos em seu processo de cuidar. Além disso, constatou-se que os afastamentos por doença aumentam as taxas de absenteísmo na unidade, resultando no subdimensionamento das equipes e gerando uma sobrecarga de trabalho (Carvalho *et al.*, 2024).

Para Hagopian e Freitas (2021), o enfermeiro como gestor de uma unidade, tem de atuar como intermediador entre a equipe de enfermagem e toda a equipe de saúde. Atrelado a isto, se tem a inserção tecnológica intensa, as alterações no mercado de trabalho, que requer profissionais versáteis e com nível técnico mais elevado. Neste cenário, soma-se a pressão que as instituições exercem sobre os líderes para que eles atinjam as metas estabelecidas, além de assegurar que suas equipes e funções se adaptem às demandas do mercado. As dinâmicas profissionais se alteram e impactam as interações pessoais, que vão além de meros conflitos, podendo resultar em sofrimento no ambiente laboral.

A coordenação do trabalho em uma unidade de saúde está associada ao desempenho do enfermeiro como gestor e a concordância de sua equipe que deverá atuar com responsabilidade e comprometimento. Quando esse processo é interrompido devido à alta rotatividade de funcionários, à existência de múltiplos vínculos empregatícios e ao excesso de trabalho, surge um ambiente de tensão e insegurança. Nesse contexto, a colaboração entre os membros da equipe se torna escassa, resultando em conflitos e descontentamentos. Como consequência, o enfermeiro gestor se vê em uma posição fragilizada, enfrentando dificuldades nas interações interpessoais, além das pressões contínuas do grupo (Marques, 2019).

Na pesquisa realizada pelo autor mencionado acima, partindo do ponto de vista dos participantes, a intensa carga de trabalho, as demandas gerenciais e as pressões provenientes dos superiores são elementos que impactam os hábitos diários, incluindo alimentação e hidratação. Dentre as consequências para a saúde, foram observados sintomas como dores de cabeça, distúrbios do sono, fadiga, estresse, sentimentos de angústia e dificuldades em equilibrar a vida pessoal e familiar.

A relação entre o trabalho dos gestores de enfermagem e o comprometimento da saúde mental tem sido cada vez mais abordada em publicações científicas. Os transtornos mais frequentes entre esses profissionais são ansiedade, depressão e síndrome de burnout. Em um estudo recente, foram entrevistados 103 gestores do sistema de saúde de um estado do nordeste brasileiro, onde destacou que, apesar da satisfação com o trabalho, há sinais de ansiedade e depressão, possivelmente causados pelo desgaste gerado pelo processo gerencial (Soares *et al.*, 2024).

3.3 PRINCIPAIS TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO DO GERENTE DE ENFERMAGEM

Transtornos mentais são condições clínicas que se caracterizam por mudanças no comportamento, nos pensamentos e nas emoções. Esses transtornos podem se manifestar através de comportamentos associados à angústia pessoal ou à deterioração do funcionamento psíquico, resultando assim em efeitos prejudiciais não apenas para o indivíduo, mas também para seus familiares, o ambiente de trabalho e comunidade (Melo *et al.*, 2021).

Diante das evoluções constantes, o cenário de trabalho vem se tornando cada vez mais disputado e a assistência à saúde mais complexa, assim exigindo dos profissionais uma maior competência. Diferentes motivos envolvendo aspectos sociais, individuais e situações de trabalho, contribuem para a saúde dos trabalhadores (Moura *et al.*, 2022).

Na visão de Andrade *et al.* (2019) o trabalho é visto como forma pela qual os trabalhadores manifestam concretizar seus desejos e anseios, baseado no sentido e significado que imputam ao trabalho em suas vidas, a satisfação e insatisfação se devem por diferentes meios, desde a remuneração injusta até boa relação com a equipe. Nesse contexto, as condições de trabalho adequadas beneficiam profissionais e pacientes, resultando em serviços de qualidade e maior satisfação laboral, o que favorece tanto trabalhadores quanto os pacientes.

Um estudo realizado no Hospital Universitário em Teresina, Piauí, apresenta um panorama preocupante sobre a saúde mental dos profissionais da saúde. Segundo a pesquisa no Setor de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho (SOST), os profissionais que atuam em cenários de alta complexidade estão particularmente vulneráveis a transtornos mentais, como depressão, ansiedade e síndrome de Burnout. (Oliveira *et al.*, 2019)

A jornada na área da saúde é descrita por diversos fatores que contribuem para o adoecimento dos profissionais, como a complexidade da assistência, condições de trabalho adversas, falta de reconhecimento, baixas remunerações e jornadas longas e exaustivas. Esses componentes levam a uma união diversa de sintomas físicos e mentais entre os profissionais, gerando impacto significativo na sua capacidade de trabalho e redução na produtividade e desempenho, além de custos adicionais para as instituições de saúde onde colaboram (Moura *et al.*, 2022).

Segundo Toneli *et al.* (2024) conseqüentemente, o profissional de enfermagem sempre enfrenta situações onde há dor, sofrimento e morte ao qual podem desencadear conseqüências psiquiátricas, na esfera atual observa-se que os profissionais suportam demandas além de suas capacidades atuais, tendo como conseqüência uma condição conhecida como estresse ocupacional. Essa situação ocorre quando o profissional é levado ao limite no seu trabalho, sendo amplamente reconhecido como um dos maiores riscos ao bem-estar psicossocial.

3.3.1 Síndrome de Burnout

Burnout, termo de origem inglesa que descreve uma condição de exaustão total, onde algo deixou de funcionar devido ao esgotamento de energia. Foi utilizado pela primeira vez em 1974 pelo psicólogo Herbert J. Freudenberger, que o descreveu sendo um quadro clínico com alterações psicológicas e emocionais observadas em jovens trabalhadores de uma clínica para dependentes químicos na cidade de Nova York, Estados Unidos (Nogueira *et al.*, 2021)

O conceito do Burnout não é apenas um sintoma de estresse no trabalho, mas sim o resultado de um estresse crônico e mal administrado no ambiente laboral. O Burnout é oriundo de uma exaustão extrema decorrente do trabalho, são elencados sempre três dimensões-chave nesta síndrome: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional. Evidentemente a experiência profissional é contextualizada pela forma como o indivíduo percebe a si mesmo e ao lugar em que trabalha (ABREU M, 2017 apud Maciel e Gonçalves, 2020).

Silva *et al.* (2021) sustenta que o estresse ocupacional enfrentado pelos profissionais de enfermagem tende a ter impacto significativo dentro do seu desempenho profissional e em outras áreas de sua vida. Esse estresse está interligado a todas as dimensões da vida do indivíduo, afetando diretamente sua qualidade de vida.

Essa condição afeta tanto a saúde física quanto a mental do trabalhador, acarretando sentimentos de desamparo e levando a uma situação profissional insustentável. Como resultado, a concentração, a vigilância e a capacidade de supervisão do profissional de enfermagem (Abreu M, 2017 apud Maciel e Gonçalves, 2020).

Estudos indicam que, em razão às condições adversas e ao enfrentamento diário de situações que podem provocar emoções intensas, os profissionais de enfermagem necessitam se adaptar às condições de esgotamento distintivo de sua área de atuação. Essa adaptação desajustada pode resultar no desenvolvimento de Burnout (Andrade *et al.*, 2024).

Convém dizer que esse estresse pode resultar em índices altos de absenteísmo, acidentes, doenças, conflitos, abandono e desinteresse, afetando todos os níveis do processo de trabalho, desde os profissionais e principalmente os pacientes atendidos (Silva *et al.*, 2021).

3.3.2 Ansiedade

A ansiedade é um sentimento de medo vago e desconfortável, que se manifesta como tensão ou desconforto devido à antecipação de perigo ou do desconhecido. Embora seja essencial para a sobrevivência, seu excesso ou frequência podem ser prejudiciais (Rocha *et al.*, 2020).

Esse desconforto, caracterizado por um medo iminente, surge principalmente quando a pessoa é avaliada com base em seu desempenho e precisa ser julgada em aspectos específicos. A ansiedade se torna patológica quando seus sintomas persistem por mais de seis meses. Esses sentimentos tendem a prejudicar o bem-estar social do indivíduo, assim levando-o a se isolar para evitar constrangimentos. Quando não realizado um tratamento adequado, a ansiedade pode evoluir para outros transtornos psicológicos, como a depressão (Albuquerque; Almeida, 2020)

São inúmeras situações no ambiente de trabalho dos profissionais de enfermagem que são capazes de desencadear ansiedade. Dentre esses fatores, ressaltam-se a instabilidade ou agravamento da condição de saúde dos pacientes, a falta de materiais, equipamentos e pessoal, o relacionamento com os familiares dos pacientes, além das dificuldades na sistematização da assistência de enfermagem e na realização de procedimentos de enfermagem de alta complexidade (Melo *et al.*, 2021).

Os profissionais de saúde são responsáveis por fornecer assistência a quem necessita de cuidados e passam grande parte do tempo tendo interação com o objetivo específico de fornecer melhora do quadro de seus pacientes. Essa

responsabilidade acarreta em uma pressão elevada, que pode impactar negativamente em sua saúde mental. (Rocha *et al.*, 2020).

Entre os profissionais de saúde, a equipe de enfermagem é aquela que mais está sujeita a transtornos mentais no ambiente de trabalho. Condições recorrentes na profissão, como longas jornadas de trabalho, turnos ininterruptos e vínculos duplos, são especialmente consideradas, pois podem contribuir para o desenvolvimento de doenças psicossomáticas entre os trabalhadores (Melo *et al.*, 2021).

3.3.3 Depressão

A depressão é uma condição de sofrimento psicológico que afeta as relações interpessoais. Suas manifestações incluem pensamentos negativos, desejo de isolamento, desânimo, tristeza, fadiga, insônia, dificuldade de concentração, ansiedade, medo intenso, sentimento de culpa, bem como alterações no sono e apetite do indivíduo. A prevalência de sintomas depressivos entre os profissionais de enfermagem, a literatura revela que 9% apresentam depressão grave e 21% manifestam disforia, um estado descrito por ansiedade, depressão e inquietude (Oliveira *et al.*, 2022).

Sendo uma das três doenças mais frequentemente citadas entre os profissionais de enfermagem. Os índices altos dessa condição e o aumento do risco de suicídio contrastam com o papel esperado desses profissionais, ao qual tem como missão oferecer assistência a quem necessita. No entanto, é importante reconhecer o fato que eles também tendem a precisar de assistência para si mesmos (Silva; Paz, 2022)

Mostrando-se numa variável crucial nos estudos de saúde mental e saúde dos trabalhadores, a depressão traz estimativas indicando que quase 20% da população enfrentará ao menos um episódio depressivo ao longo da vida, considerada uma doença do futuro (Melo *et al.*, 2021).

A depressão entre os profissionais de enfermagem está associada à insegurança no desempenho de suas atividades, que constantemente envolvem altos níveis de cobrança, especialmente em meios de alta complexidade e risco de morte dos pacientes. A depressão afeta mais intensamente os profissionais mais jovens, devido à falta de experiência em lidar com as demandas do trabalho. Em

contrapartida, os profissionais mais velhos, com maior desenvolvimento cognitivo, emocional e físico, têm segurança na resolução de problemas (Ribeiro *et al.*, 2020).

Na enfermagem, a depressão pode comprometer significativamente a prática profissional e a qualidade da assistência. Ela afeta negativamente as atividades laborais dos enfermeiros, dessa forma provocando insatisfação no trabalho e na vida pessoal, além de exacerbar conflitos dentro do ambiente de trabalho com a equipe. A convivência com os colegas de equipe pode se tornar uma situação insustentável, assim levando o profissional a buscar um novo cenário, como uma equipe nova, o que frequentemente pouco contribui para o tratamento da doença (Melo *et al.*, 2021).

Quando uma pessoa enfrenta um transtorno seja ele mental ou psicológico, como a depressão, e não consegue lidar com seus efeitos, ela pode chegar a acreditar que a única saída é o suicídio. Nesse estado, a busca incessante por uma solução para seus problemas pode levar a uma sensação total de desespero. Sem apoio externo, sentindo-se sozinha e inútil, a morte pode parecer a única alternativa viável para a resolução de suas aflições. Assim o suicídio repetidamente se manifesta como uma expressão e um sintoma da depressão (Ribeiro *et al.*, 2020).

Isso tudo confirma a fala de Rocha *et al.* (2020), onde os autores apontam que diversos estudos nacionais indicam que, transtornos mentais e comportamentais estão entre as principais causas de absenteísmo e afastamento no trabalho dentro da enfermagem. Os problemas mais comuns incluem estresse, ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout.

3.4 ESTRATÉGIAS QUE POSSAM AMENIZAR OS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS GERENTES DE ENFERMAGEM

Araújo *et al.* (2023), aponta que fornecer suporte profissional e adotar políticas organizacionais que buscam promover o bem-estar e prevenir o adoecimento mental dos colaboradores é uma estratégia altamente relevante, capaz de gerar diversos benefícios para o colaborador e seu empregador.

Lopes *et al.* (2022), destacam a importância de medidas preventivas para reduzir o estresse no local de trabalho, como o recrutamento de mais profissionais, garantindo salários adequados, e criando espaços recreativos para pausas. Ambientes de trabalho positivos aumentam a satisfação profissional, diminuem a exaustão e a intenção de abandonar o emprego, melhorando a assistência ao

paciente. A organização do trabalho deve incluir a redefinição de tarefas, reconhecimento das equipes, formação contínua, e envolvimento dos enfermeiros nas decisões, promovendo políticas justas e equitativas.

É indiscutível que o ambiente e a organização do trabalho desempenham papéis cruciais na qualidade de vida no trabalho, na segurança dos pacientes e na motivação dos profissionais. Por isso, é essencial fomentar, nas organizações, culturas que integram o envolvimento e o empoderamento dos colaboradores, alinhados com uma liderança transformacional, que se apresenta como fator preditivo da qualidade dos cuidados em ambientes de saúde. É necessário que os gestores atuais busquem uma comunicação constante com os profissionais da assistência, assim estando abertos às suas sugestões, e que se fundamentem no trabalho em equipe, implementando mudanças (Carvalho *et al.*, 2024).

Atividades físicas durante o lazer ajudam a reduzir a ansiedade, o estresse e transtornos mentais, promovendo bem-estar e satisfação. No entanto, muitos profissionais de saúde diminuem essa prática por conta da sobrecarga de trabalho e responsabilidades familiares. Além disso, um vínculo empregatício estável oferece segurança pessoal, contrastando com a situação de profissionais não concursados. O suporte social, o senso de pertencimento a grupos são fundamentais para a saúde mental, com o apoio emocional de amigos e familiares servindo como um importante fator protetor contra transtornos mentais (Toneli *et al.*, 2024).

É essencial que políticas públicas foquem na prevenção do adoecimento mental no trabalho para reduzir os índices e fortalecer a saúde dos trabalhadores, especialmente na área da saúde e cargos de gestão. Além disso, deve-se promover a integração entre os trabalhadores e limitar o uso de tecnologias de comunicação ao horário de trabalho, evitando a extensão da jornada para o ambiente familiar (Soares *et al.*, 2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O gerenciamento de enfermagem evidencia a relevância diversificada dessa profissão, que vai além do cuidado assistencial direto ao paciente. O enfermeiro como gestor, exerce um papel vital na coordenação e supervisão dos serviços de saúde, assegurando que a assistência realizada seja de alta qualidade, segura e integral. O gerenciamento eficaz demanda um conjunto de habilidades administrativas, de liderança e de conhecimento técnico, essenciais para o desenvolvimento de uma equipe coesa e motivada.

No entanto, as diversas atribuições e a pressão para atender a uma demanda crescente, muitas vezes acima da capacidade estrutural e de recursos, geram um cenário propício para o sofrimento físico e mental. Esse cenário é intensificado pela ausência de condições dignas de trabalho, escassez de recursos humanos e materiais, e a dependência de decisões que fogem ao alcance do enfermeiro gestor.

Diante disso, a saúde mental dos profissionais de enfermagem tem se tornado cada vez mais alvo de estudos, considerando os desafios e estresses pertencentes à profissão que levam a danos físicos e mentais. Os transtornos mentais, como a síndrome de burnout, ansiedade e depressão, são consequências diretas das condições contraditórias enfrentadas no ambiente de trabalho, que incluem altas jornadas de trabalho, situações onde há dor, sofrimento, morte e remuneração inadequada.

Dessa forma, é vital que as instituições de saúde reconheçam a importância de criar um ambiente laboral que priorize o bem-estar mental dos enfermeiros. A implementação de estratégias como a promoção de um ambiente de apoio, treinamento em gestão de estresse, acesso a apoio psicológico, são indispensáveis para aliviar os impactos negativos na saúde mental desses profissionais. Melhorando assim a qualidade de vida do enfermeiro e do seu atendimento aos pacientes.

A seguinte pesquisa possibilita margem para que novos estudos sejam realizados a partir da temática exposta, bem como, que com maiores informações, seja possível desenvolver estratégias que tragam soluções ao mal da sobrecarga de trabalho do gestor de enfermagem.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Roberto Nascimento de; ALMEIDA, Duanny Karen Vieira de. **A ENFERMAGEM E O TRANSTORNO DE ANSIEDADE: UMA REVISÃO NARRATIVA**. Revista da Saúde da AJES, v. 6, n. 12, 19 dez. 2020. Disponível em: <https://www.revista.ajes.edu.br/index.php/sajes/article/view/380>. Acesso em: 15 set. 2024.
- ALFERES, Luísa Paula da Silva Pires. **GESTOR DE ENFERMAGEM: DAS ATIVIDADES À UTILIZAÇÃO DO TEMPO EM UNIDADES DE SAÚDE MENTAL e PSQUIATRIA ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO**. Curso de Mestrado em Direção e Chefia de Serviços de Enfermagem. [s.l.: s.n.]. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/36086/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado_%20Lu%C3%ADsa%20Alferes.pdf. Acesso em: 19 nov. 2024.
- ANDRADE, Gracieli Moreira de. et al. **Síndrome de Burnout em profissionais da enfermagem**. Revista Mato-grossense de Saúde, v. 3, n. 1, p. 258–270, 2024. Disponível em: <http://104.207.146.252:3000/index.php/REMAS/article/view/315>. Acesso em: 15 set. 2024.
- ANDRADE, Selma Regina de et al. **CONFIGURAÇÃO DA GESTÃO DO CUIDADO DE ENFERMAGEM NO BRASIL: UMA ANÁLISE DOCUMENTAL**. Enfermagem em Foco, v. 10, n. 1, 27 fev. 2019. Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/1926/508>. Acesso em: 27 ago. 2024.
- ARAÚJO, Francisca Gonçalves de et al. **TÉCNICAS DE MANEJO DA ANSIEDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 8, p. 1807–1815, 14 set. 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10927>. Acesso em: 10 out. 2024.
- BERTOCHI, Gabriela.; NICODEM, Vanessa.; MOSER, Ana Maria Martins. **AS TEORIAS ADMINISTRATIVAS E SUAS INFLUÊNCIAS NA ENFERMAGEM**. Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste, v. 5, p. e26341–e26341, 18 set. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/article/view/26341/15663>. Acesso em: 25 ago. 2024.
- BERVIG, Tainá Luiza et al. Vista do **A PRESENÇA DAS TEORIAS ADMINISTRATIVAS NA ENFERMAGEM NOS DIAS ATUAIS**. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/article/view/26334/15661>. Acesso em: 25 ago. 2024.
- BRASIL. **Lei n. 7.498, 25 de junho de 1986**. Regula o exercício da enfermagem, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1986. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7498.htm. Acesso em: 10 ago. 2024.
- CARLOS, Ana Maria Martins et al. **Liderança no ambiente hospitalar: diferenças entre enfermeiros assistenciais e enfermeiros gerentes**. Enfermagem em Foco,

v. 10, n. 6, 2019. Disponível em:

<http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/2900/664>. Acesso em: 25 ago. 2024.

CARVALHO, Elisabete Mesquita Peres de et al. **Desafios relacionados ao clima organizacional da equipe de enfermagem de um hospital público - percepção dos enfermeiros**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 29, n. 8, 1 ago. 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Q4Ks3RxBWYrc9xDssTDnYnD/abstract/?lang=pt#ModalTutors>. Acesso em: 21 nov. 2024.

COFEN, **Quantitativo de Profissionais por Regional**. Disponível em:

https://descentralizacao.cofen.gov.br/sistema_SC/grid_resumo_quantitativo_profissional_externo/grid_resumo_quantitativo_profissional_externo.php. Acesso em: 08 out. 2024.

FARACO, Michel Maximiano. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM. [s.l.: s.n.]. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/219386/PNFR1184-T.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 set. 2024.

FAUSTINO, Thiallan Nery et al. **Vista do O processo de trabalho dos enfermeiros na gerência dos serviços hospitalares: Uma revisão integrativa**. Disponível em:

<https://www.revistasau decoletiva.com.br/index.php/sau decoletiva/article/view/3030/3632>. Acesso em: 27 ago. 2024.

FERREIRA, Victor Hugo Souto et al. **Contribuições e desafios do gerenciamento de enfermagem hospitalar: evidências científicas**. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, v. 40, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rngenf/a/bNCNmx8B8fZFyWZfCG9WLM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2024.

HAGOPIAN, Ellen Maria; FREITAS, Genival Fernandes de. **View of Unfolding of violence at work: the experience of Nursing managers**. Disponível em:

<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/17142/15607>. Acesso em: 01 set. 2024.

LINCH, Graciele Fernanda da Costa.; NAUDERER, Tais Maria. **TEORIAS DA ADMINISTRAÇÃO APLICADAS À PRÁTICA GERENCIAL DO ENFERMEIRO**. p. 1–20, 9 jun. 2023. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/371769926_TEORIAS_DA_ADMINISTRACAO_APLICADAS_A_PRATICA_GERENCIAL_DO_ENFERMEIRO. Acesso em: 25 ago. 2024.

LOPES, Joana et al. **Estratégias de Prevenção do Burnout nos Enfermeiros- Revisão da Literatura**. Disponível em: <https://www.rpsop.pt/estrategias-de-prevencao-do-burnout-nos-enfermeiros-revisao-da-literatura/>. Acesso em: 10 out. 2024.

MACHADO, Rosani Ramos et al. **Gestão na Estratégia Saúde da Família: cargas de trabalho e violência institucional estruturada**. *Revista Brasileira de*

Enfermagem, v. 75, n. 3, 2022. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/reben/a/wNmcnQPyBR8dbtqKVRvnCkc/abstract/?lang=pt>.
Acesso em: 01 set. 2024.

MACIEL, Ana Paula do Nascimento; GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **INCIDÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT NA ENFERMAGEM**. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, v. 3, n. 6, p. 96–109, 5 abr. 2020. Disponível em:
<https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/109>. Acesso em: 11 set. 2024.

MARQUES, Fernanda Chagas. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. [s.l.: s.n.]. **Gestão dos serviços de enfermagem frente à terceirização em hospitais públicos: mediando conflitos**. Disponível em:
https://www.bdttd.uerj.br:8443/bitstream/1/11195/1/DISSERTACAO%20FINAL_FERNANDA_CHAGAS_MARQUES.pdf. Acesso em: 01 set. 2024.

MELO, Camila Cristina Machado et al. **Nível de evidência dos estudos relacionados à ansiedade, estresse e depressão de profissionais de enfermagem**. Research, Society and Development, [S. l.], v. 10, n. 1, p. e2210111295, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i1.11295. Disponível em:
<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/11295>. Acesso em: 15 set. 2024.

MENDES, Williane de Paula. et al. **Competências gerenciais do enfermeiro no âmbito hospitalar: uma revisão narrativa**. Research, Society and Development, v. 11, n. 4, p. e13811426742, 13 mar. 2022. Disponível em:
<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/26742/23758>. Acesso em: 27 ago. 2024.

MOREIRA, Luzimar Rangel et al. Vista do **FATORES QUE INTERFEREM NO ABSENTEISMO DE TÉCNICOS DE ENFERMAGEM EM UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO HOSPITALAR**. Disponível em:
<https://periodicos.pucminas.br/index.php/percursoacademico/article/view/18963/15857>. Acesso em: 08 out. 2024.

MOURA, Raysa Cristina Dias de et al. **Transtornos mentais comuns em profissionais de enfermagem de serviços de emergência**. Acta Paulista de Enfermagem, v. 35, 7 mar. 2022. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/appe/a/wHvYRr4Q7M7p5bKyDmCpZjP>. Acesso em: 09 set. 2024.

NOGUEIRA, Kariny Assis et al. **SÍNDROME DE BURNOUT NO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM**. Psicologia & Conexões, n. 1, 2021. Disponível em:
<https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/psicologiae suasconexoes/article/view/3136>. Acesso em: 15 set. 2024.

OLIVARES, Juliane da Silva; SANTOS, Daniel Batista Conceição dos. Vista do **Desafios em gerir uma equipe de enfermagem**. Disponível em:
<https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/16049/8995>. Acesso em: 10 ago. 2024.

OLIVEIRA, Danielle Machado et al. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e comportamentais entre profissionais de enfermagem**. Revista

Cuidarte, v. 10 n. 2 (2019). Disponível em:
<https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/631>. Acesso em: 12 set. 2024.

OLIVEIRA, Marcela Marques de et al. **Saúde mental e Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: revisão de literatura** | Revista Eletrônica Acervo Saúde. acervomais.com.br, 5 set. 2022. Disponível em:
<https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/10827>. Acesso em: 16 set. 2024.

OZANAM, Márcia Andrade Queiroz et al. **Satisfação e insatisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem**. Brazilian Journal of Development, v. 5, n. 6, p. 6156–6178, 2019. Disponível em:
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/1845/1830>. Acesso em: 10 set. 2024.

RIBEIRO, Wanderson Alves et al. **Fatores de risco para a depressão no cotidiano da equipe de Enfermagem no âmbito hospitalar**. Research, Society and Development, v. 9, n. 8, p. e16985287, 20 jun. 2020. Disponível em:
<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/5287>. Acesso em: 16 set. 2024.

ROCHA, Marina Elias et al. **Fatores que ocasionam o índice de transtornos depressivos e de ansiedade em profissionais de enfermagem: uma revisão bibliográfica**. Brazilian Journal of Development, v. 6, n. 2, p. 9288–9305, 2020. Disponível em:
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/7192/6272>. Acesso em: 15 set. 2024.

SANTOS, Edilson Lima dos; BEGNINIL, Marciele; PRIGOL, Adrieli Carla. **Implicações da síndrome de burnout na saúde mental dos enfermeiros da atenção primária à saúde**. Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental, n. 30, p. 66–82, 1 dez. 2023. Disponível em: https://scielo.pt/scielo.php?pid=S1647-21602023000200066&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 08 out. 2024.

SILVA, Maricélia Rubim da; PAZ, Francisco Adalberto do Nascimento. **Fatores que predisõem a ocorrência de transtorno de ansiedade e depressão em profissionais de enfermagem**. Research, Society and Development, v. 11, n. 16, p. e248111638166, 6 dez. 2022. Disponível em:
<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/38166>. Acesso em: 16 set. 2024.

SILVA, Marlúcia Sousa da et al. **View of Burnout Syndrome in Nursing Professionals**. Disponível em:
<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/20747/18540>. Acesso em: 15 set. 2024.

SOARES, Juliana Pontes et al. **PERCEPÇÕES DOS GESTORES DE SAÚDE SOBRE SAÚDE MENTAL**. Boletim de Conjuntura (BOCA), Boa Vista, v. 19, n. 56, p. 378–405, 2024. DOI: 10.5281/zenodo.13855133. Disponível em:
<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/5520>. Acesso em: 21 out. 2024.

TONELI, Luana Santos et al. Vista do **Transtornos mentais comuns em enfermeiros: uma revisão integrativa**. Disponível em: <https://www.reciem.com.br/index.php/Recien/article/view/826/847>. Acesso em: 10 set. 2024.

ANEXO A - LEI Nº 7.498, DE 25 DE JUNHO DE 1986.

**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI Nº 7.498, DE 25 DE JUNHO DE 1986.

[Mensagem de veto](#)

[Regulamentação](#)

[\(Vide Decreto nº 8.778, de 1946\)](#)

[\(Vide Lei nº 7.498, de 1986\)](#)

Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º É livre o exercício da enfermagem em todo o território nacional, observadas as disposições desta lei.

Art. 2º A enfermagem e suas atividades auxiliares somente podem ser exercidas por pessoas legalmente habilitadas e inscritas no Conselho Regional de Enfermagem com jurisdição na área onde ocorre o exercício.

Parágrafo único. A enfermagem é exercida privativamente pelo Enfermeiro, pelo Técnico de Enfermagem, pelo Auxiliar de Enfermagem e pela Parteira, respeitados os respectivos graus de habilitação.

Art. 3º O planejamento e a programação das instituições e serviços de saúde incluem planejamento e programação de enfermagem.

Art. 4º A programação de enfermagem inclui a prescrição da assistência de enfermagem.

Art. 5º ([VETADO](#)).

§ 1º ([VETADO](#)).

§ 2º ([VETADO](#)).

Art. 6º São enfermeiros:

I - o titular do diploma de Enfermeiro conferido por instituição de ensino, nos termos da lei;

II - o titular do diploma ou certificado de Obstetriz ou de Enfermeira Obstétrica, conferido nos termos da lei;

III - o titular do diploma ou certificado de Enfermeira e a titular do diploma ou certificado de Enfermeira Obstétrica ou de Obstetriz, ou equivalente, conferido por escola estrangeira segundo as leis do país, registrado em virtude de acordo de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil como diploma de Enfermeiro, de Enfermeira Obstétrica ou de Obstetriz;

IV - aqueles que, não abrangidos pelos incisos anteriores, obtiverem título de Enfermeiro conforme o disposto na [alínea d do art. 3º do Decreto nº 50.387, de 28 de março de 1961](#).

Art. 7º São Técnicos de Enfermagem:

I - o titular do diploma ou do certificado de Técnico de Enfermagem, expedido de acordo com a legislação e registrado pelo órgão competente;

II - o titular do diploma ou do certificado legalmente conferido por escola ou curso estrangeiro, registrado em virtude de acordo de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil como diploma de Técnico de Enfermagem.

Art. 8º São Auxiliares de Enfermagem:

I - o titular de certificado de Auxiliar de Enfermagem conferido por instituição de ensino, nos termos da lei e registrado no órgão competente;

II - o titular de diploma a que se refere a [Lei nº 2.822, de 14 de junho de 1956](#);

III - o titular do diploma ou certificado a que se refere o [inciso III do art. 2º da Lei nº 2.604, de 17 de setembro de 1955](#), expedido até a publicação da [Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961](#);

IV - o titular de certificado de Enfermeiro Prático ou Prático de Enfermagem, expedido até 1964 pelo Serviço Nacional de Fiscalização da Medicina e Farmácia, do

Ministério da Saúde, ou por órgão congênere da Secretaria de Saúde nas Unidades da Federação, nos termos do [Decreto-lei nº 23.774, de 22 de janeiro de 1934](#), do [Decreto-lei nº 8.778, de 22 de janeiro de 1946](#), e da [Lei nº 3.640, de 10 de outubro de 1959](#);

V - o pessoal enquadrado como Auxiliar de Enfermagem, nos termos do [Decreto-lei nº 299, de 28 de fevereiro de 1967](#);

VI - o titular do diploma ou certificado conferido por escola ou curso estrangeiro, segundo as leis do país, registrado em virtude de acordo de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil como certificado de Auxiliar de Enfermagem.

Art. 9º São Parteiras:

I - a titular do certificado previsto no [art. 1º do Decreto-lei nº 8.778, de 22 de janeiro de 1946](#), observado o disposto na [Lei nº 3.640, de 10 de outubro de 1959](#);

II - a titular do diploma ou certificado de Parteira, ou equivalente, conferido por escola ou curso estrangeiro, segundo as leis do país, registrado em virtude de intercâmbio cultural ou revalidado no Brasil, até 2 (dois) anos após a publicação desta lei, como certificado de Parteira.

Art. 10. ([VETADO](#)).

Art. 11. O Enfermeiro exerce todas as atividades de enfermagem, cabendo-lhe:

I - privativamente:

a) direção do órgão de enfermagem integrante da estrutura básica da instituição de saúde, pública e privada, e chefia de serviço e de unidade de enfermagem;

b) organização e direção dos serviços de enfermagem e de suas atividades técnicas e auxiliares nas empresas prestadoras desses serviços;

c) planejamento, organização, coordenação, execução e avaliação dos serviços da assistência de enfermagem;

d) ([VETADO](#));

e) ([VETADO](#));

f) ([VETADO](#));

g) ([VETADO](#));

h) consultoria, auditoria e emissão de parecer sobre matéria de enfermagem;

i) consulta de enfermagem;

j) prescrição da assistência de enfermagem;

l) cuidados diretos de enfermagem a pacientes graves com risco de vida;

m) cuidados de enfermagem de maior complexidade técnica e que exijam conhecimentos de base científica e capacidade de tomar decisões imediatas;

II - como integrante da equipe de saúde:

a) participação no planejamento, execução e avaliação da programação de saúde;

b) participação na elaboração, execução e avaliação dos planos assistenciais de saúde;

c) prescrição de medicamentos estabelecidos em programas de saúde pública e em rotina aprovada pela instituição de saúde;

d) participação em projetos de construção ou reforma de unidades de internação;

e) prevenção e controle sistemático da infecção hospitalar e de doenças transmissíveis em geral;

f) prevenção e controle sistemático de danos que possam ser causados à clientela durante a assistência de enfermagem;

g) assistência de enfermagem à gestante, parturiente e puérpera;

h) acompanhamento da evolução e do trabalho de parto;

i) execução do parto sem distocia;

j) educação visando à melhoria de saúde da população.

Parágrafo único. As profissionais referidas no inciso II do art. 6º desta lei incumbe, ainda:

a) assistência à parturiente e ao parto normal;

b) identificação das distocias obstétricas e tomada de providências até a chegada do médico;

c) realização de episiotomia e episiorrafia e aplicação de anestesia local, quando necessária.

Art. 12. O Técnico de Enfermagem exerce atividade de nível médio, envolvendo orientação e acompanhamento do trabalho de enfermagem em grau auxiliar, e participação no planejamento da assistência de enfermagem, cabendo-lhe especialmente:

a) participar da programação da assistência de enfermagem;

b) executar ações assistenciais de enfermagem, exceto as privativas do Enfermeiro, observado o disposto no parágrafo único do art. 11 desta lei;

c) participar da orientação e supervisão do trabalho de enfermagem em grau auxiliar;

d) participar da equipe de saúde.

Art. 13. O Auxiliar de Enfermagem exerce atividades de nível médio, de natureza repetitiva, envolvendo serviços auxiliares de enfermagem sob supervisão, bem como a participação em nível de execução simples, em processos de tratamento, cabendo-lhe especialmente:

a) observar, reconhecer e descrever sinais e sintomas;

b) executar ações de tratamento simples;

c) prestar cuidados de higiene e conforto ao paciente;

d) participar da equipe de saúde.

Art. 14. ([VETADO](#)).

Art. 15. As atividades referidas nos arts. 12 e 13 desta lei, quando exercidas em instituições de saúde, públicas e privadas, e em programas de saúde, somente podem ser desempenhadas sob orientação e supervisão de Enfermeiro.

Art. 15-A. O piso salarial nacional dos Enfermeiros contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), será de R\$ 4.750,00 (quatro mil setecentos e cinquenta reais) mensais. ([Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022](#)) ([Vide ADI 7222](#))

Parágrafo único. O piso salarial dos profissionais celetistas de que tratam os arts. 7º, 8º e 9º desta Lei é fixado com base no piso estabelecido no **caput** deste artigo, para o Enfermeiro, na razão de: [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#)

I - 70% (setenta por cento) para o Técnico de Enfermagem; [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#)

II - 50% (cinquenta por cento) para o Auxiliar de Enfermagem e para a Parteira. [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#)

Art. 15-B. O piso salarial nacional dos Enfermeiros contratados sob o regime dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, nos termos da [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), será de R\$ 4.750,00 (quatro mil setecentos e cinquenta reais) mensais. [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#) [\(Vide ADI 7222\)](#)

Parágrafo único. O piso salarial dos servidores de que tratam os arts. 7º, 8º e 9º desta Lei é fixado com base no piso estabelecido no **caput** deste artigo, para o Enfermeiro, na razão de: [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#)

I - 70% (setenta por cento) para o Técnico de Enfermagem; [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#)

II - 50% (cinquenta por cento) para o Auxiliar de Enfermagem e para a Parteira. [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#)

Art. 15-C. O piso salarial nacional dos Enfermeiros servidores dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e de suas autarquias e fundações será de R\$ 4.750,00 (quatro mil setecentos e cinquenta reais) mensais. [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#) [\(Vide ADI 7222\)](#)

Parágrafo único. O piso salarial dos servidores de que tratam os arts. 7º, 8º e 9º desta Lei é fixado com base no piso estabelecido no **caput** deste artigo, para o Enfermeiro, na razão de: [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#)

I - 70% (setenta por cento) para o Técnico de Enfermagem; [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#)

II - 50% (cinquenta por cento) para o Auxiliar de Enfermagem e para a Parteira. [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#)

Art. 15-D. (VETADO). [\(Incluído pela Lei nº 14.434, de 2022\)](#)

Art. 15-E. As instituições de saúde, públicas e privadas, ofertarão aos profissionais de enfermagem referidos no parágrafo único do art. 2º condições adequadas de repouso, durante todo o horário de trabalho. [\(incluído pela Lei nº 14.602, de 2023\)](#)

Parágrafo único. Os locais de repouso dos profissionais de enfermagem devem, na forma do regulamento: [\(incluído pela Lei nº 14.602, de 2023\)](#)

I - ser destinados especificamente para o descanso dos profissionais de enfermagem; [\(incluído pela Lei nº 14.602, de 2023\)](#)

II - ser arejados; [\(incluído pela Lei nº 14.602, de 2023\)](#)

III - ser providos de mobiliário adequado; [\(incluído pela Lei nº 14.602, de 2023\)](#)

IV - ser dotados de conforto térmico e acústico; [\(incluído pela Lei nº 14.602, de 2023\)](#)

V - ser equipados com instalações sanitárias; [\(incluído pela Lei nº 14.602, de 2023\)](#)

VI - ter área útil compatível com a quantidade de profissionais diariamente em serviço. [\(incluído pela Lei nº 14.602, de 2023\)](#)

Art. 16. [\(VETADO\)](#).

Art. 17. [\(VETADO\)](#).

Art. 18. [\(VETADO\)](#).

Parágrafo único. [\(VETADO\)](#).

Art. 19. [\(VETADO\)](#).

Art. 20. Os órgãos de pessoal da administração pública direta e indireta, federal, estadual, municipal, do Distrito Federal e dos Territórios observarão, no provimento de cargos e funções e na contratação de pessoal de enfermagem, de todos os graus, os preceitos desta lei.

Parágrafo único. Os órgãos a que se refere este artigo promoverão as medidas necessárias à harmonização das situações já existentes com as disposições desta lei, respeitados os direitos adquiridos quanto a vencimentos e salários.

Art. 21. [\(VETADO\)](#).

Art. 22. [\(VETADO\)](#).

Art. 23. O pessoal que se encontra executando tarefas de enfermagem, em virtude de carência de recursos humanos de nível médio nessa área, sem possuir formação específica regulada em lei, será autorizado, pelo Conselho Federal de

Enfermagem, a exercer atividades elementares de enfermagem, observado o disposto no art. 15 desta lei.

~~Parágrafo único. A autorização referida neste artigo, que obedecerá aos critérios baixados pelo Conselho Federal de Enfermagem, somente poderá ser concedida durante o prazo de 10 (dez) anos, a contar da promulgação desta lei.~~

Parágrafo único. É assegurado aos atendentes de enfermagem, admitidos antes da vigência desta lei, o exercício das atividades elementares da enfermagem, observado o disposto em seu artigo 15. [\(Redação dada pela Lei nº 8.967, de 1986\)](#)

Art. 24. [\(VETADO\)](#).

Parágrafo único. [\(VETADO\)](#).

Art. 25. O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de sua publicação.

Art. 26. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 27. Revogam-se [\(VETADO\)](#) as demais disposições em contrário.

Brasília, 25 de junho de 1986; 165º da Independência e 98º da República.

JOSÉ SARNEY
Almir Pazzianotto Pinto

Este texto não substitui o publicado no DOU de 26.6.1986

*

ANEXO B - RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO**RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO**

DISCENTE: Letícia Bof da Silva, Luan Guilherme da Silva Marques.

CURSO: Enfermagem

DATA DE ANÁLISE: 23.10.2024

RESULTADO DA ANÁLISE**Estatísticas**

Suspeitas na Internet: **1,46%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [△](#)

Suspeitas confirmadas: **1,08%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados [△](#)

Texto analisado: **93,74%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio
2.9.2 quarta-feira, 23 de outubro de 2024

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho dos discentes LETÍCIA BOF DA SILVA n. de matrícula **47160**, e LUAN GUILHERME DA SILVA MARQUES n. de matrícula **45656**, do curso de Enfermagem, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 1,46%. Devendo os alunos realizarem as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: ISABELLE DA SILVA SOUZA
Razão: Responsável pelo documento
Localização: UNIFAEMA -
Ariqueme/RO O tempo: 23-10-2024
19:18:11

ISABELLE DA SILVA SOUZA
Bibliotecária CRB 1148/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA