



ENGAJAMENTO E *WORKAHOLISM* NA ENFERMAGEM INTENSIVISTA

DOUGLAS BERTOLOTO LIMA; CLARISSA PINTO PIZARRO DE FREITAS

RESUMO

Trabalhadores da saúde atuantes no ambiente hospitalar passam várias horas do seu dia trabalhando, dadas as características desse segmento profissional, onde são comuns as jornadas por plantões. Os profissionais de enfermagem são os que permanecem por maior tempo ao lado dos pacientes, estando presente e vivenciando as mais diversas e complexas situações. No que concerne as unidades de terapia intensiva, observadas suas características peculiares, os recursos podem responder pela diversidade tecnológica e as demandas fariam menção aos aspectos envoltos à manutenção da vida e também a ocorrência de mortes. Profissionais engajados mostram-se motivados e com iniciativa para o trabalho e buscam adaptar-se as dificuldades do ambiente de trabalho, algo essencial aos profissionais de enfermagem atuantes nos ambientes de terapia intensiva. Desta forma o objetivo deste estudo foi analisar como as variáveis sociodemográficas como a escolaridade, a idade e a carga horária semanal explicam os níveis das variáveis de desfecho engajamento e *workaholism* no trabalho de profissionais de enfermagem intensivistas. Adotou-se como método a realização de um estudo do tipo exploratório, com abordagem quantitativa, realizado com uma amostra não-probabilística de profissionais de enfermagem atuantes em Serviços de Terapia Intensiva Adulto de hospitais públicos e privados do Estado do Rio de Janeiro. Foram realizadas análises descritivas dos participantes e correlações entre as variáveis por meio do *software Statistical Package for Social Sciences* versão 19.0. Os resultados demonstraram que as variáveis sociodemográficas relacionam-se de forma fraca ou não se relacionam com as variáveis de desfecho engajamento e *workaholism*. Concluiu-se que uma oferta adequada de recursos pode promover redução dos níveis de demanda e aumento dos níveis de engajamento de profissionais de enfermagem intensivistas.

Palavras-Chave: Adição ao trabalho; Terapia Intensiva; Saúde do trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa lugar central na vida dos indivíduos sendo considerado uma atividade saudável, capaz de proporcionar ao indivíduo bem-estar e satisfação, entretanto, a relação do trabalhador com seu labor também pode resultar em desfechos negativos trazendo consequências até mesmo em seu convívio familiar. Os desfechos que irão suceder-se frente ao trabalhador podem ser resultado de dois estados distintos de bem-estar afetivo no trabalho, intitulados como engajamento e *workaholism* (DUARTE, 2018).

Engajamento no trabalho é considerado uma forma prazerosa que as pessoas vivenciam ao lidar com seu trabalho (SCHAUFELI et al., 2020), culminando em melhores desempenho e resultados organizacionais. Profissionais engajados mostram-se motivados e com iniciativa para o trabalho e buscam adaptar-se as dificuldades do ambiente de trabalho, algo essencial aos profissionais de enfermagem atuantes nos ambientes de terapia intensiva. No entanto, essa

dedicação pode chegar as vias do exagero, levando o indivíduo a uma vida centrada no trabalho e um maior envolvimento com a organização, gerando prejuízos de cunho pessoal. O termo *workaholism* é utilizado para descrever este envolvimento excessivo com o trabalho (ZEIJEN et al.; 2018).

As condições de trabalho dos profissionais de enfermagem podem ser examinadas nos moldes do Modelo de Demanda e Recursos (*Job Demands and Resources Model* - JD-R). O modelo de demandas e recursos do trabalho propõe que os ambientes de trabalho podem iniciar dois processos distintos, o de comprometimento da saúde e o motivacional, porém a relação entre ambos é relativamente independente. O processo motivacional tem início com recursos, que incentivam os funcionários a atingir suas metas relacionadas ao trabalho. Em contrapartida, o processo de comprometimento da saúde inicia-se com demandas de trabalho consistentemente elevadas que podem esgotar os recursos energéticos dos colaboradores, levando-os à fadiga e a problemas de saúde (BAKKER; DEMEROUTI, 2017; SCHAUFELI, 2020).

Dentro do hospital as unidades assistenciais possuem características específicas, que variam de acordo com o tipo de atendimento realizado, o perfil dos pacientes e o tempo de permanência destes. O contexto da terapia intensiva exige do profissional de enfermagem alta performance, o que pode resultar em maior envolvimento com o trabalho, entretanto essa relação pode sofrer interações consideradas algumas variáveis como a idade e a carga horária semanal trabalhada (OLIVEIRA et al., 2018). A jornada de trabalho é algo inerente a vida de qualquer trabalhador, entretanto, em alguns países estudos demonstram que o trabalhador da área da enfermagem possui longas jornadas de trabalho, que associados a fatores como a baixa remuneração elevam a percepção das demandas físicas e emocionais. Conhecer melhor o cenário em questão justifica a realização deste estudo.

Frente a essas questões, o objetivo deste estudo foi analisar como as variáveis sociodemográficas específicas como a escolaridade, a idade e a carga horária semanal de trabalho podem explicar os níveis de engajamento e *workaholism* no trabalho de profissionais de enfermagem intensivistas.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de um estudo do tipo exploratório, com abordagem quantitativa, realizado com uma amostra não-probabilística de profissionais de enfermagem, atuantes em Serviços de Terapia Intensiva Adulto e Pediátricos de hospitais públicos e privados, localizados na Cidade do Rio de Janeiro e região metropolitana do Estado do Rio de Janeiro, realizado entre os meses de agosto e setembro de 2019. Os sujeitos da pesquisa foram 112 profissionais de enfermagem – enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem. O grupo de profissionais foi acessado pelo método de coleta de dados presencial e on-line. A todos os abordados presencialmente, foi oferecido o mesmo material, composto pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), pelo questionário sociodemográfico e por cinco escalas. Aqueles que concordaram em participar da pesquisa, assinaram o TCLE e, posteriormente, responderam aos questionários.

Foram realizados os procedimentos éticos conforme Resolução 196 do Conselho Nacional de Saúde (Ministério da Saúde, 1996), no que diz respeito à pesquisa com seres humanos. O Presente estudo foi avaliado sob o parecer substanciado número 2.998.481. Na coleta de dados foram aplicadas:

- a) Questionário Sociodemográfico e Laboral; b) *Health and Safety Executive's Management Standards Indicator Tool – HSEMSI*; c) A Escala de Autoeficácia Ocupacional; d) Na avaliação dos níveis de *workaholism*, foi utilizada a *Dutch Workaholism Scale* (DUWAS); e) Os níveis de engajamento foram avaliados pela Escala de Engajamento no Trabalho Utrecht

(*Utrecht Work Engagement Scale*) (UWES).

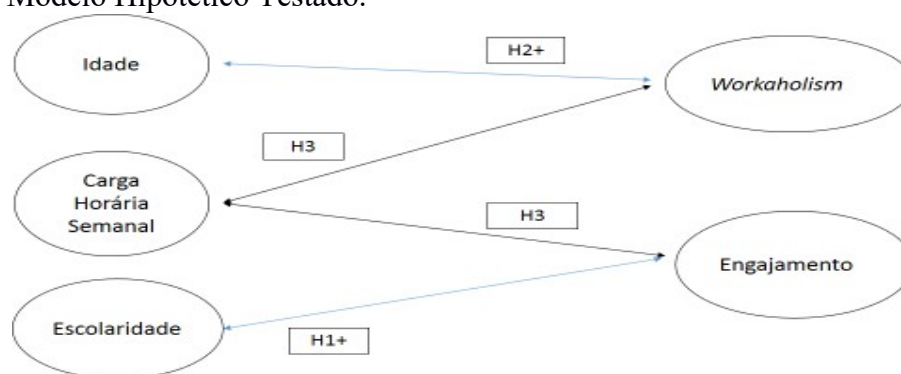
O banco de dados foi analisado por meio do programa SPSS - *Statistical Package for Social Sciences*, versão 19.0, sendo realizada análise descritiva de caráter exploratório no intuito de avaliar a distribuição dos itens, casos omissos e identificação de extremos. A análise descritiva foi realizada para caracterizar a população estudada, apresentar os índices médios de cada dimensão das variáveis de desfecho *workaholism* e engajamento e determinar suas prevalências. Desta forma, três hipóteses centrais foram elaboradas:

Hipótese 1 - A variável sociodemográfica “Escaridade” estará positivamente associada aos índices de engajamento;

Hipótese 2 – A variável sociodemográfica “Idade” estará positivamente associada aos níveis de *workaholism*;

Hipótese 3 – A variável sociodemográfica “Carga horária semanal” não estabelecerá associações estatísticas significativas com os níveis de *workaholism* e engajamento.

Figura 1 – Modelo Hipotético Testado.



3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados demonstraram uma predominância do sexo feminino, com 84 participantes, totalizando 68,9%% da composição da amostra. Um maior percentual de indivíduos (38,5 %; $n=47$), tem entre 27 e 37 anos. Foi observado que 36,0% ($n = 44$) são enfermeiros, 57,3% ($n =70$) técnicos de enfermagem e 6,6% ($n = 8$) auxiliares de enfermagem. O total de 60% ($n=73$) trabalhadores afirmaram ter até 10 anos de profissão, 56,6% ($n=69$) responderam não ter outro vínculo trabalhista. Os solteiros ($n =45$) respondem por 36,9% dos participantes, enquanto os casados representam a maioria com 47 participantes (38,5%). Alguns resultados das características sociodemográficas são apresentados na tabela 1.

Tabela 1 – Características dos profissionais de enfermagem participantes do estudo. Rio de Janeiro, 2019.

Variáveis	N	%
Categoria		
Enfermeiro	44	36,0
Técnico de enfermagem	70	57,3
Auxiliar de enfermagem	08	6,6

Carga horária semanal

Entre 30 e 35h	Entre 35e 40 h	Entre 40e 50 h	37	30,3
Mais de 60h h			21	17,2
			47	38,5
			10	9,0

Remuneração

1-2 salários mínimos	55	45,1
2-3 salários mínimos	24	19,7
3-4 salários mínimos	14	11,5

Relações entre a Escolaridade e o Engajamento no trabalho

A variável sociodemográfica “escolaridade” apresentou correlação de magnitude fraca e negativa com os níveis de engajamento dos participantes ($r = -0,21$; $p > 0,05$), não corroborando a hipótese 1 deste estudo. Dos 122 participantes deste estudo, 36,0% ($n = 44$) exercem a profissão de enfermeiro, porém, 65 (52,0%) participantes declararam possuir escolaridade a nível de graduação, especialista ou mestre. Esse fato demonstra que uma grande fração de profissionais técnicos de enfermagem possuem qualificação acima das necessidades exigidas para função que exercem.

Idade e *Workaholism*: Há relação?

Os índices de *workaholism*, embora médios ($M = 1,9$; $DP = 0,5$), não apresentaram correlação estatisticamente significativa com a variável sociodemográfica “Idade”, conforme detalhado na tabela 2. Este resultado não permite corroborar a hipótese 2 deste estudo. Um maior percentual de participantes relatou ter entre 27 e 37 anos ($n = 47$; 38,5%), proporção aproximada a estudo nacional que verificou o perfil sociodemográfico da enfermagem (MACHADO et al.; 2016). Nesta fase da vida laboral, os indivíduos estão em plena atividade de suas funções cognitivas, técnicas e práticas, exercendo papel importante no mercado de trabalho e estando dispostos a trabalhar por longas horas e períodos. Entretanto, cabe destacar que 86,0% da amostra ($n = 105$) trabalham uma carga horária que varia de 30 a 50 horas semanais, e está associado a uma média salarial que em 64,8% dos casos ($n = 79$) não ultrapassa os três salários-mínimos mensais. Outros 9,0% da amostra ($n = 10$), sinalizaram trabalhar jornadas superiores a 60 horas semanais.

Carga horária semanal e suas associações com o *workaholism* e o engajamento

A variável sociodemográfica “carga horária semanal” não estabeleceu relação estatisticamente significativa com as variáveis de desfecho *workaholism* e engajamento, corroborando a hipótese 3 deste estudo. Conceitualmente, carga horária semanal é o número de horas resultantes da soma das jornadas nos dias úteis da semana. Dadas as peculiaridades da profissão enfermagem, inclusive os com atuação nos serviços de terapia intensiva e considerando sua atividade como essencial e ininterrupta, atuante diuturnamente, inclusive aos finais de semana e feriados, observamos que o conceito atual de carga horária semanal pode não ser o melhor indicador quando o intuito é avaliar demandas de trabalho (MACHADO et al., 2016). As demandas de trabalho retratam os aspectos físicos, psicológicos, organizacionais e sociais do ambiente de trabalho e denotam empenho físico e ou esforço psicológicos e cognitivos, portanto, estão associados a custos para os colaboradores. As próprias

características do trabalho da enfermagem requerem múltiplas demandas, que são resultantes da complexidade dos cuidados prestados, do próprio ambiente laboral e das exigências oriundas tanto da prestação de cuidados aos pacientes quanto do próprio hospital (BAKKER; DEMEROUTI; 2017).

Tabela 2. Correlações entre as variáveis sociodemográficas e do trabalho.

Variáveis	Média	D.P.	1	2	3	4	5
1 -Idade	34,2	8,3					
2-C.H.S.	44,5	0,5	0,21**	1			
3-Escolaridade	2,9	0,9	0,29**	0,05	1		
4-Workaholism	1,9	0,5	0,08	0,09	-0,01	1	
5-Engajamento	3,3	2,9	0,04	0,04	-0,36**	-0,21**	1

Note: ** $p < 0,001$; * $p > 0,05$. C.H. S= carga horária semanal; DP= Desvio Padrão

4 CONCLUSÃO

Especificamente, este estudo buscou analisar as relações existentes entre algumas variáveis sociodemográficas com o engajamento e o *workaholism* entre profissionais de enfermagem intensivistas. Nossos achados demonstram que essas relações por vezes ocorreram de forma não significativa estatisticamente, o que nos permite relatar que essas variáveis de bem-estar afetivo no trabalho parecem não sofrer influência direta de fatores como a idade, escolaridade e a carga horária semanal. A opinião dos profissionais de enfermagem intensivistas quanto a sua percepção em relação ao seu ambiente de trabalho deve ser valorizada pelos gestores e gerentes de enfermagem, principalmente por ter reflexos negativos na prática diária desses profissionais. Consideramos plenamente atingidos os objetivos deste estudo, e que o mesmo vem a contribuir na literatura científica para melhor compreensão do fenômeno emergente *workaholism* e somar a outros existentes quanto ao construto engajamento. Sugere-se replicação e ampliação do mesmo futuramente.

REFERÊNCIAS

BAKKER, A.B; DEMEROUTI, E. Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, 2017. Vol. 22, (3), 273–285

DUARTE, M.L.C; GLANZNER, C.H; PEREIRA L.P. O trabalho em emergência hospitalar: sofrimento e estratégias defensivas dos enfermeiros. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, 2018; 39: e 2017-0255. doi: Org./10.1590/1983-1447.2018.2018-0255.

MACHADO, M.H., OLIVEIRA, E.S., LEMOS, W.R., LACERDA, W.F., & JUSTINO. E. Mercado de trabalho em enfermagem no âmbito do SUS: uma abordagem a partir da pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil. **Divulgação Saúde Debate**, 2016.56: 52-69.

OLIVEIRA, L.B; ROCHA, L.C. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. **Revista Brasileira de Gestão de**

Negócios, 2017. 19(65), 415-431.

SCHAUFELI, W.B.; DESART, S; DE WITTE, H. Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 24, p. 9495, 2020.

ZEIJEN, M.E.L; PEETERS, M.C.W; HAKANEN, J.J. Workaholism versus work engagement and job crafting: What is the role of self-management strategies? **Human Resource Management Journal**; 2018, 28:357–373. doi.org/10.1111/1748-8583