ORIGINAL ARTICLE

OCCUPATIONAL STRESS OF A NURSING TEAM FROM CHIRURGICAL CENTER

ESTRESSE OCUPACIONAL DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DO CENTRO CIRÚRGICO

ESTRESE OCUPACIONAL DEL EQUIPO DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO

Mara Cristina Bicudo de Souza¹, Teresa Celia de Mattos Moraes dos Santos², Mariana Frozino Pinheiro³,
Natália Auxiliadora de Freitas⁴, Roberta Gizzi Mendes⁵, Thaís Prado Aguiar Pires⁶

ABSTRACT

Objective: to analyze the occupational stress level of a nursing team of a Chirurgical Center. **Method:** this research is exploratory and descriptive. The researched sample includes 23 employees of a general hospital of Paraíba's Valley, in São Paulo Estate. The data were collected by means of forms and treated by quantitative analysis. The program used in the research was Microsoft Office Excel 2003. **Results:** the predominant gender was female (86,96%); the most prevalent age group was between 26 and 35 years old; the predominant educational level was medium education (65,22%); from the interviewers, 86,96% work in morning shift. Concerning to stress, there are risks to the employees in work requirements, 57,17%; decisive authority, 60,87%; employment conditions, 82,61%; tasks discrimination, 17,39%; and leadership support, 13,04% only. **Conclusion:** the conditions and the decisive authority predominate in respect to stress risk, what permits to suggest improvement in work environment, in order to promote quality of life. **Descriptors:** stress; occupational stress; nursing; chirurgical center.

RESUMO

Objetivo: analisar o nível de estresse ocupacional da equipe de enfermagem do Centro Cirúrgico. **Método:** pesquisa do tipo exploratória e descritiva. A amostra pesquisada foi composta por 23 trabalhadores de um hospital geral do vale do Paraíba paulista. Os dados foram coletados por meio de formulários e tratados por meio de análise quantitativa. O programa usado foi o Microsoft Office Excel 2003. **Resultados:** o sexo predominante foi o feminino (86,96%); a faixa etária mais acometida foi entre 26 e 35 anos (69,57%); o grau de escolaridade predominante foi o de Ensino Médio completo (65,22%); dos entrevistados, 86,96% trabalham no turno diurno. Em relação ao estresse, estão em risco: quanto aos requisitos de trabalho, 52,17%; quanto à autoridade decisória, 60,87%; em relação às condições de emprego, 82,61%; quanto à discriminação de tarefas, 17,39%; quanto ao apoio da chefia, somente 13,04%. **Conclusão:** As condições de emprego e a autoridade decisória predominaram em relação ao risco de estresse, o que permite sugerir melhoria no ambiente de trabalho, promovendo-se, assim, a qualidade de vida. **Descritores:** estresse; estresse ocupacional; enfermagem; centro cirúrgico.

RESUMEN

Objetivo: Analizar el nivel de estrese ocupacional del equipo de enfermería del Centro quirúrgico. **Método:** Investigación del tipo explotadora y descriptiva. La muestra investigada fue compuesta por 23 funcionarios de un hospital general del Vale del Paraíba Paulista. Los datos fueron recogidos por medio de formularios y fueron tratados por medio de análisis cuantitativo. El programa usado fue el Microsoft Office Excel 2003. **Resultados:** El sexo predominante fue el femenino (86,96%); la faja etaria más acometida fue entre 26 y 35 años (69,57%); el grado de escolaridad predominante fue el de educación media completa (65,22%); de los entrevistados, 86,96% trabajan en el turno diurno. En relación al estrese, están en riesgo: cuanto a los requisitos de trabajo, 52,17%; cuanto a la autoridad decisoria, 60,87%; en relación a las condiciones de empleo, 82,61%; cuanto a la discriminación de tareas, 17,39%; cuanto al apoyo de la jefatura, solamente 13,04%. **Conclusión:** Las condiciones de empleo y la autoridad decisoria predominaron en relación al riesgo de estrese, lo que permite sugerir mejoría en el ambiente de trabajo, promoviendo así la calidad de vida. **Descritores:** estrese; estrese ocupacional; enfermería; centro quirúrgico.

¹Enfermeira, doutoranda, professora assistente III do Departamento de Enfermagem da Universidade de Taubaté, São Paulo, Brasil. E-mail: marajac@uol.com.br; ²Enfermeira, mestre, professora assistente III do Departamento de Enfermagem da Universidade de Taubaté, São Paulo, Brasil. E-mail: teresacelia@terra.com.br; ³Acadêmica do Curso de Enfermagem da Universidade de Taubaté, São Paulo, Brasil. E-mail: marifpinheiro@hotmail.com; ⁴Acadêmica do Curso de Enfermagem da Universidade de Taubaté, São Paulo, Brasil. E-mail: natalia_auxfreitas@hotmail.com; ⁵Acadêmica do Curso de Enfermagem da Universidade de Taubaté, São Paulo, Brasil. E-mail: betagizzi@bol.com.br; ⁶Acadêmica do Curso de Enfermagem da Universidade de Taubaté, São Paulo, Brasil. E-mail: tatapap@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

O trabalho, essencial a todo ser humano, influencia em todos os aspectos de sua vida e também em sua saúde. Atualmente, nas empresas e instituições, a saúde do trabalhador é um assunto de constante interesse. As pessoas estão sempre sob pressão e tensão, no ambiente de trabalho e na vida cotidiana, o que acaba desencadeando o estresse.¹ A razão pela qual o trabalho é feito dá significado à existência do ser humano.²

Com o mercado globalizado, os trabalhadores necessitam de constante adaptação, devido às inovações tecnológicas que as empresas implantam em ritmo acelerado. Em alguns momentos, e em determinadas circunstâncias, eles encontram dificuldade para acompanhar essas rápidas mudanças.³

Relações no âmbito de enfermagem diferem de acordo com a ação realizada, e todas as atividades são geradoras de fatores desgastantes, potencializando e determinando os processos saúde-doença vivenciados pelos profissionais.⁴ Os problemas do trabalhador de enfermagem, assim como suas limitações e necessidades individuais, não são levados em consideração, pois o trabalho nessa área é muito dinâmico, trazendo, dessa forma, sentimentos de impotência profissional, além de ansiedade e medo, o que compromete a qualidade da assistência prestada.⁵

As funções realizadas pela enfermagem no ambiente hospitalar é de pouco reconhecimento social. São desvalorizadas e invisíveis aos demais profissionais da área de saúde, inclusive aos olhos dos clientes.⁶ Em alguns setores, a vivência dessa problemática é mais acentuada, como o Centro Cirúrgico, o Pronto Socorro e a Unidade de Terapia Intensiva.⁷⁻⁸

O centro cirúrgico é um setor que envolve elevado grau de exigência humana, em termos de trabalho emocional, uma vez que ali são vivenciadas diferentes relações entre diferentes profissionais e destes com os clientes. A equipe cirúrgica necessita realizar um trabalho conjunto, visando ao bem-estar e à segurança dos clientes que serão submetidos ao procedimento anestésico e cirúrgico. Esse procedimento envolve riscos e é de responsabilidade da equipe minimizá-los ao máximo; o grupo de profissionais, portanto, deve estar devidamente treinado.⁹ Nesse ambiente estressante, há possibilidades intensas de riscos à equipe e aos clientes, devido à presença de estímulos que podem desencadear reações de estresse.¹⁰⁻¹¹

A Síndrome da Adaptação Geral (SAG) é considerada, ainda, como o denominador comum de todas as reações de adaptação do organismo, ou seja, é o conjunto de reações não específicas do organismo frente a um agente nocivo. Com base na evolução da SAG, é possível dividir o processo em três fases:¹²

Na 1ª fase, de alerta, ocorre o primeiro contato com o agente estressor, ou seja, a quebra da homeostase. O organismo reage de forma natural, por meio da liberação de adrenalina, e consegue lidar com situações de emergência e restabelecer o equilíbrio sem causar danos à saúde. Caso esse agente continue agindo, o organismo tentará restabelecer a homeostase e entrará na 2ª fase de resistência: o organismo procurará se restabelecer, adaptando-se. Mantendo-se o agressor, o esforço de adaptação será maior do que o organismo pode suportar; conseqüentemente, ele se enfraquecerá e se tornará vulnerável a doenças. Com a contínua exposição, o organismo entrará na 3ª fase, de exaustão, e, se o estímulo permanecer potente, poderá ocorrer o aparecimento de doenças ou a morte.¹²

Expandiu-se o conceito de Selye, ao se considerar que os indivíduos respondem ao estresse de forma própria, ou seja, essas respostas podem ser avaliadas, tanto do ponto de vista fisiológico, como do psicológico.¹³ Cada pessoa reage de maneira diferente a uma situação; o que é estressante para um pode não ser para outro. A avaliação e percepção da situação, ameaçadora ou não, não depende apenas do evento, mas também da forma como o indivíduo reage a ele¹³⁻¹⁴, podendo ser desencadeado por meio de estímulos internos e externos¹⁵⁻¹⁶ e apresentar três características:¹⁰

- Agentes físicos, como calor e frio; agentes fisiológicos, como dor e fadiga e agentes psicossociais, como medo de falhar em um exame.

- Controvérsias às frustrações diárias, como ocorrências comuns, por exemplo, engarrafamentos; ocorrências complexas, como eventos históricos, terrorismo; e estressores que ocorrem com menor frequência e envolvem menos pessoas, como morte e nascimento.

- Quanto à duração: estressor agudo, como estudar para exames finais; sequência de estressores, como perda do emprego ou divórcio; estressor intermitente crônico, como problemas diários; e, estressor resistente crônico, como doença crônica ou pobreza.

Alguns sinais podem identificar o estresse, como: irritabilidade, tensão, fadiga, insônia,

perda de interesse nas atividades diárias.¹ A resposta frente ao agente ou evento estressor pode causar alterações nos componentes cognitivo, comportamental e fisiológico¹⁷⁻¹⁸, e interfere na qualidade de vida das pessoas. Consequentemente, elas produzem menos e ficam mais predispostas a doenças, menos motivadas, o que repercute nos aspectos sociais e afetivos, podendo causar ansiedade e depressão⁹. Pode causar, também: diminuição do poder de organização e planejamento, da capacidade de priorização, da crítica e julgamento e da disposição para tarefas grupais; tendência para liderança autoritária; queda da eficiência e aumento dos erros.¹⁹

Quando vinculado ao trabalho, estabelece-se um estado psicológico complexo de reação às situações que ameaçam o indivíduo nas suas necessidades de realização pessoal e profissional. Muita exigência no trabalho e pouco controle e apoio da chefia e de colegas, e demandas excessivas no ambiente profissional podem ser fontes que prejudicam a interação do indivíduo.²⁰

Analisando as características do local de trabalho e seu efeito na saúde dos trabalhadores, vários modelos teóricos foram testados.²¹ Dessa forma, Robert Karasek desenvolveu o Modelo Demanda Controle, considerando apenas os fatores ambientais e não se preocupando em analisar outros fatores. Ele afirma que o estresse ocorre quando as exigências do trabalho não estão em equilíbrio com as necessidades do trabalhador. Esse modelo determina que os trabalhadores com alta carga de pressão psicológica relacionada com baixo poder decisório correm alto risco de apresentar os sintomas do estresse. Karasek determina como estressores as exigências ambientais e, como tensão, as manifestações fisiológicas, psicológicas ou comportamentais de curto prazo. Outros fatores também foram determinados como estressores, tais como: o trabalho em turnos, o trabalho ao ritmo da máquina, horas extras e o pagamento por produção. Esse modelo pode ser dividido de acordo com a interação dos níveis de demanda psicológica e de controle, classificando-se em: alta demanda e baixo controle; alta demanda e alto controle; baixa demanda e baixo controle; e, baixa demanda e alto controle.²²

O Modelo Esforço Recompensa no Trabalho (ERI) envolve as diferenças individuais e as condições de trabalho. O estresse ocorre quando há um desequilíbrio entre o alto esforço e a baixa recompensa no trabalho. O trabalhador que se esforça, submetendo-se a altas demandas no trabalho, fica na expectativa do aumento da recompensa.

Dessa forma, torna-se vulnerável às frustrações, e, quando exposto continuamente ao desequilíbrio entre esforço e recompensa, fica mais propenso a enfermidades.²¹

Dentre as profissões, a enfermagem destaca-se como uma das mais desgastantes, principalmente pela necessidade de o profissional conviver frequentemente com o sofrimento, a dor e a morte. Alguns autores retratam-na como profissão estressante, devido à proximidade com os clientes e à responsabilidade pela vida, o que determina extrema dedicação no desempenho de funções e aumenta a probabilidade de ocorrência de desgastes físicos e psicológicos.²³

Outro fator estressor para o trabalhador dessa área é encontrar-se subordinado às regras, normas e ordens médicas estabelecidas pela relação hierárquica de trabalho. Além disso, a própria profissão divide os profissionais em enfermeiros, técnicos e auxiliares.²⁴

A submissão vivenciada por técnicos, auxiliares de enfermagem e enfermeiros, a sobrecarga de serviços, os turnos alternantes, os baixos salários e o autocontrole que são obrigados a demonstrar durante todo o período de trabalho têm levado um grande número de trabalhadores de Enfermagem a enfrentar sérios problemas de saúde. Esses problemas são de natureza física, como o câncer e deficiência imunológica, e de ordem mental, como dependência a psicofármacos.²⁵

É de vital importância descobrir a causa do problema e desenvolver estratégias para lidar com os fatos presentes e com as futuras ameaças de estresse.¹⁵

Tendo como base o alto índice de estresse ocupacional, principalmente nos integrantes da equipe de enfermagem que atuam em unidades de alta complexidade dentro do hospital, procurou-se, neste estudo, analisar o nível de estresse e identificar suas causas, em relação a esses profissionais.

Pretende-se, com base no resultado desta pesquisa, propor medidas de controle de estresse, para objetivar a melhoria do ambiente de trabalho e a qualidade de vida da equipe de enfermagem.

OBJETIVO

- Analisar o nível de estresse ocupacional da equipe de enfermagem do centro cirúrgico.

MÉTODO

A pesquisa foi do tipo exploratória e descritiva. Realizada em um hospital geral de Taubaté-SP, cidade situada no vale do Paraíba

paulista, a amostra foi composta por 23 trabalhadores da equipe de enfermagem que atuam na unidade de centro cirúrgico.

A coleta de dados ocorreu em junho e julho de 2008, por meio de formulários: o *Job Content Questionnaire*, disponível no JCQ Center (um centro que reúne informações e pesquisadores que trabalham com JCQ, sediado na Universidade de Massachusetts, Lowell, EUA²⁶). O instrumento utilizado foi composto por perguntas que objetivaram o registro de dados gerais da amostra: sexo, idade, tempo de trabalho na instituição, escolaridade e turno de trabalho. As questões relativas ao estresse abrangeram: requisitos do trabalho, discriminação de tarefas, condições de emprego e apoio dos chefes e colegas.

O instrumento foi reproduzido com a permissão da *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Sua utilização é gratuita; todavia, para utilização dos questionários em grandes estudos (que abrangem acima de 500 pessoas ou acima de 150 pessoas de uma única categoria ocupacional) há necessidade de que uma cópia desses dados e dos dados demográficos seja enviada ao Centro JCQ.²⁷

Os resultados foram tratados por meio de análise quantitativa, e o programa usado foi o Microsoft Office Excel 2003.

O estudo foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, tendo sido aprovado conforme resolução CNS/MS 196/96 e protocolo CEP / UNITAU nº 092/08. Foram incluídos no estudo apenas os sujeitos que concordaram em participar e que assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, de acordo com a resolução 196/96 e 251/97 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta os protocolos de pesquisa com seres humanos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O resultado do perfil sociodemográfico da equipe de enfermagem (sexo, idade, formação escolar, tempo de serviço na instituição) será apresentado na sequência deste relato de pesquisa.

Houve predominância do sexo feminino, 20 (86,96%), quando comparado à população masculina, 3 (13,04%). O predomínio do sexo feminino está de acordo com outros estudos^{23,15} que apontam o fato de a população da equipe de enfermagem no Brasil ser predominantemente feminina.

Em relação à faixa etária, os dados indicam que 4 (17,39%) estão entre 20 e 25 anos; 10 (43,48%), entre 26 e 30 anos; 6 (26,09%),

entre 31 e 35 anos; 2 (8,70%), acima de 40 anos; e 1 (4,35%) não respondeu. Esses dados demonstram que a maior parte da equipe de enfermagem encontra-se na faixa etária entre 26 e 35 anos.

Em estudo anterior, a maior parte da equipe de enfermagem tem idade entre 20 e 40 anos.⁵ Assim, dentro do Centro Cirúrgico predomina uma população de adultos jovens. Acredita-se que os profissionais, quando atingem a faixa etária acima de 40 anos, procuram outras atividades menos estressantes que as desenvolvidas no ambiente hospitalar.

Quanto à formação escolar, a equipe de enfermagem apresenta: 15 (65,22%) com o Ensino Médio completo; 7 (30,43%) com o Ensino Superior completo; e 1 (4,35%) cursando o Ensino Superior.

Outro estudo apresentou resultados divergentes para os enfermeiros e semelhantes para os auxiliares de enfermagem:¹⁶ 85% dos enfermeiros e 70% dos médicos possuem especialização, em sua maioria, enquanto 60% dos auxiliares de enfermagem possuem formação de Ensino Médio completo.

Acredita-se que a maioria dos profissionais possui a formação de Ensino Médio completo devido à obrigatoriedade de cursarem o ensino técnico. As condições financeiras, devido aos baixos salários da área de saúde, muitas vezes não favorecem ao profissional a formação universitária.

Quanto ao tempo de serviço: 12 (52,17%) têm menos de um ano; 1 (4,35%), entre 1 e 4 anos; 7 (30,43%), entre 5 e 8 anos; 1 (4,35%), acima de 9 anos; e, 2 (8,70%) não responderam.

O enfermeiro que trabalha há mais tempo na unidade, em média 10 anos ou mais, consegue administrar melhor os conflitos do que aqueles que atuam há menos tempo, em torno de 2 anos, e que demonstram dificuldades para conduzir as situações.⁹

No contexto hospitalar, a contínua e prolongada exposição aos estressores do ambiente de trabalho podem causar um processo de estresse.²⁸

Acredita-se que há uma rotatividade, devido à insatisfação dos trabalhadores com a baixa remuneração, fato este que os leva a procurar condições mais favoráveis de emprego e, consequentemente, permanecem menos tempo no serviço.

Os resultados desta pesquisa demonstram que 20 (86,96%) da equipe de enfermagem trabalham no horário diurno, e 3 (13,04%), no trabalho noturno. A maioria da equipe exerce

sua atividade profissional no período diurno, pois a demanda do serviço é maior nesse horário. Esse fato leva a constatar que há necessidade de um número maior de trabalhadores nesse turno.²⁸

Quanto ao risco para o estresse, os resultados indicam que 22 (95,65%) estão em risco para o estresse e que somente 1 (4,35%) está fora de risco.

Esses dados são semelhantes aos encontrados em investigação²² que demonstrou que os enfermeiros atuantes nos hospitais desenvolvem funções consideradas muito estressantes e que, como têm muitas responsabilidades, vivenciam vários conflitos e tensão em suas relações.

Os fatores identificados como mais estressantes por alguns enfermeiros não são apontados por outros, pois o elemento estressor depende da percepção do sujeito sobre o evento.²⁹ A profissão de Enfermagem comumente é submetida a diversos fatores que afetam a qualidade de vida, fontes intrínsecas à natureza dessa atividade laboral. As condições de trabalho na organização também podem influenciar outros aspectos individuais da vida pessoal do profissional, o que comprometerá, portanto, a motivação.³⁰

Os profissionais de saúde, por lidarem com o sofrimento e a dor, e, muitas vezes, terem que presenciar a morte e o morrer, estão vulneráveis a um crescente estresse.³¹

Estudo realizado na Unidade de cuidados intensivos do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo, para investigar a ocorrência de estresse entre 12 enfermeiros que atuavam na assistência a pacientes críticos, identificou que 66,7% desses enfermeiros mostraram sinais de sofrimento físico e/ou psicológico característicos da fase de resistência.²⁸

Os trabalhadores de saúde estressados têm diminuída a capacidade de produção, executam atividades com menos precisão, faltam ao trabalho, adoecem frequentemente, trabalham tensos e cansados, são ansiosos e depressivos, têm atenção dispersa, são desmotivados e se sentem com baixa realização pessoal.³²

Nas Tabelas 1, 2, 3, 4 e 5 estão demonstrados os resultados quanto aos requisitos do trabalho, autoridade decisória, discriminação de tarefas, condições de emprego e apoio de chefia.

Tabela 1. Estresse x Requisitos de trabalho. Taubaté, 2008

Requisitos do trabalho	Sim		Não	
	n	%	n	%
O seu trabalho requer muita rapidez?	22	95,65	01	4,35
O seu trabalho é muito árduo?	15	65,22	08	34,78
É solicitado a trabalhar excessivamente?	08	34,78	15	65,22
Tem tempo suficiente para realizar suas tarefas?	15	65,22	08	34,78
É objeto de pedidos conflituosos por parte de outros?	05	21,74	18	78,26
O seu trabalho exige longos períodos de concentração intensa?	17	73,91	06	26,09
As suas tarefas são interrompidas frequentemente, antes de serem completadas, exigindo atenção posterior?	12	52,17	11	47,83
O volume e o ritmo de trabalho são muito intensos?	17	73,91	06	26,09
A espera de trabalho proveniente de outras pessoas ou seções prejudica o ritmo de seu trabalho?	15	65,22	08	34,78

Nesta pesquisa, em relação aos requisitos de trabalho, os resultados que mais se destacaram foram: trabalho que requer muita rapidez, (95,65%); ritmo e volume intensos (73,91%) e longos períodos de concentração intensa, (73,91%).

Concordando com esses resultados, um estudo³ com enfermeiros demonstra que 179 (74,90%) sentem-se pressionados pela falta de tempo, devido à grande quantidade de trabalho. Em relação à solicitação de tarefas excessivas, os resultados obtidos também são semelhantes: 149 (62,34%) informam que essas tarefas são solicitadas, e 168 (70,29%)

relatam que há muita interrupção e perturbação no trabalho.

Acredita-se que a alta demanda de serviço no trabalho colabora para que o funcionário não complete algumas de suas tarefas com êxito, pois a todo o momento há uma nova ordem a ser executada, o que o leva ao estresse.

Em relação aos requisitos do trabalho, observa-se que 12 (52,17%) estão em risco, e que 11 (47,83%) estão fora de risco.

Os fatores que causam mais estresse, nos locais de trabalho, são: para 19% dos enfermeiros, a alta demanda; para 10%, a baixa ou falta de resolutividade; e, para 8%, a

falta de apoio, motivação, cobrança da chefia.¹⁶ Dos auxiliares de enfermagem, 14% citaram a alta demanda, e 10%, a falta de recursos humanos, juntamente com a falta de materiais e estrutura física.

Tabela 2. Estresse x Autoridade decisória. Taubaté, 2008

Autoridade decisória	Sim		Não	
	n	%	n	%
O seu trabalho permite-lhe tomar muitas decisões individuais?	06	26,09	17	73,91
No âmbito das suas tarefas, tem pouca liberdade de escolher o modo de trabalhar?	14	60,87	09	39,13
Tem bastante responsabilidade, relativamente ao seu trabalho?	23	100,00	-	-
Pode determinar a ordem de suas tarefas?	11	47,83	12	52,17
Pode determinar o modo de realizar determinada tarefa?	20	86,96	03	13,04
Pode facilmente deixar o local de trabalho, por um período breve?	03	13,04	20	86,96
Pode interromper seu trabalho, se necessário?	08	34,78	15	65,22
Pode determinar seu próprio ritmo de trabalho?	04	17,39	19	82,61

Os dados que obtiveram maior relevância em relação à autoridade decisória foram: responsabilidade com o trabalho, 23 (100,00%); e, determinação na maneira de realizar suas tarefas, 20 (86,96%).

Esses resultados corroboram com outros, que demonstraram: 235 (98,33%) dos enfermeiros têm muita responsabilidade com o trabalho.³

Acredita-se que, pelo fato de haver muita responsabilidade e pouca autoridade, os trabalhadores correm grande risco em relação

ao estresse, como demonstrado nos resultados desta pesquisa.

Quanto à autoridade decisória, observa-se que 14 (60,87%) se encontram em risco e que 9 (39,13%) estão fora de risco.

A autoridade do profissional é limitada, pois a resolução de uma série de problemas depende sempre de instâncias superiores, por exemplo, sentir-se limitado por não solucionar situações que seriam facilmente resolvidas e não poder tomar determinadas decisões.⁷

Tabela 3. Estresse x Discriminação de tarefas. Taubaté, 2008

Discriminação de tarefas	Sim		Não	
	n	%	n	%
O seu trabalho exige que aprenda coisas novas?	23	100	-	-
O seu trabalho é muito repetitivo?	18	78,26	05	21,74
O seu trabalho exige um espírito criativo?	19	82,61	04	17,39
O seu trabalho exige um nível elevado de destreza?	22	95,65	01	4,35
Realiza uma série de tarefas diferentes, no seu trabalho?	14	60,87	09	39,13
Tem oportunidade de desenvolver suas próprias aptidões?	15	65,22	08	34,78

No que se refere à discriminação de tarefas, os dados apontam predominância em relação à necessidade de aprender coisas novas, 23 (100,00%); nível elevado de destreza, 22 (95,65%) e criatividade, 19 (82,61%).

Investigação anterior explica que 158 (66,11%) dos enfermeiros relatam que o trabalho é fisicamente exigente.³

Observa-se, na discriminação de tarefas, que 19 (82,61%) se encontra em risco e que 4 (17,39%) estão fora de risco.

Os dados obtidos são semelhantes aos de outra investigação³, em que 179 (74,9%) referem-se a grande quantidade de trabalho e 187 (78,24%) relatam aumento de exigência no trabalho, nos últimos anos.

Tabela 4. Estresse x Condições de emprego. Taubaté, 2008

Condições de emprego	Sim		Não	
	n	%	n	%
Pode determinar a hora em que começa e para de trabalhar?	01	4,35	22	95,65
Pode determinar quando necessita de uma pausa?	05	21,74	18	78,26
Tem conhecimento do seu horário de trabalho com mais de um mês de antecedência?	17	73,91	06	26,09
Pode tirar dias de folga, quando deseja?	08	34,78	15	65,22
O seu trabalho é seguro?	09	39,13	14	60,87
As suas perspectivas para o desenvolvimento de carreira e de promoção são boas?	05	21,74	18	78,26
Após cinco anos, as suas qualificações ainda são válidas?	20	86,96	03	13,04

Em relação às condições de emprego, observa-se predominância em: qualificações válidas após cinco anos, 20 (86,96%), e conhecimento do seu horário de trabalho com mais de um mês de antecedência, 17 (73,91%).

Os dados corroboram com resultados encontrados em pesquisa realizada com enfermeiros da região do vale do Paraíba

paulista, na qual, 197 indivíduos da amostra (82,43%) relatam que a posição atual reflete adequadamente o nível de educação e formação, e 126 (52,72%) citam a presença de mudança não desejada.³

Acredita-se que o não conhecimento do horário de trabalho é um fator estressante para o funcionário, pois muitas vezes suas folgas não são atendidas e, também, o fato de ser uma profissão em que o indivíduo, na maioria das vezes, trabalha nos finais de semana, feriados e datas comemorativas.

Tabela 5. Estresse x Apoio de chefia e colegas. Taubaté, 2008

Apoio de chefia e colegas	Sim		Não	
	n	%	n	%
A atmosfera do local de trabalho é boa?	20	86,96	03	13,04
Os seus colegas irritam-se frequentemente?	13	56,52	10	43,48
Se necessário, pode pedir assistência a um ou a mais colegas?	21	91,30	02	8,70
A gestão cotidiana do seu projeto é eficaz?	21	91,30	02	8,70
A sua opinião é suficientemente considerada, na gestão cotidiana do trabalho?	19	82,61	04	17,39
A gestão cotidiana tem uma idéia precisa do seu trabalho?	16	69,57	07	30,43
É suficientemente apoiado pela gestão cotidiana, no seu trabalho?	15	65,22	08	34,78
Está suficientemente informado sobre o desenvolvimento do hospital?	10	43,48	13	56,52

Os dados que obtiveram maior relevância, em relação ao apoio da chefia e colegas, foram: 21 (91,30%) trabalhadores relataram que podem pedir assistência a um ou mais colegas; 21 (91,30%) relatam que a gestão cotidiana é eficaz; e, 20 (86,96%) relatam que a atmosfera do trabalho é boa.

Os dados corroboram com os encontrados em um estudo³ em que 184 (76,99%) dos enfermeiros recebem o apoio que merecem, e 166 (69,46%) recebem-no em situações difíceis.

Acredita-se que há insatisfação com os superiores, principalmente em relação às atitudes deles, quando contradizem ordens, além do não cumprimento de horários costumeiros para refeição e descanso. Além disso, o ambiente de trabalho, na percepção dos trabalhadores, é cheio de cobranças, pressão e insegurança, podendo favorecer a ocorrência de acidentes de trabalho.

Os dados demonstram que, quanto ao apoio da chefia e de colegas, 20 (86,69%) encontram-se fora de risco, e 3 (13,04%), em risco.

Pesquisa anterior demonstrou¹⁶ que todos os profissionais de saúde mencionaram maior relacionamento em termos de coleguismo, sendo 47% dos enfermeiros, 57% dos médicos e 48% dos auxiliares de enfermagem, seguido de “amizade em seu local de trabalho”. Os profissionais (72% dos enfermeiros e 70% dos auxiliares de enfermagem) classificam

Quanto às condições de emprego, 19 (82,61%) encontram-se em risco, e 4 (17,39%), não.

Enfermeiros entrevistados em estudo anterior¹³ enfatizaram as dificuldades encontradas nas precárias condições de trabalho, afirmando que as atividades diárias, devido à falta de materiais e recursos humanos, angustiam, trazem ansiedade e tensão. O posto de trabalho apresenta condições precárias, e tal fato pode causar o estresse.³

como “bom” o nível de relacionamento com seus colegas de trabalho.

Pesquisa realizada com 502 trabalhadores de enfermagem, sobre os aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos, demonstrou que o trabalho do enfermeiro é altamente estressante, pois ele é responsável pela administração e gestão de pessoal. Além, disso, deve equacionar os conflitos e insatisfações e manter a disciplina, respondendo ainda pela qualidade e produtividade do serviço prestado. Nesse estudo, a prevalência de distúrbios menores foi de 33,3%, sendo mais elevada no quadrante de trabalho em alta exigência, ou seja, alta demanda e baixo controle.²²

CONCLUSÃO

A análise do nível de estresse ocupacional da equipe de enfermagem do centro cirúrgico de um Hospital geral do vale do Paraíba paulista possibilitou a observação de alguns resultados relevantes, o que favoreceu a identificação de diversas fontes de estresse.

Dentre os profissionais pesquisados, observou-se que a maioria está em risco para o estresse. Quanto às causas no ambiente de trabalho, em primeiro momento destacam-se as condições de

emprego, seguidas da autoridade decisória, requisitos do trabalho, discriminação de tarefas e, por último, apoio de chefia e colegas.

Os resultados desta pesquisa podem ajudar na criação de medidas de prevenção e de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Algumas ações e intervenções podem ser indicadas para a prevenção do estresse no trabalho, como: realizar exercícios físicos, alimentar-se adequadamente, praticar técnicas de relaxamento, mudar atitudes, estabelecer prioridades, simplificar a vida, desenvolver auto-estima e autoconfiança, ser afirmativo, aprender a expressar sentimentos, divertir-se, ter *hobbies*, gostar de si, meditar, não fumar, e outras ações que ajudam na redução do estresse individual, bem como do estresse ocupacional.

REFERÊNCIAS

1. Ballone GJ. Estresse. [Internet] 2005 [citado 2008 mar 21]. Disponível em: www.psiqweb.med.br
2. Sanna MC. Os processos de trabalho em enfermagem. Rev Bras Enferm. 2007;60(2): 221-224.
3. Santos, TCMM. Estresse ocupacional em enfermeiros da região do vale do Paraíba paulista. [dissertação]. Taubaté (SP): Universidade de Taubaté. Departamento de Economia, Contabilidade e Administração; 2008.
4. Rocha SSL, Felli VEA. Qualidade de vida no trabalho docente em enfermagem. Rev. Latino-am Enferm. 2004;12(1):28-35.
5. Oler FG, Jesus AF, Barboza DB, Domingos NAM. Qualidade de vida da equipe de enfermagem do centro cirúrgico. Arq Ciências Saúde. 2005;12(2):102-110.
6. Spindola T, Santos RS. Mulher e trabalho: a história de vida de mães trabalhadoras de enfermagem. Rev Latino-am Enferm. 2003; 11(5): 593-600.
7. Stacciarini JMR, Troccoli BT. O estresse na atividade do enfermeiro. Rev Latino-am Enferm. 2001;9(2):17-25.
8. Carvalho DV. Lima EDRP. Sintomas físicos de estresse na equipe de enfermagem de um centro cirúrgico. Rev Nursing. 2001;4(34):31-4.
9. Stumm EMF. O estresse de equipes de enfermagem que atuam em unidades de centro cirúrgico, nos hospitais da cidade de Ijuí. [dissertação]. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2000.
10. Smeltzer SC, Bare BG. Homeostasia, Estresse e Adaptações. 9ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2002. In: Brunner e Suddarth - Tratado de Enfermagem Médico-Cirúrgica. cap. 6. p.69-85.
11. Possari JF. Centro Cirúrgico: planejamento, organização e gestão. São Paulo: látria; 2004. cap.1. p. 27.
12. Selye H. Stress: a tensão da vida. Tradução Frederico Branco. São Paulo: IBRASA, 1965.
13. Fernandes SMBA. Medeiros SM, Ribeiro LM. Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. Rev eletrônica de Enferm. 2008; 10(2): 414-427.
14. Carvalho EC, Rodrigues CC. A estratégia de coping e seu emprego em enfermagem cardiológica – revisão integrativa da literatura. Rev Enferm UFPE On Line. 2007; 1(2):221-224.
15. Pafaro RC, De Martino MMF. Study on the stress over the nurse who works in two shifts at a pediatric oncology hospital in Campinas. Rev. Esc. Enferm. USP. 2003; 38(2):152-60.
16. Lentine EC, Sonoda TK, Biazin DT. Estresse de profissionais de saúde das unidades básicas do município de Londrina. Terra e cultura. 2007. ano XIX; 37:103-123.
17. Lipp MEN. Estresse ocupacional: a contribuição de estressores internos e externos. Rev. Psiqu. Clínica. 2001;28(6):347-49.
18. Margis R, Picon P, Cosner AF, Silveira RO. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. Rev Psiquiatria. 2003; 25: 65-74, Suplemento 1.
19. Chaves EC, Cade NV, Montovani MF, Leite RCBO, Spire WC. Coping: significados, interferência no processo saúde-doença e relevância para a Enfermagem. Rev Esc Enferm USP. 2000; 34(4):370-75.
20. Inocente NJ. Síndrome de Burnout em professores universitários do Vale do Paraíba (SP). [tese]. Campinas(SP): Universidade de Campinas. Departamento de Ciências Médicas, 2005.
21. Siegrist J (Org.). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. Social Science e Medicine. 2004; 58:1483-1499.
22. Araújo TM, Aquino E, Menezes G, Santos CO, Aguiar L. Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadores de enfermagem. Rev. Saúde Pública. 2003; 37(4): 424-433.

23. Bianchi ERF. Enfermeiro hospitalar e o stress. Rev Esc Enferm USP. 2000;34(4):390-394.

24. Belancieri M de F, Bianco MHBC. Estresse e repercussões psicossomáticas em trabalhadores da área da enfermagem de um hospital universitário. Rev. Texto e Contexto Enferm. 2004;13(1):124-31.

25. Countrin RMGS, Freua PR, Guimarães CM. Estresse em enfermagem: Uma análise do conhecimento produzido na literatura brasileira no período de 1982 a 2001. Rev Texto e Contexto Enferm. 2003;12(4):486-94.

26. Graça CC, Araújo TM, Silva CEP. Prevalência de dor muscoesquelética em cirurgiões dentistas. Revista Baiana de Saúde Pública. 2006;30(1):59-76.

27. Rocha LE, Glima DM. R. Distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho. In: Ferreira Jr M, editor. Saúde no trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Roca; 2000.

28. Ferrareze MVG, Ferreira V, Carvalho AM. Percepção do estresse entre enfermeiros que atuam em terapia intensiva. Rev. Acta Paulista Enferm. 2006;19(3):310-15.

29. Robbins SP. Comportamento Organizacional. 11ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall; 2006. 536p.

30. Pizzoli LML. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso das enfermeiras

do Hospital Heliópolis. Ciências e Saúde Coletiva. 2005; 10(4):1055-62.

31. Lima EDR de P, Carvalho DV. Estresse ocupacional: Considerações gerais. Rev Nursing. 2000;3(22):30-34.

32. Boller E. Estresse no setor de emergência. Possibilidades e limites de novas estratégias gerenciais. Rev Gaúcha Enferm. 2003;24(3): 336-45.

Sources of funding: No

Conflict of interest: No

Date of first submission: 2009/02/09

Last received: 2009/06/10

Accepted: 2009/06/11

Publishing: 2009/07/01

Corresponding Address

Mara Cristina Bicudo de Souza

Rua Bargis Mathias, 50 – Centro

CEP: 12.410-090 – Pindamonhangaba (SP), Brazil

ANEXO - Formulário Estresse no local de trabalho

Instruções: Responda cada pergunta marcando a resposta que melhor se aplique à situação de trabalho. Por vezes, nenhuma das respostas é exatamente aplicável. Nesse caso, escolha a resposta mais aproximada.

Parte A

1. Qual é seu sexo? () M () F
2. Idade: _____
3. Há quanto tempo trabalha para este hospital? _____
4. Qual o grau mais elevado de educação que completou?
() sem educação formal ou ensino primário
() completou o ensino secundário
() ensino superior ou universitário
5. O seu trabalho insere-se em que tipo de turno?
() 6 horas/dia
() 8 horas/dia
() 12 horas x 36 horas
6. Qual o turno de seu trabalho? () Diurno () Noturno
7. Qual é a sua função? Especificar: _____

Parte B

	Sim	Não
Requisitos do trabalho		
8. O seu trabalho requer muita rapidez?		
9. O seu trabalho é muito árduo?		
10. É solicitado a trabalhar excessivamente?		
11. Tem tempo suficiente para realizar suas tarefas?		
12. É objeto de pedidos conflituosos, por parte de outros?		
13. O seu trabalho exige longos períodos de concentração intensa?		
14. As suas tarefas são interrompidas freqüentemente, antes de serem completadas, demandando atenção posterior?		
15. O volume e o ritmo de trabalho são muito intensos?		
16. A espera de trabalho proveniente de outras pessoas ou seções prejudica o ritmo de seu trabalho?		

Autoridade decisória		
17. O seu trabalho permite-lhe tornar muitas decisões individuais?		
18. No âmbito das suas tarefas, tem pouca liberdade para escolher o modo de trabalhar?		
19. Tem bastante responsabilidade, relativamente ao seu trabalho?		
20. Pode determinar a ordem de suas tarefas?		
21. Pode determinar o modo de realizar determinada tarefa?		
22. Pode facilmente deixar o local de trabalho por um período breve?		
23. Pode interromper seu trabalho, se necessário?		
24. Pode determinar seu próprio ritmo de trabalho?		
Discriminação de tarefas		
25. O seu trabalho demanda que aprenda coisas novas?		
26. O seu trabalho é muito repetitivo?		
27. O seu trabalho exige espírito criativo?		
28. O seu trabalho exige um nível elevado de destreza?		
29. Realiza uma série de tarefas diferentes, no seu trabalho?		
30. Tem oportunidade de desenvolver suas próprias aptidões?		
Condições de emprego		
31. Pode determinar a hora em que começa e pára de trabalhar?		
32. Pode determinar quando necessita de uma pausa?		
33. Tem conhecimento do seu horário de trabalho com mais de um mês de antecedência?		
34. Pode tirar dias de folga, quando deseja?		
35. O seu trabalho é seguro?		
36. As suas perspectivas para o desenvolvimento de carreira e de promoção são boas?		
37. Após cinco anos, as suas qualificações ainda são válidas?		
Apoio dos chefes e colegas		
38. A atmosfera do local de trabalho é boa?		
39. Os seus colegas se irritam freqüentemente?		
40. Se necessário, pode pedir assistência a um ou a mais colegas?		
41. A gestão cotidiana do seu projeto é eficaz?		
42. A sua opinião é suficientemente considerada, na gestão cotidiana do trabalho?		
43. A gestão cotidiana tem uma idéia precisa do seu trabalho?		
44. É suficientemente apoiado, no seu trabalho, pela gestão cotidiana?		
45. Está suficientemente informado sobre o desenvolvimento do hospital?		

Obrigada pela colaboração.

Pontuação e Interpretação

Os totais são calculados para cada um dos módulos. Se necessário, os módulos podem ser divididos de acordo com a seção ou posto. Esses grupos devem incluir um número superior a quinze inquiridos, caso contrário as médias não serão confiáveis e a confidencialidade será posta em risco.

Desse modo, é possível comparar as várias seções ou postos entre si e com a média da empresa.

É também possível comparar:

- Homens e mulheres - (pergunta 1);
- Grupos etários - (pergunta 2);
- Trabalhadores com mais ou menos anos de experiência na empresa - (pergunta 3);
- Trabalhadores com vários níveis de educação/formação (pergunta 4);
- Trabalhadores com horários diferentes (pergunta 5);
- Turnos de trabalho (pergunta 6).

Como calcular os resultados

Total relativo aos requisitos do trabalho:

- Perguntas: 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15 e 16 Sim= 1 Não=0.
- Pergunta: 11 Não= 1 Sim=0
- Total: conte todos os “1” (mínimo = 0, máximo = 9)

Quanto mais elevado o total, maior o risco de estresse.

Total relativo à autoridade decisória:

- Perguntas: 17, 19, 20, 21, 22, 23 e 24 Sim= 1 Não=0
- Pergunta: 18 Não= 1 Sim=0
- Total: conte todos os “1” (mínimo = 0, máximo = 8)

Quanto mais baixo o total, maior o risco de estresse.

Total relativo à discriminação de tarefas:

- Perguntas: 25, 27, 28, 29 e 30 Sim= 1 Não=0
- Pergunta: 26 Não= 1 Sim=0
- Total: conte todos os “1” (mínimo = 0, máximo = 6)

Quanto mais baixo o total, maior o risco de estresse.

Total relativo às condições de emprego:

- Perguntas: 31, 32, 33, 34, 35, 36 e 37 (todas) Sim= 1 Não=0

Total: conte todos os “1” (mínimo = 0, máximo = 7)

Quanto mais baixo o total, maior o risco de estresse.

Total relativo ao apoio dos chefes e colegas:

- Perguntas: 38, 40, 41, 42, 43, 44 e 45
 - Pergunta: 39
 - Total: conte todos os “1” (mínimo = 0, máximo = 7)
- Sim= 1 Não=0

Não= 1 Sim=0

Quanto mais baixo o total, maior o risco de estresse.