

Enfermagem na Saúde Mental: Mapeamento dos Níveis de Estresse em Equipe de Enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva em Hospital Público

Nursing in Mental Health: Mapping the stress levels of the nursing team in an Intensive Care Unit in a Public Hospital

Elcilene Lima de Carvalho¹, Priscilla Higashi² e Larissa Djanilda Parra da Luz³

1. Enfermeira pelo Centro Universitário Descomplica UniAmérica. 2. Enfermeira. Doutora em Ciências da Saúde pela USP. <https://orcid.org/0000-0002-7048-8772> 3. Sanitarista. Doutoranda em Saúde Pública e Meio Ambiente (Fiocruz). Mestre em Saúde Pública em Região de Fronteira (UNIOESTE). Docente de Enfermagem na Descomplica UniAmérica. <https://orcid.org/0000-0002-1172-9492>
elcilencarvalhodeus@gmail.com

Palavras-chave

Gestão de Enfermagem
Níveis de Estresse
Unidade de Tratamento Intensivo

Keywords

Nursing Management
Stress Levels
Intensive Care Unit

Resumo:

Introdução. O estresse ocupacional é uma resposta adaptativa a desafios ou ameaças percebida no ambiente de trabalho. Objetivo. Mapear a percepção do estresse da equipe de enfermagem na Unidade de Terapia Intensiva do hospital público de Foz do Iguaçu/PR, utilizando a Escala de Estresse no Trabalho (EET). Metodologia: Pesquisa observacional quantitativa, realizada a partir da aplicação da Escala de Estresse do Trabalho (EET), na equipe de enfermagem. Resultados: Os resultados obtidos apresentaram níveis altos de estresse percebido nas dimensões, autonomia e controle (2,82), papéis e ambiente de trabalho (2,72), relacionamento com o chefe (2,74) e crescimento e valorização (2,60). A dimensão relacionamentos interpessoais apresentou nível baixo de estresse percebido. Conclusão: A formulação de estratégias voltadas para a melhoria da qualidade de vida no estresse ocupacional levou ao mapeamento da equipe de enfermagem demonstrou alto nível de estresse percebido, apontando a necessidade de estratégias voltadas para a melhoria do estresse ocupacional.

Abstract:

Introduction. Occupational stress is an adaptive response to challenges or threats perceived in the work environment. Objective: To map the perception of stress among the nursing team in the Intensive Care Unit of a public hospital in Foz do Iguaçu/PR, using the Work Stress Scale (WSS). Methodology: Quantitative observational research, carried out by applying the Work Stress Scale (WSS) to the nursing team. Results: The results obtained showed high levels of perceived stress in the dimensions, autonomy and control (2.82), roles and work environment (2.72), relationship with the boss (2.74) and growth and appreciation (2.60). The interpersonal relationships dimension showed a low level of perceived stress. Conclusion: The formulation of strategies aimed at improving the quality of life in occupational stress led to the mapping of the nursing team that demonstrated a high level of perceived stress, indicating the need for strategies aimed at improving occupational stress.

Artigo recebido em: 29.08.2024.
Aprovado para publicação em:
09.10.2024.

INTRODUÇÃO

Estresse ocupacional pode ser entendido como uma resposta adaptativa do indivíduo a um desafio ou ameaça percebida em seu ambiente de trabalho, podendo ter impactos negativos no desempenho e produtividade do trabalhador, aumentando a probabilidade de erros e acidentes no ambiente de trabalho (SCHULTZ et al., 2022).

O estresse é definido como um conjunto de manifestações no organismo do trabalhador que podem prejudicar a sua saúde devido à dificuldade em realizar atividades, aumentando a demanda por serviço. Pode ser resultado da interação de muitas demandas psicológicas envolvendo tempo, velocidade e intensidade, menor controle sobre a tomada de decisões e inteligência durante o processo de trabalho e menor acesso ao suporte social (COSTA et al., 2022).

O estresse desequilibra o corpo por meio do controle pelo sistema nervoso autônomo (SNA), que é influenciado por estímulos externos e internos. As fases de evolução do estresse são: estado de alerta, resistência e adaptação, e exaustão, que ocorre em casos mais graves e afeta os diversos sistemas do organismo (RHODEN et al., 2021).

A Unidade de Terapia Intensiva (UTI) é um ambiente retido e complexo com monitoramento contínuo, vigilância de 24 horas, equipamentos e tecnologias específicas, para diagnóstico e tratamento. O profissional de enfermagem presta assistência ao paciente e a família, em aspectos conflitantes durante a rotina de trabalho, como por exemplo os elevados níveis de ruídos dos equipamentos, estresse como a superlotação, provocada pela insuficiência de leitos além da assistência ao paciente grave (SILVA et al., 2015).

Fatores como a estrutura organizacional, a natureza e o ambiente de trabalho predisõem os profissionais de enfermagem ao estresse laboral. Além disso, o ritmo intenso, as altas demandas cognitivas e emocionais, o trabalho em turnos, os agravos físicos e mentais dos pacientes, as situações estressantes, os relacionamentos conflituosos, o premente risco de erros e perdas permeiam o cotidiano laboral e afetam a saúde mental do trabalhador (SCHULTZ et al., 2022).

Nesse sentido, a identificação precoce dos principais fatores estressores no trabalho da Enfermagem possibilita a elaboração de estratégias de promoção e proteção da saúde e de prevenção do adoecimento profissional no contexto da organização do trabalho. A capacidade para o enfrentamento dos estressores depende do aporte oferecido ao profissional e das demandas do contexto e requer a implantação de programas de intervenção com vistas à promoção de estratégias de enfrentamento focadas na superação das vulnerabilidades (SCHULTZ et al., 2022).

Diante do cenário, há evidências que características do trabalho da enfermagem no contexto hospitalar, como a exposição constante às cargas biológicas, químicas e ergonômicas, bem como às demandas psíquicas e condições desfavoráveis de trabalho e do próprio ambiente laboral, contribuem para o adoecimento físico e psíquico do trabalhador. O estresse ocupacional, além de causar impactos no cotidiano de trabalho da equipe de enfermagem, que pode incluir os danos físicos, psíquicos, sociais e culturais, reflete também na família, na instituição e na sociedade (FELLI et al., 2015).

Diferentes instrumentos de autorrelato vêm sendo desenvolvidos e utilizados na avaliação das condições psicossociais do ambiente de trabalho associadas à deflagração do estresse ocupacional, entre eles a Escala de Estresse no Trabalho (EET), que foi submetida a procedimentos psicométricos que atestaram sua validade. O instrumento é constituído por 22 itens foram dispostos de forma aleatória em folheto com instruções apropriadas para auto-administração, sendo utilizada uma escala de concordância de cinco pontos: 1 (discor-

do totalmente), 2 (discordo), 3 (concordo em parte), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente) (PASCHOAL; TAMAYO, 2004, p.4).

É atribuição do enfermeiro gestor conhecer os perfis sociais, econômicos e as características do posto de trabalho ocupado pelos membros da equipe. Além disso, o código de ética da atuação profissional preconiza na atribuição do enfermeiro que dispõe das condições para promoção, proteção, recuperação da saúde e a organização. Assim permitindo o uso de instrumentos que quantifica a saúde ocupacional da equipe, a exemplo da avaliação dos níveis de estresse (COFEN, 2017).

O presente estudo teve como objetivo geral apresentar o mapeamento do estresse ocupacional dos profissionais da equipe de enfermagem na Unidade Terapia Intensiva, sendo realizada em um hospital público de Foz do Iguaçu/PR.

METODOLOGIA

Estudo observacional e quantitativo, realizado através da aplicação da Escala de Estresse do Trabalho (EET). O objetivo foi mapear a percepção do estresse ocupacional dos profissionais da equipe de enfermagem na Unidade de Terapia Intensiva (UTI) de um hospital público em Foz do Iguaçu/PR.

O Hospital Municipal Padre Germano Lauck (HMPGL) está localizado em Foz do Iguaçu, município no oeste do Paraná. É uma instituição pública, inserida na rede de estabelecimentos de saúde, vinculados ao Sistema Único de Saúde (SUS), sob a gestão da Fundação Municipal de Saúde de Foz do Iguaçu. A instituição é a maior do extremo oeste do Paraná, atendendo os nove municípios da 9ª Regional de Saúde; pacientes advindos da Tríplice Fronteira, assim como também é referência em emergência e trauma aos turistas brasileiros e estrangeiros sem seguro (HMPGL, 2023).

A instituição de saúde possui 4 UTI's com 10 leitos em cada, sendo um enfermeiro de rotina em cada UTI, seis enfermeiros assistenciais distribuídos entre as unidades I, III e IV, além de seis técnicos de enfermagem exclusivamente na UTI II, em regime de plantão de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso, totalizando 71 profissionais de enfermagem.

A amostra do estudo foi probabilística. Os participantes inclusos foram todos os colaboradores da equipe de enfermagem da UTI do hospital público selecionado, respeitando os critérios de inclusão: profissionais técnicos de enfermagem e enfermeiros que atuam na UTI há mais de 6 meses; faixa etária entre 18 a 60 anos; concordarem em participar da pesquisa e assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foram excluídos aqueles que não atendiam os critérios de inclusão, colaboradores que declararam fazer acompanhamento com psiquiatra e gestantes.

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos: questionário sociodemográfico e a EET. As informações do questionário sociodemográfico incluíram dados pessoais (idade, gênero, estado civil, se possui filhos, se mora com pessoa idosa e formação profissional) e a caracterização do trabalho (se era o primeiro emprego, função, tempo de serviço na instituição, tipo de jornada, carga horária semanal, piso salarial).

A EET é uma escala geral com itens que incluem estressores variados e reações emocionais frequentemente associadas. Para calcular a Escala de Estresse no Trabalho (EET), os resultados foram analisados conforme as dimensões propostas pelos pesquisadores Paschoal e Tamayo (2004): autonomia e controle; papéis e ambiente do trabalho; relacionamento com o chefe; relacionamento interpessoais; crescimento e valoração. Em cada dimensão possui itens que o participante classifica em uma escala de 1 a 5, onde 1 indica menor es-

trese e 5 indica maior estresse. Cada dimensão é composta por questões do EET e para cada uma foi calculada a frequência absoluta, média e porcentual.

A coleta de dados foi realizada com a aplicação de um questionário físico no período de 04/03/2024 a 23/03/2024, após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). Após aceitarem participar da pesquisa, assinaram o Termo de consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Para a análise dos dados das características sociodemográficas foram utilizadas estatísticas simples. Para calcular a EET, os resultados foram analisados conforme as dimensões propostas pelos pesquisadores Paschoal e Tamayo (2004). Para cada dimensão, utilizou-se de referência para identificar a percepção do estresse ocupacional dos profissionais da equipe de enfermagem, conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição dos valores de médias obtidas a partir do uso da ETT, segundo nível de estresse percebido. 2004.

Médias obtidas a partir do uso da ETT	Nível de estresse percebido
>2,5	Baixo
= 2,5	Médio/Considerável
< 2,5	Alto

Fonte: Paschoal e Tamayo (2004)

O estudo seguiu as normas éticas delineadas pela Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Todos os participantes receberam informações sobre os objetivos da pesquisa e sua participação foi completamente voluntária. Além disso, foram assegurados o anonimato e o sigilo dos participantes. O presente projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual do Oeste do Paraná no mês de dezembro de 2023, emitido parecer CAAE 76160323.5.0000.0107.

RESULTADOS

A pesquisa envolveu profissionais técnicos de enfermagem e enfermeiros (n=71), entretanto, 63% (n=45) participantes responderam aos questionários, enquanto 37% (n=26) participantes optaram por não participar do questionário devido à restrição de tempo e férias.

Na análise por gênero, observou-se uma predominância feminina de 76% (n=34) e do gênero masculino 24% (n=11); quanto à faixa etária, a maior foi entre 30 e 39 anos, representando 40% (n=18); em relação ao estado civil, a maior parte dos profissionais era solteira, totalizando 51% (n=23). Relacionado a parentalidade, 51% (n=23) dos profissionais tinham filhos, dos quais 57% (n=13) possuíam apenas um filho. Foi observado que a maioria dos participantes 56% (n=25) residia com idosos; em relação à formação 58% (n=18) dos participantes se formaram em instituições privadas.

Em relação ao ano de graduação 44% (n=20) se formaram entre 2020 e 2024; quanto à especialização 31% (n=14) dos participantes indicaram possuir algum tipo de especialização, sendo a Emergência a mais comum, representando 21% (n=3).

A maioria da amostra 62% (n=28) possuía apenas um vínculo; quanto à caracterização do trabalho, verificou-se que para 39% (n=31) dos entrevistados o trabalho hospitalar não era seu primeiro emprego.

Em relação às funções exercidas, 47% (n=21) eram enfermeiros de rotina, e à jornada de trabalho representou 67% (n=30) trabalhavam em plantões noturno.

Tabela 2: Dados socioeconômicos distribuição das características sociodemográficas e do trabalho por frequência número (n), e porcentagens (%). Foz do Iguaçu, 2024.

Variável	N	%
Gênero		
Feminino	34	76%
Masculino	11	24%
Idade		
20-29 anos	12	27%
30-39 anos	18	40%
40-49 anos	10	22%
50-60 anos	1	2%
Não respondeu	4	9%
Mora com Idoso		
Sim	25	56%
Não	20	44%
Não respondeu	0	0%
Estado civil		
Solteiro	23	51%
Casado	16	29%
Divorciado	3	5%
Não respondeu	14	25%
Possui Filhos		
Sim	23	51%
Não	22	49%
Quantos Filhos		
1	13	57%
2	5	22%
3	4	17%
4	1	4%
Formação		
Privado	18	58%
Público	26	40%
Não respondeu	1	2%
Ano de Formação		
1995-2005	12	27%
2006-2013	5	11%
2014-2019	20	44%
2020-2024	7	16%
Não respondeu		
Especialização em Alguma Área		
Sim	14	31%
Não	28	62%
Não respondeu	3	7%
Especialização		
Terapia Intensiva	1	7%
Neonatologia	0	0%
Emergência	3	21%
Outras	10	71%
Números de Vínculos empregatícios		
1	28	62%
2	9	20%
3	5	11%
Não respondeu	3	7%

Variável	N	%
É o primeiro emprego		
Sim	14	31%
Não	31	39%
Função		
Coordenação	1	2%
Enfermeiro Rotina	21	47%
Enfermeiro	6	13%
Plantonista	10	22%
Técnico de Enfermagem	7	16%
Não responderam		
Tipo de Jornada		
Diário	1	2%
Plantão diurno	13	29%
Plantão noturno	30	67%
Não respondeu	1	2%
Cidade/Estado		
Foz do Iguaçu (PR)	45	

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Os dados apresentados mostram as diferentes dimensões do estresse no trabalho contidos na EET, relacionados à percepção da equipe de enfermagem atuante na UTI de um hospital público de Foz do Iguaçu/PR. A dimensão “autonomia e controle” foi a que apresentou na percepção da equipe de enfermagem como a maior média geradora de estresse (2,82). Contudo, as dimensões: “relacionamento com o chefe”, “papéis e ambiente de trabalho” e “crescimento e valoração” apresentaram alto nível de estresse percebido. Apenas a dimensão “relacionamentos interpessoais” apresentou baixo nível de estresse percebido (Tabela 3).

Tabela 3- Distribuição dos valores de médias obtidas a partir do uso da ETT, segundo nível de estresse percebido em uma equipe de enfermagem na Unidade de Terapia Intensiva (UTI) de um hospital público em Foz do Iguaçu, 2024.

Dimensões	Média	Nível de Estresse
Autonomia e Controle	2,82	Alto
Papéis e Ambiente de Trabalho	2,72	Alto
Relacionamento com o chefe	2,74	Alto
Crescimento e Valoração.	2,60	Alto
Relacionamentos Interpessoais	2,21	Baixo

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Na dimensão autonomia e controle são avaliados os itens: Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional; Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho; A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso; A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante; O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso; e O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita. O item “O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso” foi o que apresentou

a maior média 3,0 e o item “Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho” o item com a menor média 2,66.

Na dimensão Papéis e Ambiente de Trabalho são avaliados os itens: Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais; A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação; Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além da minha capacidade e Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas. O item “Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais” foi o que apresentou a maior média 3,55 e o item “Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas” o item com a menor média 2,35.

Na dimensão Relacionamento com o chefe são avaliados os itens: Fico irritada com discriminação\favoritismo no meu ambiente de trabalho; Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores; Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias e Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho. O item “Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores” foi o que apresentou a maior média 3,04 e o item “Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho” o item com a menor média 2,16.

Na dimensão Crescimento e Valoração são avaliados os itens: As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado; Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas; Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade e Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes. O item “As poucas perspectivas de crescimento na carreira tem me deixado angustiado” foi o que apresentou a maior média 2,82 e o item “Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas” o item com a menor média 2,37.

Na dimensão Relacionamentos Interpessoais foi a única dimensão a apresentar baixo nível de estresse percebido pelos participantes da pesquisa e são avaliados os itens: A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor; A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado e Fico mau humor por me sentir isolado na organização. O item “Fico mau humor por me sentir isolado na organização” foi o que apresentou a maior média 2,28 e o item “A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado ” o item com a menor média 2,15.

DISCUSSÃO

A distribuição das características sociodemográficas na enfermagem mediante a pesquisa realizada está de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020), que relatou que dos postos de trabalho da saúde no mundo, a representação era por enfermeiras, sendo uma estimativa de 28 milhões de profissionais, com 90% desse grupo composto por mulheres.

O Conselho Federal de Enfermagem exibiu o número de 2.378.471 profissionais da enfermagem, inclusos, auxiliares, técnicos e enfermeiras com a predominância ser de 84,6% de mulheres exercendo a profissão no ano de 2020, no Brasil (COFEN, 2020). A presente pesquisa reafirma o histórico demográfico típico da profissão de enfermagem, que atribui 76% às mulheres na atividade da enfermagem. O perfil demonstrado na pesquisa apresenta características sociodemográficas alinhado com a expansão educacional, cujo a graduação em enfermagem ocorreu entre os anos de 2020 e 2024 em instituições privadas. O censo da educação superior do ano de 2022, demonstrou que 4.756.728 ingressantes de graduação em 2022, sendo que 89,0% encon-

travam-se em instituições privadas e os demais 11,0%, em instituições públicas. Houve aumento de 20,6% no total de ingressantes, em 2022. De forma detalhada, a distribuição de ingressantes por categoria ordena-se da seguinte forma: 74,2% em instituições privadas com fins lucrativos; 14,8% em instituições privadas sem fins lucrativos; 6,8% em instituições públicas federais; 3,7% em instituições públicas estaduais; e 0,5% em instituições públicas municipais (BRASIL, 2023).

Dentro desta perspectiva, a educação superior vem ganhando destaque principalmente nas instituições privadas e no caso da enfermagem não é diferente, onde percebe-se a relevância dos dados voltados para a graduação em instituições privadas, assim como entre os participantes da pesquisa, os quais 58% se formaram nessas instituições.

As atividades desempenhadas e desenvolvidas em uma UTI exigem habilidades e competências técnico-científicas de forma imediata na tomada de decisões. Neste contexto e para melhor qualificar o quadro de enfermeiros na assistência, o dimensionamento prevê quantidade e qualidade necessárias para atender o paciente no cuidado intensivo: 1 profissional de enfermagem para 1,33 pacientes (COFEN, 2022). A amostra da pesquisa mostrou que 62% dos participantes eram enfermeiros e 22 % técnicos em enfermagem, fato que estaria em consonância com o estabelecido e preconizado em lei, que expressa que para cuidado intensivo: 52% são enfermeiros e os demais técnicos de enfermagem (COFEN, 2022). Entretanto, cabe ressaltar que participaram da pesquisa 37,5% dos colaboradores da equipe de enfermagem da instituição.

A amostra demonstrou que 51% dos participantes possuíam filhos, outro fato a ser considerado como um fator estressor, especialmente na enfermagem, por ser desempenhada majoritariamente por mulheres. Os índices mostram que há maior suscetibilidades em mulheres e mães em apresentarem mais sintomas depressivos, estresse e ansiedade em relação aos homens, assim como problemas relacionados ao sono (CARLOS et al., 2020). Dessa maneira, essas trabalhadoras da área da saúde estão suscetíveis ao sofrimento mental, ao enfrentarem seus afazeres profissionais com inúmeras dificuldades, aliadas à própria desestabilização emocional diante de seus medos e do sofrimento dos pacientes (ESPERIDIÃO et al., 2020).

O estudo identificou que apenas 7% dos participantes da pesquisa possuíam pós-graduação em UTI. Tal fato expõe a fragilidade na busca de conhecimentos. Cabe ressaltar que o conhecimento específico e inerentes a área teria potencial atenuante, pois a UTI é um sistema complexo que demanda tomada de decisão rápida, postura de alerta diante do monitoramento dos pacientes e expectativa de intercorrências, admissões, entre outros (SILVA et al., 2015).

O trabalho noturno pode gerar diversos impactos para a saúde, e na presente pesquisa, a maior parte dos entrevistados eram do plantão noturno (67%). A inversão das horas de trabalho tem impactado a qualidade de vida dos trabalhadores, influenciando significativamente no seu estado de saúde e doença. São ressaltadas algumas mudanças físicas que podem prejudicar diretamente a qualidade de vida desses profissionais, como a diminuição da capacidade de concentração, distúrbios gastrointestinais e cardiovasculares, entre outras condições patológicas (SANTOS et al., 2021). A dimensão que apresentou maior nível de estresse percebido foi “autonomia e controle”. De acordo com o dicionário Aurélio (2023), a palavra autonomia significa direito ao livre arbítrio que faz com que qualquer indivíduo esteja apto para tomar suas próprias decisões, cuja percepção dos envolvidos na pesquisa gera altos níveis de estresse na tomada de decisões.

Portanto, a dimensão autonomia e controle na EET está relacionada diretamente com a tomada de decisões no ambiente de trabalho. A pesquisa apresentou uma média de 2,82, indicando alto e índice de estresse percebido. Marcelino (2018), enfatiza o risco dos profissionais de Enfermagem apresentarem sentimentos

como o de frustração relacionado ao trabalho, quando encontrados em situações que os impedem de exercer autonomia e controle sobre a sua prática.

Além disso, há uma linha tênue nas atividades inerentes do trabalho da equipe de enfermagem na UTI, pois os profissionais estão diariamente expostos às condições instáveis de trabalho, em um ambiente caracterizado pela ausência de segurança e por infraestrutura com riscos associados. Isso está relacionado a altos níveis de exaustão, doenças físicas e mentais, má qualidade de vida e cuidados de saúde (BEZERRA et al., 2020).

A relação entre autonomia e controle com o estresse ocupacional está relacionada também às situações desgastantes emocionalmente da Enfermagem, que detém altas responsabilidades no cuidado com o outro. Limitar a autonomia do enfermeiro pode reduzir a capacidade de decisão e ação em momentos em que se exigem resoluções eminentes e importantes. O favorecimento da autonomia no trabalho deve ser considerado pauta para discussões entre os gestores nas instituições, a fim de que políticas com vistas a garantir apoio e liberdade para tomadas de decisão sejam adotadas para beneficiem os profissionais de enfermagem (ABDOLMALEKI et al., 2019).

A equipe de enfermagem exerce um trabalho composto por habilidades técnicas e científicas, o qual cada integrante da equipe necessita compreender com clareza seu papel e responsabilidade no ambiente de trabalho. Na dimensão “Papéis e Ambiente de Trabalho”, o item “Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais” foi apontando com a maior média (3,55). A falta de informações e comunicação no ambiente gera fator estressor, pois impossibilita que os profissionais de enfermagem executem as tarefas de forma completa e com qualidade na assistência prestada. A comunicação efetiva entre os profissionais de saúde envolve a transferência ou recebimento de determinada informação de forma integral e clara. Essa comunicação se dá de várias formas nas organizações de saúde, seja por meio de relatos verbais diretamente entre os profissionais, por via telefônica, através de formulários e também durante a transferência de pacientes entre setores (OLINO et al., 2019).

A dimensão “Papéis e Ambiente de Trabalho” também inclui itens relacionados a realizar tarefas que estão além da capacidade profissional e sobrecarga de trabalho. O ritmo acelerado, as demandas cognitivas e emocionais elevadas, os turnos de trabalho, os possíveis danos físicos e mentais, os desafios cotidianos, os conflitos interpessoais e a pressão constante por desempenho e precisão colaboram para um contexto que afeta a saúde mental do trabalhador, com reflexos diretos na qualidade da assistência oferecida (SCHULTZ et al., 2022).

Os profissionais da equipe de enfermagem enfrentam fatores que geram adoecimento e estresse ocupacional devido às extensas e cansativas jornadas de trabalho, somadas à desvalorização e ao baixo salário. Esses fatores impactam negativamente, destacando-se o desenvolvimento de danos psicológicos como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de Burnout (COSTA,2022). A desvalorização do profissional corrobora para que diversos profissionais de enfermagem agregam de forma simples a dupla jornada de trabalho ou se comprometem em realizar uma carga horária excessiva. Esses fatores contribuem para os profissionais de enfermagem serem potencialmente mais vulneráveis ao adoecimento mental e físico, acarretando consequentemente em graves problemas de saúde (BALDOINO et al., 2020).

Diante da perspectiva de excesso de jornada de trabalho, sobrecarga para a equipe e falta de tempo na execução do cuidado, o profissional de enfermagem precisa organizar seu contexto emocional e se adequar ao crescimento do número de pacientes comparados ao número de profissionais presentes no local, o que pode acarretar possíveis erros na assistência (MUNIZ et al., 2019). A carga excessiva de tarefas faz parte do co-

tidiano da enfermagem, sendo um dos principais fatores geradores de estresse no trabalho, especialmente quando estão inseridos no contexto hospitalar, visto que estão expostos a pressões psicológicas decorrentes da forma como suas atividades se integram na prestação de serviços de saúde e no sistema econômico capitalista (BOGOSSIAN, 2021).

A dimensão “Relacionamento com o chefe” também apresentou nível alto de estresse percebido na equipe de enfermagem (2,74). Esse resultado ressalta a possibilidade de geração de conflitos, que exigem a tomada de controle e tentativas de resolução por parte do enfermeiro. Na centralização do controle do seu plantão, o enfermeiro frequentemente se encontra na linha de frente das decisões a serem tomadas (CHIAVETO, 2020).

O relacionamento com o chefe dentro do ambiente hospitalar deve ser de ética e cooperação na realização dos cuidados, com intuito primordial de garantir a segurança e qualidade no atendimento. Na esfera administrativa, distingue-se o termo liderança e chefia, que embora possuam semelhanças, apresentam abordagens distintas. O chefe é visto frequentemente como autoritário, enquanto o líder age em conjunto com os liderados, envolvendo todos no processo (SOUZA et al., 2021).

O crescimento e valoração está relacionado com a satisfação profissional que envolve um conjunto multifatorial que abarca desde o posto de trabalho de cada colaborador, componentes cognitivos, avaliativos, afetivos e emocionais dependendo também de expectativas individuais sobre as condições ofertadas no ambiente de trabalho. Os índices relacionados a dimensão “crescimento e valorização” apresentou elevado de estresse percebido (2,60). A dimensão é multifatorial, influenciada pelo contexto político, escassa autonomia dos profissionais, indefinição das tarefas, elevada pressão a que estão submetidos, sobrecarga de trabalho, falta de apoio do supervisor, poucas expectativas de carreira e desenvolvimento profissional, deficiente reconhecimento pessoal e profissional e a ausência da melhoria dos cuidados de saúde prestados (ALMEIDA, 2020).

O desenvolvimento profissional envolve desenvolvimento de habilidades técnicas, conhecimentos e atitudes relacionadas à sua carreira e ao ambiente de trabalho, fator preponderante para potencializar seu crescimento e evolução dentro do ambiente profissional. O reconhecimento, é um ato reflexivo e reativo de reconhecer, respeitar e atribuir mérito ao trabalho desempenhado pelos profissionais, decorrente da relação estabelecida entre o profissional, o trabalho e a organização (ALMEIDA, 2023).

A ausência do reconhecimento pode ocasionar no trabalho sentimento de incompetência e impotência. O reconhecimento insuficiente favorece o estresse e o sofrimento psíquico. Tais sentimentos são prejudiciais, pois afetam negativamente o resultado do trabalho, colocando a organização sob risco e prejudicando a saúde dos sujeitos envolvidos (GUISSEI et al., 2019).

Outro fator que corrobora para a perspectiva alto no nível de estresse referente a crescimento e valoração é que a sociedade pouco valoriza as atividades manuais e, de outro modo, aquelas com caráter intelectual são as reconhecidas e valorizadas. Por esse ângulo, a enfermagem é caracterizada como a arte do fazer, e mesmo com a necessidade dos fundamentos científicos que respaldam esse fazer e a importância da profissão, muitas vezes é mal remunerada e subvalorizada (GUISSEI et al., 2019). Ao se tratar de Relacionamentos Interpessoais o índice de estresse percebido foi baixo 2,2. As relações interpessoais na equipe de enfermagem; estão conectadas à atividade profissional, pois estabelecem uma interação para que o cuidado em saúde seja desenvolvido em equipe (ALMEIDA, 2020).

O baixo nível de estresse percebido no relacionamento interpessoal, enfatiza a interação entre os colaboradores que possibilitam uma convivência agradável e colaborativa nos cuidados de enfermagem. Cabe pon-

tuar que as principais causas que contribuem para o estresse na dimensão relacionamento interpessoal é a competição profissional e a falta de comunicação eficiente entre os colegas. O relacionamento interpessoal entre a equipe de profissionais e a supervisão do serviço pode desencadear dificuldades no processo de gerenciamento dos indivíduos, além de ocasionar situações de estresse que levam o profissional a condições de maior desatenção e fragilidade emocional, o que pode refletir diretamente na maneira como a assistência é executada. A ausência de comunicação e compreensão por parte dos supervisores, coordenadores e gestores é considerado um dos principais fatores desencadeadores de estresse para a equipe de Enfermagem (SILVA, 2024).

A falta de comunicação está diretamente relacionada aos relacionamentos interpessoais. A competência comunicativa é fundamental, visto que para organizar é indispensável comunicar-se, a fim de estabelecer metas, canalizar energias e identificar e solucionar problemas. No desenvolvimento da competência comunicacional, o enfermeiro deve se apropriar de conhecimentos relacionados à administração de conflitos, negociação, escuta ativa, normas e padrões de comunicação organizacional, sistema de informação, trabalho em equipe, metodologia da assistência, poder e cultura organizacional (CARVALHO et al., 2022)

A amostra apresentou no item “O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso” foi o que apresentou a maior média 3,0. O ritmo acelerado de trabalho para a finalização de tarefas e desempenho da rotina diária, na sua magnitude é inserido em decorrência da falta de recursos humanos, materiais e equipamentos na unidade, pode levar ao aparecimento de problemas psicológicos e físicos no profissional, deixando-o mais susceptível ao estresse e outras doenças ocupacionais (SOUSA, et al.,2024).

A pesquisa em questão demonstra que fatores estressores estão concentrados nas dimensões autonomia, controle, papéis e ambiente de trabalho, relacionamento com o chefe, crescimento e valoração. Dessa forma, pode-se inferir que existe a necessidade de mudanças de paradigmas para melhoria da qualidade de vida no trabalho. Bogossian (2021) indica que o ideal é que se invista no campo pessoal para que esses trabalhadores possam ter uma qualidade de vida saudável, remunerando-os de forma adequada para que eles não sintam necessidade de fazer jornadas duplas para que possam descansar a contento.

CONCLUSÃO

O mapeamento da percepção do estresse da equipe de enfermagem na Unidade de Terapia Intensiva do hospital público de Foz do Iguaçu/PR, com a utilização da EET, ocorre no local do estudo com a predominância feminina, faixa etária entre 30 a 39 anos, a maioria com um vínculo empregatício e o turno de trabalho no período noturno.

O mapeamento demonstrou que o estresse percebido da equipe de enfermagem na Unidade de Terapia Intensiva do hospital público de Foz do Iguaçu/PR apresentaram níveis altos e os fatores elencados nas dimensões do estresse demonstra de forma singular que os níveis de estresse estão elevados no quesito autonomia e controle (2,82), papéis e ambiente de trabalho (2,72), relacionamento com o chefe (2,74), crescimento e valoração (2,60), e na dimensão relacionamento interpessoal (2,21) observou nível baixo de estresse percebido.

Cabe ressaltar a fragilidade de amostras da presente pesquisa. Contudo este estudo pode contribuir para futuras pesquisas que envolvam estresses ocorridos em Unidades de Terapia Intensiva e análises detalhadas sobre as dimensões que causaram maior índice de estresse entre os colaboradores.

REFERÊNCIAS

- ABDOLMALEKI, M.; LAKDIZAJI, S.; GHARAMANIAN, A.; ALLAHBAKHSIAN, A.; BEHSHID, M. Relationship between autonomy and moral distress in emergency nurses. **Indian Journal of Medical Ethics**, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 25, 2019. DOI: 10.20529/IJME.2018.076. Disponível em: <<https://doi.org/10.20529/IJME.2018.076>>. Acesso em: 14 jun. 2024.
- ALMEIDA, D. G. **Satisfação profissional e engagement: percepção dos enfermeiros**. 2020. 108 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Economia da Saúde) - Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2020. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/94655/1/Disserta%C3%A7%C3%A3oDulce%2020-12.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2024.
- ALMEIDA M. G. **Educação e pesquisa: caminho para a formação acadêmica e sócio-profissional no processo de ensino e aprendizagem** - Vitória da Conquista: [Edições UESB], [2023]. Disponível em: <<http://www2.uesb.br/editora/?cat=45>>. Acesso em: 21 jun. 2024.
- BALDOINO, E; SANTOS, M. **Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem com dupla jornada de trabalho: uma revisão de literatura**. Repositório PUC Goiás, 2020.
- BEZERRA, G. D. et al. O impacto da pandemia por Covid-19 na saúde mental dos profissionais da saúde: revisão integrativa. **Revista Enfermagem Atual In Derme**, v. 93, edição especial Covid-19, p. 1-20, 2020.
- BOGOSSIAN, T. Horas de enfermagem e o estresse no trabalho do enfermeiro. **Glob Acad Nurs.**, [S.l.], v. 2, n. 4, p. e203, 2021. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.5935/2675-5602.20200203>. Acesso em: 10 jun. 2024.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2022** [recurso eletrônico]. Brasília, DF: Inep, 2024.
- CARVALHO, E. M. P; BRITO, C. L. M; VILLAS, M. B. P; MUNIZ, G. C.. Difficulties and potentialities related to the organizational climate of nursing staff in a public hospital. **New Trends in Qualitative Research**, Oliveira de Azeméis, Portugal, v. 13, p. e642, 2022. DOI: 10.36367/ntqr.13.2022.e642. Disponível em: <<https://publi.ludomedia.org/index.php/ntqr/article/view/642>>. Acesso em: 16 jun. 2024.
- CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. Perfil da enfermagem no Brasil: **relatório final**: Brasil. MH Machado. Perfil da enfermagem no Brasil: relatório final: Brasil, 750P-750P, 2017. 163, 2017.
- CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Enfermeiras na linha de frente contra o Coronavírus** [recurso eletrônico]. Brasília, DF: Cofen, 2020. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/enfermeiras-na-linha-de-frente-contra-o-coronavirus_78016.html>. Acesso em: 10 jun. 2023.
- CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Resolução COFEN nº 713/2022**. Disponível em: <<http://www.cofen.gov.br>>. Acesso em: 22 jun. 2023.
- COSTA et al. COVID-19 e o estresse ocupacional vivenciado pelos profissionais de saúde no contexto hospitalar: revisão integrativa. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 75, 2022.
- CHIAVETO I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.
- COSTA, F. N. **Síndrome de Burnout em profissionais da saúde: revisão narrativa**. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2022.
- DIMENSÃO. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Curitiba: Editora Positivo, 2023. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/Aur%e9lio-2/>>. Acesso em: 22 maio 2024.
- FELLI, V. E. A. et al. Exposição dos trabalhadores de enfermagem às cargas de trabalho e suas consequências. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 49, p. 98-105, 2015.
- GOMES C. C. et al. Estratégias de enfrentamento do estresse ocupacional na ótica de enfermeiros emergencistas. **Glob Clin Res**, [S.l.], 12 abr. 2022. v. 2, n. 1, e14. Disponível em: <<https://www.globalclinicalresearchj.com/index.php/glob-clinres/article/view/23>>. Acesso em: 16 jun. 2024.
- GUISSI, P. C. et al. Psychosocial factors at work and stress among the nursing staff of a central sterile services department. **Rev Bras Med Trab**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 499-505, dez. 2019. DOI: <10.5327/Z1679443520190453>. Acesso em: 22 maio 2024.

- HMPGL- HOSPITAL MUNICIPAL PADRE GERMANO LAUCK. Disponível em: <<http://www.hmpgl.com.br/>>. Acesso em: 10 jun. 2023.
- MARCELINO, C. F.; ALVES, D. F. S.; GUIRARDELLO, E. B. Autonomia e controle do ambiente de trabalho por profissionais de Enfermagem reduzem índices de exaustão emocional. **Revista Mineira de Enfermagem**, v. 22, p. 1-6, 2018.
- MUNIZ D. A. E. S. W. A Saúde do Enfermeiro com a Sobrecarga de Trabalho. **Rev Inic Cient Ext**. 2019; 2(Esp.2):274-9.
- OLINO L, GONÇALVES AC, STRADA JKR, VIEIRA LB, MACHADO MLP, MOLINA KL, COGO ALP. Comunicação efetiva para a segurança do paciente: nota de transferência e Modified Early Warning Score. **Rev Gaúch Enferm**. [Internet]. 2019 [citado em 02 jan 2023]; 40(spe): e20180341. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472019000200422>. Acesso em: 14 jun. 2024.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **Situação da Enfermagem Mundial 2020**: Investindo na educação, no emprego e na liderança. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2020.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Validação da escala de estresse no trabalho**. Estudos de Psicologia (Natal), v. 9, p. 45-52, 2004.
- RODRIGUES, C. C. F. M. et al. Estratégias de enfrentamento e coping do estresse. **Enfer Foco**, 2024;15. DOI: <<https://doi.org/10.21675/2357-707X.2024.v15.e-202413>>. Acesso em: 14 jun. 2024.
- RHODEN, D. J. et al. Associação e correlação entre estresse, dor musculoesquelética e resiliência em enfermeiros ante a avaliação de manutenção de acreditação hospitalar. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 29, 2021
- SANTOS, A. A.; COSTA O.R.S. Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais de Enfermagem que atuam no Período Noturno em um Hospital Escola do Sul de Minas Gerais. **Rev. Ciênc. Saúde**, 2021;6(1):43-1.
- SCHULTZ, C. C. et al. A resiliência e a redução do estresse ocupacional na Enfermagem. **Revista Latino- Americana de Enfermagem**, v. 30, 2022.
- SILVA, F. **Estresse no trabalho de enfermeiros que atuam em hospitais privados segundo o modelo demanda-controle**. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Enfermagem) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2015. 73 p.
- SILVA APS, Tannús SF, Gonçalves AM, Santos RC, Jesus MR, Medeiros FS, Ferreira FF, Silva Bento CM. Nursing team's perception of stress in the intensive care unit. **Saúde Coletiva** (Edição Brasileira) [Internet]. 2024 [acesso 2024 Junho 01];14(89):13224-13237. Disponível em: <[10.36489/saudecoletiva.2024v14i89p13224-13237](https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2024v14i89p13224-13237)>. Acesso em: 14 jun. 2024.
- SOUSA, L. A. A. et al. Relações interpessoais, satisfação no trabalho e vulnerabilidade ao estresse em um hospital. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, v. 16, n. 4, e3866, 2024. DOI: <<https://doi.org/10.55905/cuadv16n4-040>>. Acesso em: 14 jun. 2024.
- SOUZA, P. C. Dos P.; Souza, J. R. De; Lopes, K. Análise dos estilos de liderança no ambiente organizacional. **Anais Colóquio Estadual de Pesquisa Multidisciplinar** (ISSN-2527-2500) & Congresso Nacional de Pesquisa Multidisciplinar. Seção- Ciências Exatas – Artigo, 2021.

