

ESTRESSE OCUPACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS ENFERMEIROS QUE ATUAM EM UNIDADE DE INTERNAÇÃO CIRÚRGICA E EMERGÊNCIA

OCCUPATIONAL STRESS AND JOB SATISFACTION OF NURSES WORKING IN SURGICAL AND EMERGENCY HOSPITALIZATION UNITS

Rogério Câmara da Rosa¹
Nídea Rita Michels Dick²
Joséli do Nascimento Pinto³

RESUMO

Objetivo: Analisar os níveis de estresse ocupacional e a satisfação do trabalho dos enfermeiros dos setores de emergência e internação adulta/cirúrgica de hospitais do Vale do Paranhana. **Método:** Trata-se de um estudo de abordagem quantitativa, exploratório, descritivo, delineamento transversal. Os dados foram coletados a partir da aplicação de questionários já validados. A população foi composta por 35 profissionais enfermeiros de ambos os turnos (dia e noite) e equipes atuantes nos setores de internação adulta/cirúrgica e emergência de três hospitais localizados no Vale do Paranhana, Rio Grande do Sul. **Resultados:** Constatou-se a presença de médio/alto nível de estresse voltado à autonomia e controle, e baixo nível de estresse voltado ao relacionamento com a chefia, papéis/ambiente de trabalho, relacionamento interpessoal e no crescimento/valorização. A maioria dos indivíduos estava satisfeita com os colegas, chefia, promoções e com a natureza do trabalho; no entanto, a insatisfação com o salário recebido foi relatada por um percentual importante dos participantes. **Conclusão:** Apesar deste estudo não ter detectado níveis altos de estresse, não significa que seja um dado global, podendo estar relacionado com boas gerências nos hospitais da região, ou ainda ao fato de que nenhum dos hospitais participantes é considerado de grande porte, não havendo um fluxo intenso de pacientes, diferentemente dos hospitais das grandes capitais. Reforça-se que investigar o estresse e satisfação no trabalho dos profissionais da enfermagem é de grande relevância, pois acredita-se que um profissional doente não possa oferecer uma assistência de qualidade.

Palavras-chave: Enfermagem; Estresse Ocupacional; Serviço Hospitalar de Emergência; Unidades de Internação.

ABSTRACT

Objective: To analyze the levels of occupational stress and job satisfaction of nurses in the emergency and adult/surgical hospitalization sectors of hospitals in Vale do Paranhana. **Method:** This is a quantitative, exploratory, descriptive cross-sectional study, where data were collected from the application of validated questionnaires. The population consisted of 35 nursing professionals from both shifts (day and night) and teams working in the adult/surgical hospitalization and emergency sectors of three

¹ Bacharelado em Enfermagem – FACCAT.

² Bacharelado em Enfermagem – UNICNEC.

³ Doutoranda na PUCRS Pós-Gerontologia Biomédica.

hospitals located in Vale do Paranhana, Rio Grande do Sul. **Results:** There was a medium/high level of stress related to autonomy and control, and a low level of stress related to the relationship with the boss, roles/work environment, interpersonal relationships, and growth/appreciation. Most individuals were satisfied with colleagues, bosses, promotions and the nature of the work, however, dissatisfaction with the salary received was reported by a significant percentage of participants. **Conclusion:** Although this study did not detect high levels of stress, it does not mean that this is a global data, and may be related to good management in hospitals in the region, or even to the fact that none of the participating hospitals is considered large, not there is an intense flow of patients, unlike hospitals in large capitals. It reinforces that investigating the stress and job satisfaction of nursing professionals is of great relevance, as it is believed that a sick professional cannot offer quality care.

Keywords: Nursing; Occupational Stress; Emergency Service Hospital; Inpatient Care Units.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho configura-se como atividade decorrente de gasto energético corporal, tanto físico como mental, capaz de produzir bens e demais serviços. A realização da atividade laboral é comum ao ser humano, sendo realizada individual ou coletivamente, estando sujeita a convenções, leis, hierarquias, processos de trabalho, imposições das ciências e convívio social, dentre outros¹.

Araújo et al.² debatem em sua pesquisa quanto aos processos de trabalho ocorridos em meio a ambientes estressores influenciaram tanto no surgimento de depressão como nos índices de suicídio². Ademais, Vieira et al.³ comentam sobre o trabalho estar relacionado ao melhor bem-estar, à satisfação pessoal e profissional de uma pessoa. Desta forma, faz-se necessário que a pessoa esteja realizada naquilo que faz, sentindo-se satisfeita com a atividade escolhida, de modo que consiga atender às expectativas.

Sabe-se que os enfermeiros desempenham um papel essencial nos cuidados prestados à população, no entanto, estes trabalhadores permanecem expostos a diversos fatores com potencial de afetar a sua saúde mental⁴. Estes fatores potenciais estão voltados diretamente à rotina diária, visto estarem lidando cotidianamente com a dor física e emocional, com situações graves e complexas e, diversas vezes, com a precariedade no trabalho. Estas situações acabam por expor o enfermeiro a sofrimentos, medos, conflitos, disputa de poder, ansiedade e estresse⁴.

Corroborando, alguns autores relatam o fato do enfermeiro lidar diretamente com o sofrimento humano, além da responsabilidade pela assistência e superação, e a falta de participação na tomada de decisões nos processos da instituição como outros fatores que

caracterizam uma grande carga de estresse⁵. As cargas de trabalho biológicas, químicas, mecânicas, físicas, fisiológicas e psíquicas também são fatores inerentes à rotina dos profissionais de enfermagem, relacionando-se de forma potencial ao comprometimento da qualidade de vida. Com tal característica, em âmbito hospitalar o trabalhador está exposto a estas cargas de forma simultânea, diante de um processo progressivo e cumulativo⁶.

Contudo, a saúde mental laboral compreende uma relação subjetiva e complexa, dependendo de diversos fatores. Uma determinada situação poderá ser sentida e compreendida como negativa por um indivíduo, ou poderá ser positiva para outro⁷. Diante desta perspectiva, o ambiente de trabalho poderá ser compreendido como fonte de sofrimento ao trabalhador, mas também como fonte de prazer e felicidade⁸.

Socialmente, esta pesquisa possui validade ao apresentar subsídios para a melhora do ambiente laboral dentro dos setores de internação e emergência, contribuindo para o processo de trabalho e a qualidade de vida do enfermeiro. Para a comunidade científica este estudo se faz importante ao agregar conhecimento para a realização de pesquisas futuras, além do desenvolvimento de diferentes formas de avaliar ao correlacionar os níveis de estresse com a satisfação no trabalho desta categoria.

Acredita-se que ao investigar o presente tema, identificando os níveis de estresse ocupacional e a satisfação no trabalho dentro dos contextos apresentados, contribuirá para o desenvolvimento de estratégias com foco na melhoria da qualidade de vida, o que servirá para prevenir e/ou atenuar o adoecimento dos enfermeiros. Sendo assim, este trabalho tem como objetivo analisar os níveis de estresse ocupacional e a satisfação do trabalho dos enfermeiros dos setores de emergência e internação adulta/cirúrgica de hospitais do Vale do Paranhana. Sendo a questão norteadora: Há alteração nos níveis de estresse ocupacional e de satisfação no trabalho entre enfermeiros atuantes nos setores de internação e emergência em âmbito hospitalar?

2 MÉTODO

2.1 Tipo de Pesquisa

Trata-se de um estudo de abordagem quantitativa, exploratório, descritivo de

delineamento transversal; os dados foram coletados a partir da aplicação de questionários já validados, norteado pela ferramenta STROBE. Os estudos transversais são utilizados para caracterização de determinados eventos, pois ajudam a identificar a associação entre o perfil da amostra e os fatores de interesse, como, em questão: estresse no trabalho e satisfação no trabalho.

O campo de estudo foi realizado em três (03) hospitais localizados na região do Vale do Paranhana, Rio Grande do Sul. A população foi composta por 35 profissionais enfermeiros de ambos os turnos (dia e noite) e equipes atuantes nos setores de internação adulta/cirúrgica e emergência de três hospitais localizados no Vale do Paranhana, Rio Grande do Sul. A amostra foi não probabilística do tipo censo; todos os 35 profissionais foram convidados para participar da pesquisa, contudo, 03 dos profissionais convidados inicialmente se afastaram do cargo, o que manteve a amostra em 32 profissionais.

Para compor a amostra foram utilizados os seguintes critérios de Inclusão: Possuir idade maior de 18 anos; Estar atuando como enfermeiro no setor no mínimo 04 (quatro) meses; Atuar somente em um setor, sendo: internação adulta/cirúrgica ou emergência. Quanto aos critérios de exclusão instituiu-se: Ser enfermeiro folguista; estar afastado do trabalho por mais de 40 dias.

Destaca-se que não foram excluídos os profissionais que estiveram em tratamento psiquiátrico, bem como licença médica, férias e outros afastamentos por qualquer ordem, desde que o afastamento não ultrapasse 40 dias. Acredita-se que um afastamento prolongado pode alterar a percepção do profissional.

Aos enfermeiros que não estavam presentes nos dias de coleta de dados foi realizado o convite via contato telefônico, previamente fornecido pelo responsável técnico da instituição, buscando agendar o horário de preferência para a realização da pesquisa em horário de intervalo ou após o turno de trabalho.

A entrevista ocorreu de forma presencial em sala autorizada pelo diretor técnico de cada instituição, em ambiente tranquilo e privativo, por meio de papel impresso. Na sequência, aqueles que aceitaram participar foi realizado a assinatura voluntária do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), salientando a relevância da realização completa dos instrumentos propostos, bem como a importância da participação de todos para a efetivação da pesquisa. Posteriormente, foi disponibilizado aos participantes que assentiram a participação, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A

coleta de dados foi realizada no mês de outubro 2022.

Os instrumentos utilizados possuem validação internacional e nacional, os quais são: Escala Estresse no Trabalho (EET) e Escala de Satisfação no Trabalho (EST), em Português. As informações obtidas através destes instrumentos foram extraídas e avaliadas de acordo com os objetivos e questões norteadoras deste estudo, também sendo aplicados os critérios de exclusão e inclusão estabelecidos. Ressalta-se que foi mantido em sigilo a identificação de cada participante, somente sendo identificados pelo pesquisador durante a coleta de dados.

Os instrumentos EST e EET foram disponibilizados a todos os enfermeiros atuantes nos setores de internação e emergência das instituições hospitalares do Vale do Paranhana. Os instrumentos de pesquisa utilizados foram a Escala de Estresse no Trabalho (EET) e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), respectivamente para avaliar os níveis de estresse ocupacional e satisfação laboral dos enfermeiros.

A Escala de Estresse no Trabalho (EET) aborda 23 itens, cada item aborda tanto um estressor quanto uma reação ao mesmo. Para quantificar utiliza-se uma escala de concordância de cinco pontos: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (concordo em parte), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente)⁹.

A Escala de Satisfação no Trabalho (EST) é instrumento composto por 25 itens que representam o contentamento no trabalho a partir de seis dimensões: satisfação com o salário, satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com a chefia, satisfação com as promoções, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com a estabilidade no emprego. Para responder ao instrumento o participante utiliza uma escala de 7 pontos (1=totalmente insatisfeito; 2=muito insatisfeito; 3=insatisfeito; 4=indiferente; 5=satisfeito; 6=muito satisfeito; 7=totalmente satisfeito)¹⁰.

Todos os aspectos dessa pesquisa foram regidos pela Resolução nº 510/16¹¹, referente à pesquisa em ciências humanas e sociais; e Resolução nº 580/18¹². Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo CEP das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT em julho 2021) com o CAAE de número: 61405722.6.0000.8135. Após aprovação oficial do CEP, oficializou-se as assinaturas dos responsáveis pelas Instituições Hospitalares, dos quais forneceram a autorização por meio da carta de anuência. Assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), ocorreu após apresentação do estudo, mediante informações sobre os procedimentos e instrumentos de coleta: Escala de Estresse

no Trabalho (EET) e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST).

As variáveis qualitativas (setor, escala de estresse e satisfação no trabalho) foram apresentadas em frequência absoluta (n) e relativa (%). A análise da escala de estresse (EET) e da escala de satisfação no trabalho (EST) entre os diferentes setores, além da associação entre as respostas destes instrumentos foi executada pelo teste de qui-quadrado de Pearson (análise de resíduos ajustados).

Todas as análises e processamento dos dados foram realizados no programa *Statistical Package for the Social Science* (SPSS), na versão 18,0. O nível de significância adotado foi de 5% ($p < 0,05$). A pesquisa foi realizada segundo as questões éticas na fidedignidade às ideias dos autores e no respeito à autenticidade de suas definições, conceitos, ideias e princípios nos artigos científicos analisados.

3 RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta os resultados da Escala de Estresse no Trabalho com um total de 32 (100%) participantes, 11 (34,4%) trabalhavam na emergência e 21 (65,6%) atuavam em unidades de internação. Destes, 43,8% apresentaram médio/alto nível de estresse quanto à autonomia e controle, 62,5% e 46,9% obtiveram baixo nível de estresse voltado ao relacionamento com a chefia e nos papéis/ambiente de trabalho, respectivamente. Houve baixo nível de estresse frente ao relacionamento interpessoal (62,5%) e o crescimento/valorização (84,4%).

Tabela 1. Resultados da Escala de Estresse no Trabalho (EET) (n=32).

Variáveis	n	%
Autonomia e controle		
Baixo nível de estresse	09	28,1
Médio a alto nível de estresse	14	43,8
Muito alto nível de estresse	09	28,1
Relacionamento com a chefia		
Baixo nível de estresse	20	62,5
Médio a alto nível de estresse	07	21,9
Muito alto nível de estresse	05	15,6
Papéis e ambiente de trabalho		
Baixo nível de estresse	15	46,9
Médio a alto nível de estresse	12	37,5
Muito alto nível de estresse	05	15,6
Relacionamento interpessoal		
Baixo nível de estresse	20	62,5
Médio a alto nível de estresse	08	25,0

Muito alto nível de estresse	04	12,5
Crescimento e valorização		
Baixo nível de estresse	27	84,4
Médio a alto nível de estresse	04	12,5
Muito alto nível de estresse	01	3,1

Variáveis qualitativas expressas em frequência absoluta (N) e relativa (%).

A Tabela 2 demonstra os resultados da Escala de Satisfação no Trabalho, na qual a maioria dos indivíduos reportou estar satisfeitos com os colegas (62,5%), chefia (59,4%), promoções (56,3%) e com a natureza do trabalho (62,5%). No entanto, 34,4% reportaram estar insatisfeitos com o salário recebido e 34,4% apontaram estar satisfeitos.

Tabela 2. Resultados da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) (n=32).

Variáveis	n	%
Satisfação com os colegas de trabalho		
Satisfeito	20	62,5
Indiferente	10	31,3
Insatisfeito	02	6,2
Satisfação com a chefia		
Satisfeito	19	59,4
Indiferente	09	28,1
Insatisfeito	04	12,5
Satisfação com as promoções		
Satisfeito	18	56,3
Indiferente	09	28,1
Insatisfeito	05	15,6
Satisfação com o salário		
Satisfeito	11	34,4
Indiferente	10	31,3
Insatisfeito	11	34,4
Satisfação com a natureza do trabalho		
Satisfeito	20	62,5
Indiferente	11	34,4
Insatisfeito	01	3,1

Variáveis qualitativas expressas em frequência absoluta (N) e relativa (%).

Secundariamente, os resultados da EET foram comparados entre os diferentes setores (Emergência e Internação). Nestas análises, não foram observadas diferenças significativas em nenhum desfecho testado (Tabela 3).

Tabela 3. Comparação dos resultados da Escala de Estresse no Trabalho (EET) entre os setores (n=32).

Variáveis	Emergência (n=11)		Internação (n=21)		p
	n	%	n	%	
Autonomia e controle					
Baixo nível de estresse	04	36,4	05	23,8	0,605
Médio a alto nível de estresse	05	45,4	09	42,9	
Muito alto nível de estresse	02	18,2	07	33,3	
Relacionamento com a chefia					
Baixo nível de estresse	09	81,8	11	52,4	0,155
Médio a alto nível de estresse	02	18,2	05	23,8	
Muito alto nível de estresse	-	-	05	23,8	
Papéis e ambiente de trabalho					
Baixo nível de estresse	06	54,5	09	42,9	0,211
Médio a alto nível de estresse	05	45,5	07	33,3	
Muito alto nível de estresse	-	-	05	23,8	
Relacionamento interpessoal					
Baixo nível de estresse	07	63,6	13	61,9	0,908
Médio a alto nível de estresse	03	27,3	05	23,8	
Muito alto nível de estresse	01	9,1	03	14,3	
Crescimento e valorização					
Baixo nível de estresse	10	90,9	17	81,0	0,682
Médio a alto nível de estresse	01	9,1	03	14,2	
Muito alto nível de estresse	-	-	01	4,8	

Variáveis qualitativas expressas em frequência absoluta (N) e relativa (%).

Do mesmo modo na Tabela 4, analisou-se os resultados da EST entre os setores. Novamente, não foram encontradas significâncias estatísticas.

Tabela 4. Comparação dos resultados da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) entre os setores (n=32).

Variáveis	Emergência (n=11)		Internação (n=21)		p
	n	%	n	%	
Satisfação com os colegas de trabalho					
Satisfeito	06	54,5	14	66,7	0,317
Indiferente	05	45,5	05	23,8	
Insatisfeito	-	-	02	9,5	
Satisfação com a chefia					
Satisfeito	08	72,7	11	52,4	0,213
Indiferente	01	9,1	08	38,1	
Insatisfeito	02	18,2	02	9,5	
Satisfação com as promoções					
Satisfeito	07	63,6	11	52,4	0,732
Indiferente	03	27,3	06	28,6	
Insatisfeito	01	9,1	04	19,0	
Satisfação com o salário					
Satisfeito	06	54,5	05	23,8	0,188
Indiferente	03	27,3	07	33,3	
Insatisfeito	02	18,2	09	42,9	
Satisfação com a natureza do trabalho					
Satisfeito	09	81,8	11	52,4	0,246
Indiferente	02	18,2	09	42,9	
Insatisfeito	-	-	01	4,8	

Variáveis qualitativas expressas em frequência absoluta (N) e relativa (%).

Além do mais, testou-se a associação entre os dois instrumentos (EETEST), de acordo com o setor de atuação. No setor da Emergência (n=11), os sujeitos que reportaram estar satisfeitos com a natureza do trabalho obtiveram menor nível de estresse frente ao relacionamento com a chefia (p=0,001), relacionamento interpessoal (p=0,038) e ao crescimento/valorização (p=0,026). Da mesma forma, os profissionais que estavam satisfeitos com as promoções apresentaram menor nível de estresse no trabalho quanto ao relacionamento com a chefia (p=0,038). Ainda, quem relatou estar satisfeito com a chefia obteve baixo estresse em relação ao relacionamento com a chefia (p=0,022) (Tabela 5).

Tabela 5. Associação dos resultados da Escala de Estresse no Trabalho (EET) e da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) apenas no setor da Emergência (n=11).

Variáveis	Satisfação com a natureza do trabalho				Satisfação com as promoções				Satisfação com a chefia			
	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito	P	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito	P	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito	P
	(n=09)	(n=02)	(n=0)		(n=07)	(n=03)	(n=01)		(n=08)	(n=01)	(n=02)	
Relacionamento com a chefia												
Baixo nível de estresse	09 (100,0)*	-	-	0,001	07 (100,0)*	02 (66,7)	-	0,038	08 (100,0)*	-	01 (50,0)	0,022
Médio a alto nível de estresse	-	02 (100,0)	-	-	-	01 (100,0)	01 (100,0)	-	-	01 (100,0)	01 (50,0)	-
Muito alto nível de estresse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Relacionamento interpessoal												
Baixo nível de estresse	07 (77,8)*	-	-	0,038	05 (71,4)	02 (66,7)	-	0,449	06 (75,0)	-	01 (50,0)	0,381
Médio a alto nível de estresse	01 (11,1)	02 (100,0)	-	-	01 (14,3)	01 (33,3)	01 (100,0)	-	01 (12,5)	01 (100,0)	01 (50,0)	-
Muito alto nível de estresse	01 (11,1)	-	-	-	01 (14,3)	-	-	-	01 (12,5)	-	-	-

Tabela 6. Associação dos resultados da Escala de Estresse no Trabalho (EET) e da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) apenas no setor da Internação (n=21).

Variáveis	Satisfação com a natureza do trabalho				Satisfação com as promoções				Satisfação com a chefia			
	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito	P	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito	P	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito	P
	(n=11)	(n=09)	(n=01)		(n=11)	(n=06)	(n=04)		(n=11)	(n=08)	(n=02)	
Relacionamento com a chefia												
Baixo nível de estresse	08 (72,7)	03 (33,3)	-	0,114	10 (90,9)*	-	01 (25,0)	0,001	09 (81,8)*	01 (12,5)	01 (50,0)	0,027
Médio a alto nível de estresse	02 (18,2)	02 (22,2)	01 (100,0)	-	01 (9,1)	04 (66,7)	-	-	02 (18,2)	03 (37,3)	-	-
Muito alto nível de estresse	01 (9,1)	04 (44,4)	-	-	-	02 (33,3)	03 (75,50)	-	-	04 (50,0)	01 (50,0)	-
Autonomia e controle												
Baixo nível de estresse	05 (45,5)*	-	-	0,048	03 (27,3)	-	-	0,055	05 (45,5)*	-	-	0,001
Médio a alto nível de estresse	05 (45,5)	04 (44,4)	-	-	07 (63,6)	-	02 (50,0)	-	06 (54,6)	01 (12,5)	02 (100,0)	-
Muito alto nível de estresse	01 (9,1)	05 (55,6)	01 (100,0)	-	01 (9,1)	04 (66,7)	02 (50,0)	-	-	07 (87,5)	-	-

Os demais desfechos testados não apresentaram significância estatística (dados não apresentados). Já no setor da internação (n=21), os participantes que apontaram estar satisfeitos com a natureza do trabalho obtiveram baixo nível de estresse voltado a autonomia/controle (p=0,048) e aos papéis/ambiente de trabalho (p=0,039). Igualmente, quem estava satisfeito com a chefia teve menor nível de estresse mediante ao relacionamento com a chefia (p=0,027), autonomia/controle (p=0,001) e aos papéis/ambiente de trabalho (p=0,004). Também, os profissionais que estavam satisfeitos com as promoções apresentaram menos estresse no relacionamento com a chefia (p=0,001) (Tabela 6). As outras variáveis analisadas não apresentaram relevância estatística (dados não apresentados).

4 DISCUSSÃO

Evidencia-se nos resultados desta pesquisa, que quase metade dos participantes de ambos os setores (43,8%) apresentaram médio/alto nível de estresse quanto à autonomia e controle. Em um estudo transversal realizado em unidades de internação adulto de um hospital público e de ensino encontrou que a baixa autonomia em conjunto com a falta de controle sobre o ambiente de trabalho aumenta cerca de três a quatro vezes o risco para o desenvolvimento de exaustão emocional pelos profissionais, assim como o sentimento de frustração no trabalho ou ainda despersonalização¹³.

No estudo de Vieira¹⁴ detectam-se dados semelhantes a este estudo, referindo a falta de autonomia, capacitação e tempo para realização de tarefas diárias, concluindo que o acúmulo destas características se traduz no estresse ocupacional.

Contudo, Siqueira e Kurcgant¹⁵, ao avaliar o ambiente prático de trabalho encontraram uma avaliação positiva pelos profissionais de enfermagem, destacando a autonomia. Neste estudo a equipe de enfermagem considerou possuir liberdade na tomada de decisões referente ao cuidado do paciente, possuindo responsabilidade pelo seu trabalho, sendo um indicador importante de satisfação profissional, resultado este que difere da atual pesquisa.

Outrossim, em outra pesquisa, os enfermeiros participantes relataram que possuem autonomia nas tomadas de decisões, assim como no uso da criatividade e do desenvolvimento individual no seu processo de trabalho em saúde¹⁶.

Neste estudo identificou-se que os resultados apresentaram um baixo nível de estresse voltado ao relacionamento com a chefia e nos papéis/ambiente de trabalho, em ambos os setores.

Na pesquisa de Vieira¹⁴, ao aplicar a EET encontrou na dimensão relacionamento com a chefia, diferentemente deste estudo, que as questões relacionadas ao favoritismo e discriminação no ambiente de trabalho e sentimento de pouca valorização por parte de seus superiores foi sinalizada como estresse elevado. Sendo assim, a pesquisa concluiu que o trabalho realizado pela enfermagem é relatado como gratificante; contudo, a falta de valorização vem a ser considerada como um grande fator estressor visto que ser reconhecido e manter um bom relacionamento com os superiores e colegas trata-se de uma expectativa de todo profissional¹⁴.

No estudo de Santana¹⁷, os enfermeiros participantes destacaram a humildade por parte do seu líder, sendo capazes de reconhecer as forças dos outros, assim como demonstram interesse pelos seus liderados. Resultados semelhantes foram encontrados por Patrão¹⁸, verifica-se uma percepção positiva pelos profissionais referente à valorização dos seus esforços, forças e aptidões por parte da chefia, o que veio a melhorar o seu desempenho, assim como sentimentos de confiança, motivação e felicidade no trabalho. Complementa Argandoña¹⁹, que a humildade permite o desenvolvimento de aprendizagem contínua, já que mantém os líderes abertos a novas perspectivas.

Em um estudo realizado com a finalidade de analisar a satisfação dos enfermeiros voltados ao estilo de liderança, os autores concluíram que, quando as ações do líder são direcionadas às relações humanas, o nível de satisfação dos colaboradores acaba por ser maior²⁰. Da mesma forma, como mencionado por Gomes²¹, a influência positiva da liderança relacional eleva a satisfação profissional dos liderados.

Com os resultados desta pesquisa, revela-se um baixo nível de estresse frente ao relacionamento interpessoal e o crescimento/valorização. A maioria dos indivíduos reportou estar satisfeitos com os colegas e chefia. Contudo, alguns autores sinalizam que níveis de estresse são maiores nos trabalhadores que desempenham tarefas envolvendo relacionamentos interpessoais, visto que conseguir conciliar ternura, cordialidade e interação no trabalho trata-se de um desafio para o ser humano²². Identicamente, Versa et al.²³ complementam que problemas nas relações interpessoais na enfermagem são considerados fontes importantes de estresse ocupacional.

Em um estudo²⁴ constatou-se que os enfermeiros apresentavam uma alta intensidade de estresse, sendo as relações interpessoais as mais relatadas como a sua principal causadora. Destarte outros autores, ao referir que este fator vem sendo apontado dentre os principais causadores de estresse entre os enfermeiros, sendo a relação com os pacientes e demais profissionais importantes fontes de estresse causadas pela falta de confiança e alta competitividade²⁵.

Outrossim, foi investigado por Scussiato et al.²⁶, sinalizando que a competitividade e desunião entre equipe é o principal fator de desentendimentos.

Rocha et al.¹⁶ observaram dados semelhantes a este estudo, encontrando uma predominância direcionada ao trabalho ativo e baixa exigência relatada pelos enfermeiros, demonstrando que o alto estresse ocupacional não se trata de uma condição

vivenciada pela maior parte dos entrevistados. No entanto, os autores encontraram uma alta demanda psicológica apontada pelos enfermeiros, o que pode estar sinalizando um resultado contraditório dentre o que veio a ser relatado.

Neste estudo a maioria dos indivíduos relatou estar satisfeitos com as promoções e com a natureza do trabalho, o que não vai ao encontro do encontrado na literatura, segundo um estudo, a dimensão “satisfação com a natureza do trabalho e promoções” revelou insatisfação pelos participantes, o que evidencia um descontentamento voltado às oportunidades de promoção na empresa²⁶.

Quanto à questão salarial, neste estudo identificou-se um percentual considerável de enfermeiros que reportaram estar insatisfeitos com o salário recebido, sendo encontrado o mesmo percentual para os enfermeiros satisfeitos. No estudo de Santana¹⁷, igualmente detecta-se uma insatisfação voltada à valorização e remuneração, onde puderam deduzir que os profissionais mais satisfeitos referente aos salários e progressão na carreira, enfrentam níveis menores de estresse.

Semelhante foi relatado por Bernardino²⁷, avaliando a satisfação profissional dos enfermeiros portugueses e encontrou uma insatisfação relacionada à remuneração por 96,5% dos participantes. Outro estudo ainda citou a remuneração como um dos indicadores de maior insatisfação profissional dentro da classe da enfermagem²⁸.

A baixa remuneração também veio a ser citada nos estudos de Scussiato et al.²⁶ e de Ozanam et al.²⁹ como fator importante para a insatisfação no trabalho, advindo, segundo Neumann³⁰, de uma desvalorização relacionada ao imaginário caritativo-religioso que ainda acompanha a enfermagem. Em consequência, este trabalhador pode vir a transferir a insatisfação relacionada à remuneração em um desempenho inferior, o que compromete a assistência oferecida³¹. Scussiato et al.²⁶ refere que este dado afeta ainda mais o profissional de enfermagem, visto o esforço realizado por este no seu ambiente de trabalho.

Os resultados da EET neste estudo foram comparados entre os diferentes setores (emergência e internação). Nestas análises, não foram observadas diferenças significativas em nenhum desfecho testado. Do mesmo modo, analisou-se os resultados da EST entre os setores, e, novamente, não foram encontradas significâncias estatísticas.

Assim, Oliveira e Cunha³² ressaltam que os profissionais da saúde expõem-se a fatores desencadeadores de estresse nos diversos setores da área da saúde.

No estudo que Bardaquim³³, ao verificar a existência de diferenças entre os níveis de Estresse, Ansiedade e Depressão para os diferentes setores hospitalares (Unidade de Internação, Unidade de Terapia Intensiva adulto, Urgência e Emergência, Isolamento e UTI Coronariana), não encontrou evidências de diferenças nos níveis de Estresse, Ansiedade, Depressão entre os trabalhadores de enfermagem que trabalham nas Áreas Críticas comparado aos que atuam na Unidade de Internação, corroborando com a presente pesquisa.

CONCLUSÃO

Neste estudo constatou-se a presença de médio/alto nível de estresse voltado à autonomia e controle, e baixo nível de estresse voltado ao relacionamento com a chefia, papéis/ambiente de trabalho, relacionamento interpessoal, e no crescimento/valorização. A maioria dos indivíduos estava satisfeita com os colegas, chefia, promoções e com a natureza do trabalho, no entanto, a insatisfação com o salário recebido foi relatada por um percentual importante dos participantes.

Respondendo à questão norteadora, não se encontrou alterações nos níveis de estresse ocupacional e de satisfação no trabalho entre enfermeiros atuantes nos setores de internação e emergência em âmbito hospitalar.

Diante do exposto, conclui-se que, apesar deste estudo não ter encontrado níveis altos de estresse, não significa que este seja um dado global, podendo estar relacionado com boas gerências nos hospitais da região, ou ainda ao fato de que nenhum dos hospitais participantes é considerado de grande porte, não havendo um fluxo intenso de pacientes, diferentemente dos hospitais das grandes capitais.

A enfermagem vem passando por muitos desafios na atualidade, desde a má remuneração causada pelo atraso no pagamento do piso salarial já aprovado, até cargas de trabalho extensas, desvio de função, superlotação dos hospitais, baixo número de profissionais, e excesso de cobranças pelas chefias. Diante a isso, reforça-se que investigar o estresse e satisfação no trabalho dos profissionais da enfermagem é de grande relevância, já que se acredita que um profissional doente não possa oferecer uma assistência de qualidade.

Limitações do Estudo

As limitações deste estudo estiveram relacionadas principalmente pela amostra reduzida, não sendo adequado generalizar os resultados para outras regiões do Brasil. A dificuldade em encontrar artigos científicos voltados para o tema foi outra questão a ser sinalizada, sendo dissertações e teses a maior parte dos estudos encontrados.

REFERÊNCIAS

- [1] Cruz EJER, Souza NVDO, Correa RA, Pires AS. Dialética de sentimentos do enfermeiro intensivista sobre o trabalho na Terapia Intensiva. Esc Anna Nery. 2014; 18(3): 479-485. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/1414-8145.20140068>.
- [2] Araújo AF, Bampi LNS, Cabral CCO, Queiroz RS, Calasans LHB, Vaz TS. Estresse ocupacional de enfermeiros do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência. Rev Bras Enferm. 2020; 73(1): e20180898. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0898>.
- [3] Vieira GC. O papel da satisfação profissional na qualidade de vida do enfermeiro. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro; 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/unirio/11441>.
- [4] Baldonado M, Mosteiro P, Queirós C, Borges E, Abreu M. Stress no trabalho em enfermeiros: estudo comparativo Espanha/Portugal. Int J Work Cond. 2018; 15: 67-80. Disponível em: https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.15_Baldonado.et.al_p.67.80.pdf.
- [5] Azevedo BDS, Nery AA, Cardoso JP. Estresse ocupacional e insatisfação com a qualidade de vida no trabalho da enfermagem. Texto Contexto Enferm. 2017; 26(1): e3940015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>.
- [6] Mininel VA, Baptista PCP, Felli VEA. Psychic workloads and strain processes in nursing workers of brazilian university hospitals. Rev Latino-Am Enferm. 2011; 19(2): 340-347. Disponível em: <https://10.1590/s0104-11692011000200016>.
- [7] Areosa J. O trabalho como palco do sofrimento. Int J Work Cond. 2018; 15: 81-95. Disponível em: https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.15_JArosa_p.81.95.pdf.
- [8] Batalha E, Melleiro M, Queirós C, Borges E. Satisfação por paixão, burnout e estresse traumático secundário em enfermeiros da área hospitalar. Rev Port Enferm Saude Mental. 2020; (24): 25-33. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.19131/rpasm.0278>.
- [9] Paschoal T, Tamayo A. Validação da escala de estresse no trabalho. Estud Psicol. 2004; 9(1): 45-52. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>.

- [10] Siqueira MMM. Medidas do comportamento organizacional. *Estud Psicol.* 2002; 7(1): 11-18. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/MmZMYgkntBK7dDxyxmwryWv/?format=pdf&lang=pt>.
- [11] Brasil. Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Institui as Normas Aplicáveis a Pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Brasília: Conselho Nacional de Saúde; 2016.
- [12] Brasil. Resolução CNS nº 580, de 22 de março de 2018. Estabelece que as especificidades éticas das pesquisas de interesse estratégico para o Sistema Único de Saúde (SUS) serão contempladas em resolução específica, e dá outras providências. *Diário Oficial da União.* 2018; 135: 55.
- [13] Marcelino CF, Alves DFS, Guirardello EB. Autonomia e controle do ambiente de trabalho por profissionais de enfermagem reduzem índices de exaustão emocional. *Rev Min Enferm.* 2018; 22: e-1101. Disponível em: <https://reme.org.br/artigo/detalhes/1237>.
- [14] Vieira RHM. Estresse ocupacional em profissionais que atuam na urgência e emergência. TCC (Bacharelado em Enfermagem) - Centro Universitário de Brasília, Faculdade de Ciências da Educação e da Saúde, Brasília; 2019. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/13594?mode=full>.
- [15] Siqueira VTA, Kurcgant P. Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos. *Rev Esc Enferm USP.* 2012; 46(1): 151-157. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342012000100021>.
- [16] Rocha RPS, Valim MD, Oliveira JLC, Ribeiro AC. Características do trabalho e estresse ocupacional entre enfermeiros hospitalares. *Enferm Foco.* 2019; 10(5): 51-57. Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/2581>.
- [17] Santana SV. O papel da liderança humilde e do stress ocupacional na satisfação profissional: o caso dos enfermeiros do Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca. Dissertação (Mestrado) - Escola Superior de Gestão e Tecnologia, Escola Superior de Saúde, Santarém; 2022. Disponível em: <https://repositorio.ipsantarem.pt/handle/10400.15/4109>.
- [18] Patrão I. Percepções dos líderes sobre o papel da humildade no desempenho: um estudo empírico em Portugal. Dissertação (Mestrado em Gestão) - Instituto Universitário de Lisboa. Repositório ISCTE; 2018. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/17475>.
- [19] Argandoña A. Humility in management. *J Bus Ethics.* 2015; 132: 63-71. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/kap/jbuset/v132y2015i1p63-71.html>.
- [20] Almeida A. Satisfação dos enfermeiros face ao estilo de liderança. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra; 2012. Disponível em: <https://www.rcaap.pt/detail.jsp?locale=pt&id=oai:repositorio.ucp.pt:10400.14/10917>.

- [21] Gomes S. Estilos de liderança dos diretores técnicos e satisfação dos colaboradores. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade Católica Portuguesa de Viseu, Viseu; 2014. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/16325/1/Estilos%20de%20Lideran%C3%A7a%20dos%20Diretores%20T%C3%A9cnicos%20e%20Satisfa%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Colaboradores.pdf>.
- [22] Cardozo MD, Silva EA. Estresse nas relações de trabalho na vida do enfermeiro em ambiente hospitalar. Mostra TCC Enferm (Papers). 2012; 3(2): 18. Disponível em: <http://editora.universidadedevassouras.edu.br/index.php/RPU/article/view/836/645>.
- [23] Versa GLGS, Murassaki ACY, Inoue KC, Melo WA, Faller JW, Matsuda LM. Estresse ocupacional: avaliação de enfermeiros intensivistas que atuam no período noturno. Rev Gaucha Enferm. 2012; 33(2): 78-85. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/MkLMY64fCpbdSKnYDCBXSxM/?format=pdf&lang=pt>.
- [24] Couto LB, Santos CM, Palermo TAC. Estresse ocupacional e presenteísmo entre enfermeiros de um hospital público. Cad UniFOA. 2021; 16(45): 157-166. Disponível em: <https://doi.org/10.47385/cadunifoa.v16.n45.3317>.
- [25] Antonioli L, Echevarría-Guanilo ME, Martins CL, Amestoy SC, Longaray TM, Souza SBC. Coping e estresse na equipe de enfermagem de um centro de tratamento de queimados. Rev Bras Queim. 2017; 16(3): 174-180. Disponível em: <http://www.rbqueimaduras.com.br/details/390/pt-BR/coping-e-estresse-na-equipe-de-enfermagem-de-um-centro-de-tratamento-de-queimados>.
- [26] Scussiato LA, Peres AM, Tominaga LBL, Galvão KDS, Lima DC. Fatores que acarretam insatisfação no trabalho do enfermeiro no contexto hospitalar privado. Rev Min Enferm. 2019; 23: e-1222. Disponível em: <https://reme.org.br/artigo/detalhes/1368>.
- [27] Bernardino E. Satisfação profissional dos enfermeiros em Portugal. Portugal: Ordem dos Enfermeiros; 2018. p. 1-31. Disponível em: <https://www.ordemenfermeiros.pt/media/9946/satisfa%C3%A7%C3%A3o-profissional-dos-enfermeiros-em-portugal-2018.pdf>.
- [28] Correa M. Satisfação profissional dos enfermeiros. Dissertação (Mestrado em Direção e Chefia de Serviços de Enfermagem) - Escola Superior de Enfermagem do Porto; 2016. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/18161>.
- [29] Ozanam MAQ, Santos SVM, Silva LA, Dalri RCMB, Bardaquim VA, Robazzi MLCC. Satisfação e insatisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem. Braz J Develop. 2019; 5(6): 6156-6178. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv5n6-127>.
- [30] Neumann VN. Qualidade de vida no trabalho: percepções da equipe de enfermagem na organização hospitalar. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte; 2007. Disponível em: <http://www.enf.ufmg.br/pos/defesas/359M.PDF>.

[31] Regis LFLV, Porto IS. A equipe de enfermagem e Maslow: (in)satisfações no trabalho. Rev Bras Enferm. 2006; 59(4): 565-568. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/pSRWHXKh4LM7SJ8rKMLc9yH/abstract/?lang=pt>.

[32] Oliveira RJ, Cunha T. Estresse do profissional de saúde no ambiente de trabalho: causas e consequências. Cad Saude Desenvol. 2014; 3(2): 78-93. Disponível em: <https://cadernosuninter.com/index.php/saude-e-desenvolvimento/article/view/272>.

[33] Bardaquim VA. Ansiedade, depressão, estresse e níveis de cortisol capilar em trabalhadores de enfermagem do serviço hospitalar. Tese (Doutorado em Ciências) - Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto; 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-07082019-182114/pt-br.php>.