

ENFERMAGEM: PROFISSÃO DE STRESS

CLÁUDIA SOFIA SEBASTIÃO ESTÊVÃO

Enfermeira Graduada, Hospital de São Bernardo S.A, Setúbal,
Unidade Cuidados Especiais Neonatais
cesteva1@visteon.com

MARTA FILIPA SEBASTIÃO ESTÊVÃO

Enfermeira Nível 1, Sub-Região de Saúde de Setúbal,
Centro de Saúde de Palmela

*"Ao fim de uma vida, um corpo está cheio de
sinais do que lhe aconteceu, do que em cada dia
lhe põe a marca de uma presença..."*

Virgílio Ferreira

RESUMO

O stress ocupacional é um facto inegável na profissão de enfermagem, contribuindo inúmeras vezes para o despoletar de situações de stress e fadiga física e mental, muito particularmente pela sua prática em condições de risco e penosidade acrescidas. Este problema, frequentemente subvalorizado, pelos próprios profissionais, traduz-se na prática por uma inexistência de: estratégias individuais de gestão de stress no trabalho e de medidas organizacionais de suporte aos profissionais. Daqui resulta a necessidade de uma tomada de consciência sobre a importância de desenvolvermos recursos individuais capazes de minimizar esta condição.

INTRODUÇÃO

A enfermagem é uma profissão que se desenvolve num contexto minado de situações stressoras, que frequentemente não podem ser eliminadas, expondo os profissionais a inúmeros riscos para a sua saúde física psíquica e emocional. Contudo não são os níveis elevados de stress a que os enfermeiros estão expostos, que nos causam especial inquietação. A nossa preocupação instala-se ao pensar nos reflexos desta evidência - vivida de uma forma inevitável e permanente -, na vida profissional do enfermeiro, assim como na sua saúde e na harmonia da sua vivência social e familiar.

A enfermagem é uma profissão que se desenvolve num contexto minado de situações stressoras, que frequentemente não podem ser eliminadas, expondo os profissionais a inúmeros riscos para a sua saúde física psíquica e emocional.

STRESS OCUPACIONAL

O stress trata-se de uma resposta de adaptação do organismo perante a exposição a um agente stressor, esta adaptação terá mais ou menos sucesso dependendo das características individuais. O stress não é necessariamente disfuncional e existe mesmo quem defenda que se trata de uma condição indispensável à vida, desde que dentro de determinados limites, porque impulsiona o indivíduo a realizar uma análise mais prudente das suas necessidades, impelindo-o a procurar soluções e possíveis alternativas, esta atitude permite a reformulação de problemas, com consequente oportunidade de recuperar o equilíbrio.

Em Portugal, à semelhança do que tem acontecido pelo mundo, o stress nas suas várias vertentes, tem sido objecto de inúmeros estudos científicos e tema de dis-

cussão nos mais variados âmbitos, sendo considerado uma das grandes questões da actualidade, visto por muitos especialistas, como a epidemia do século XXI, produto da nossa sociedade industrial.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1993, reconheceu o stress como um forte inibidor do potencial humano nas organizações, com custos elevados a nível individual e organizacional. (CÂMARA, GUERRA & RODRIGUES, 1997) Esta percepção originou a noção de stress ocupacional, que segundo Serra (2002:476) resulta da interacção que se estabelece entre as características do trabalhador, tipo de trabalho e a organização.

STRESS E OS PROFISSIONAIS DE SAÚDE

De entre as profissões consideradas de maior risco (nomeadamente psicossocial) figuram as da saúde. Contudo este facto é, muitas vezes, ignorado pelos próprios profissionais de saúde, que tendem a minimizar os riscos, não só de natureza física e química, como biológica e psicossocial, decorrentes das suas condições de trabalho nos hospitais e demais organizações de saúde.

O stress disfuncional manifesta-se essencialmente em atitudes e comportamentos no trabalho claramente negativos: menor produtividade, maior absentismo por incapacidade, mortes prematuras (nomeadamente suicídio), maior taxa de acidentes, maior número de erros e deficiente qualidade dos cuidados, além de disfuncional vida social e familiar.

Os serviços SH&ST - Saúde Higiene e Segurança no Trabalho, obrigatórios com a entrada em vigor do decreto-lei N.º 441/91 de 14 de Novembro e aplicável a todos os sectores de actividade (incluindo a administração pública), teriam um papel preponderante nesta matéria caso não fossem praticamente inexisten-

tes nos serviços de saúde do Sistema Nacional.

De todos os grupos profissionais da área da saúde, SERRA (2002:519) salienta que os enfermeiros são os mais expostos a situações capazes de colocar em risco a sua saúde, documentando esta realidade com diversos estudos científicos:

- SUTHERLAND E COOPER (1990) citado por SERRA (1999:519) referem que as enfermeiras, quando comparadas com mulheres de outros grupos profissionais de idades semelhantes, apresentaram um maior índice de mortalidade. Os mesmos autores fazem também referência à frequência de suicídio aumentada neste grupo, quando comparado com mulheres de outras profissões.

- GILLESPIE (1986) citado por SERRA (1999:519) salienta que os enfermeiros são dos grupos profissionais que em maior número frequentam consultas de psiquiatria.

- HINGLEY E COOPER (1986), citados por SERRA (1999:519) num estudo relativo a enfermeiras a desempenhar funções de coordenação e chefia, verificaram que 52% da amostra consumia bebidas alcoólicas com o intuito de promover o relaxamento.

Com base nestes dados parece pertinente contextualizar a enfermagem como uma profissão de alto risco, nomeadamente em termos de medidas legislativas.

ENFERMAGEM PROFISSÃO DE RISCO

A enfermagem já foi reconhecida legalmente, embora sem efeitos práticos, como uma profissão de risco - REPE (decreto-lei 161/96 de 4 de Setembro), alterado pelo decreto-lei 104/98 de 21 de Abril, art. 11º n.º 2 al. a). A lei reconheceu ainda a penosidade do seu exercício, com efeitos práticos - Carreira (decreto-lei 437/91 de 8 de Novembro, art. 57º). Quanto à insalubridade basta constatar, por exemplo, que a temperatura

ambiente em meio hospitalar, como condição de conforto e equilíbrio térmico para os doentes, é normalmente excessiva para os profissionais, além de outros factores, como exigências de assepsia ou outras que forçam o enfermeiro a exposições excessivas quer químicas quer ainda em actividades com exigências posturais ergonomicamente críticas, o trabalho excessivo e por turnos, o nível crescente de frustração pela dificuldade de melhorar a qualidade dos cuidados.

No que respeita ao desgaste emocional, tem que ser realçado o contacto com o cliente em situação de sofrimento e morte e a sobrecarga mental devido à complexidade da actividade desempenhada.

ENFERMAGEM: AGENTES STRESSORES

De uma maneira geral o stress ocupacional resulta de uma interacção entre vários factores e raramente provem de apenas uma só fonte isolada. Na enfermagem os principais factores de stress, são:

Exposição a factores de risco

Os Cuidados de Enfermagem são caracterizados, entre outras coisas pela necessidade de ser estabelecida uma relação de ajuda enfermeiro/ cliente/ família, esta interacção fomenta o estabelecimento de relações de grande intimidade, onde a contínua intervenção do enfermeiro em situações de crise é solicitada. Estes factos tornam-se profundamente desgastantes e são dos factores de maior responsabilidade no aparecimento, entre os enfermeiros, de situações patológicas mediadas pelo stress ocupacional e situações de burnout - "estado de exaustão física, emocional e mental causado pelo envolvimento por longo tempo, em situações emocionalmente desgastantes". (PINES E ARONSON citado por SERRA, 2002:501)

No desempenho da actividade de enfermagem está intrínseco a exposição a riscos de etiologia diversa, nomeadamente riscos de natureza física (ex.: iluminação artificial ou deficitária), química (ex.: manipulação de produtos de potencial alérgico e irritante elevado), biológica (ex.: manipulação de sangue e material contaminado) e psicossocial (ex.: contacto permanente com situações de doença, sofrimento e morte, agressividade de familiares e clientes). Por outro lado as instituições de saúde proporcionam frequentemente condições de trabalho precárias.

Sobrecarga de trabalho

A carência de recursos humanos é segundo D'ESPINEY (2001:3) "grave", e constitui um factor determinante para a existência de duplo emprego, aliás na maior parte das empresas privadas de saúde e algumas extensões ao nível dos cuidados de saúde primários, os cuidados de enfermagem são assegurados por enfermeiros de outras instituições do sector público, em regime de duplo e, por vezes, triplo emprego.

Outra nuance, consequência desta problemática, é a alteração indiscriminada e sistemática dos horários de trabalho em muitos serviços e a redução do número de enfermeiros por turno, que tem sido uma prática utilizada para contornar a problemática da carência de pessoal de enfermagem. (SINDICATO ENFERMEIROS PORTUGUESES, N.º 36, 1999:35)

Horário nocturno e por turnos

Vários estudos comprovam que o trabalho por turnos e nocturno cria conflito com os ritmos biológicos humanos e cria dificuldades na adequação à vida familiar e social.

Inovação tecnológica

A introdução frequente de novas tecnologias que desqualificam

temporariamente o profissional e as mudanças organizacionais, que resultam da modernização, agravados pelo facto de quase sempre serem introduzidas sem a participação efectiva dos enfermeiros.

Estrutura e clima organizacional

Na enfermagem estes factores estão associados ao conflito e à ambiguidade de papéis, à falta de autonomia e de participação nos processos de tomada de decisão e de resolução de problemas, à responsabilidade excessiva associada a um trabalho exigente onde a autonomia de decisão é fraca.

Precaridade contratual

As sucessivas políticas governamentais de diminuição do défice público, através da restrição dos recursos humanos na administração pública, sem ter em conta as necessidades efectivas dos vários sectores, têm viabilizado, na enfermagem, o recurso sistemático a formas de contratação atípicas e até ilegais, que como consequência geram uma deficiente gestão dos recursos humanos, com reflexos na qualidade dos cuidados prestados.

As constatações que acabamos de enunciar, legitimam a necessidade premente de serem garantidas condições que minimizem e compensem a elevada penosidade e risco permanente em que o enfermeiro desenvolve o seu trabalho. Partindo desta premissa impõem-se uma necessidade imperiosa de reflectir sobre como lidar com esta realidade, assim como encontrar estratégias de ajuda, nomeadamente a aquisição de competências individuais, grupais e institucionais na área da gestão de stress.

Impõem-se uma necessidade imperiosa de reflectir sobre como lidar com esta realidade, assim como encontrar estratégias de ajuda, nomeadamente a aquisição de competências individuais, grupais e institucionais na área da gestão de stress

GESTÃO DE STRESS

Perante um cenário tão negro, parece que o enfermeiro está condenado a "uma vida de stress". Mas, na realidade, apesar de não ser possível eliminar todas as fontes de stress existentes não só no âmbito da profissão de enfermagem mas da vida do enfermeiro, pode-se minimizar os seus efeitos negativos, aprendendo estratégias que permitam enfrentar essas situações de uma maneira saudável.

Hoje em dia, estão plenamente difundidas terapias e técnicas fáceis de aprender e com eficácia cientificamente demonstrada, no que respeita à redução dos efeitos negativos do stress. Mas atenção, porque as necessidades amplamente conhecidas nesta área, fomentam um aproveitamento fraudulento, traduzido na proliferação das mais variadas propostas "anti-stress", muitas das quais com falhas graves de fundamentação científica e/ou técnica.

CONCLUSÃO

Para terminar, acreditamos que a resolução ideal para a problemática do stress ocupacional passa por uma intervenção concertada e integrada sobre o indivíduo (conhecimento, atitude e comportamento) e sobre o sistema que constitui o seu ambiente sócio-ecológico (empresa, cultura organizacional, modelo de gestão, tecnologia, organização e conteúdo do trabalho, rede de suporte social, condições de vida em geral...). Esta intervenção planeada, concertada, participada e integrada, implica uma nova es-

tratégia - a da promoção de saúde no trabalho.

Parece-nos que a existência de um grupo de apoio formal para os problemas do stress ocupacional poderia representar uma estratégia de sucesso, uma vez que promove a resolução e partilha de problemas e dificuldades, e permite o ensino de técnicas de relaxamento e de racionalização do tempo de forma a conseguir um equilíbrio entre o trabalho e o lazer.

Existem porém, obstáculos que dificultam a formação destes grupos de apoio, alguns deles são o medo que saibam que precisa de ajuda; o medo de perder a identidade profissional; o medo de enfrentar os seus superiores hierárquicos. Um trabalho individual prévio onde o enfermeiro tome consciência da extensão do problema e dos seus efeitos nocivos, assim como da possibilidade de o minorar, pode representar uma mais valia no contorno destes obstáculos.

A sugestão apresentada é de carácter organizacional e por isso de morosa implementação, por essa razão, com objectivo de ajudar o enfermeiro a manter ou a reencontrar o equilíbrio com alguma celeridade, defendemos ser importante o desenvolvimento de respostas individuais saudáveis.

dáveis, perante as situações que colocam em risco o bem-estar físico, emocional e espiritual do enfermeiro.

Não sugerimos nenhuma estratégia em particular, porque consideramos que essa escolha passa por uma análise individual das estratégias de gestão de stress disponíveis.

A escolha deve respeitar as características individuais, sendo portanto da responsabilidade de cada enfermeiro.

Gostáramos no entanto de salientar, que neste campo não existem receitas, o princípio a respeitar é apenas que a estratégia ou estratégias escolhidas sejam do agrado do destinatário, não constituindo, elas próprias, uma fonte de stress.

Com objectivo de ajudar o enfermeiro a manter ou, se for o caso, a reencontrar o equilíbrio, com alguma celeridade, é importante o desenvolvimento de respostas individuais saudáveis, perante as situações que colocam em risco o seu bem-estar físico, emocional e espiritual. ■

referências bibliográficas

- ALBUQUERQUE Afonso - Stress, causas, prevenção e controlo. Lisboa: Texto, 1987.
- CÂMARA, P.; GUERRA, P. & RODRIGUES, J. - Humanator - Recursos e sucesso empresarial. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1997.
- D'ESPINEY, J.; QUEIROS, M. - Diário Económico. Público. (17 Dez. 2001)
- GASPAR, Pedro - Enfermagem profissão de risco e de desgaste: Perspectivas do enfermeiro do serviço de urgência. Nursing. Lisboa. 10:105 (Mar. 1997) p. 23-24.
- PESCE, Graham - Como controlar o stress no trabalho. Diário. Lisboa. 20 (1994) p. 53-55.
- SERRA, Adriano var. - O stress na vida de todos os dias. Coimbra: Ed. Autor, 1999.
- SINDICATO ENFERMEIROS PORTUGUESES - Condições de trabalho e protecção social dos enfermeiros. Enfermagem em Foco. Lisboa. 9:36 (Ago. - Out. 1999) p. 31-39.

