

Coping e estresse na equipe de enfermagem de um centro de tratamento de queimados

Coping and stress in the nursing staff of a burn treatment center

Coping y stress en el equipo de enfermería de un centro de tratamiento de quemados

Liliana Antonioli, Maria Elena Echevarría-Guanilo, Caroline Lemos Martins, Simone Coelho Amestoy,
Tháís Mirapalheta Longaray, Sônia Beatriz Cocaro de-Souza

RESUMO

Objetivo: Descrever o estresse e estratégias de *coping* da equipe de enfermagem atuante em um Centro de Referência em Assistência a Queimados. **Método:** Estudo de abordagem quantitativa transversal, realizado com enfermeiros e técnicos de enfermagem, por meio da aplicação de questionário de caracterização, Inventário de Respostas de *Coping* no Trabalho e Inventário de Estresse entre Enfermeiros. Realizaram-se análises descritivas, de frequência simples e teste de correlação de Pearson. **Resultados:** A pontuação média para estresse ocupacional na equipe de enfermagem foi de 96,3, sendo as relações interpessoais as principais contribuintes para manifestações de estresse ($M=41,53$). A pontuação média de *coping* foi de 73,53; e as respostas de enfrentamento ($M=44,50$) foram mais utilizadas pelos profissionais. Obteve-se correlação positiva e forte entre as escalas ($r=0,70$; $p<0,05$). **Conclusão:** A frequente utilização do *coping* por parte dos profissionais representa importante meio para superação de situações de estresse laboral, além de promover saúde e satisfação dos profissionais de enfermagem.

DESCRITORES: Adaptação Psicológica. Esgotamento Profissional. Equipe de Enfermagem. Unidades de Queimados.

ABSTRACT

Objective: To describe the stress and strategies of coping from the nursing team that works in a Center of Reference and Assistance to Burden People. **Methods:** Transversal and quantitative approaching study, performed with nurses and technicians of nursing, through appliance of a questionnaire of characterization, Inventory of Responses of Coping at Work and Inventory of Stress among Nurses. It was performed descriptive analysis with a simple frequency and test of correlation of Pearson. **Results:** The average score for occupational stress in the nursing team was 96.3, being the interpersonal relationships the main contributors with stress manifestation ($M=41.53$). The average score of the coping was 73.53; and the coping responses ($M=44.50$) were more used by professionals. Positive and strong correlation was obtained between the scales ($r=0.70$; $p<0.05$). **Conclusion:** The frequent using of coping by the professionals represents an important way for overcoming the stressful labor situations. Furthermore, it promotes health and satisfaction from nursing professionals.

KEYWORDS: Adaptation, Psychological. Burnout, Professional. Nursing, Team. Burn Units.

RESUMEN

Objetivo: Describir el stress y estrategias de *coping* del staff de enfermería que actúa en un Centro de Atención de Quemados. **Método:** Estudio de abordaje cuantitativo transversal, realizado con enfermeros y técnicos de enfermería, por medio de aplicación de cuestionario de caracterización, Inventario de Respostas de *Coping* en el Trabajo e Inventario de Stress entre Enfermeros. Fueron realizados análisis descriptivos, de frecuencia simple y prueba de correlación de Pearson. **Resultados:** La puntuación media para stress ocupacional entre enfermeros fue 96,3, siendo las relaciones personales las principales contribuyentes para manifestaciones de stress ($M=41,53$). La puntuación media de *coping* fue 73,53; y las respuestas de enfrentamiento ($M=44,50$) fueron las más utilizadas por los profesionales. Se obtuvo correlación positiva y fuerte entre las escalas ($r=0,70$; $p<0,05$). **Conclusión:** La frecuente utilización de *coping*, por parte de los profesionales, representa importante medio para superación de situaciones de stress laboral, además de promover salud y satisfacción de los profesionales de enfermería.

PALABRAS CLAVE: Adaptación Psicológica. Agotamiento Profesional. Grupo de Enfermería. Unidades de Quemados.

INTRODUÇÃO

O estresse pode ser definido como um conjunto de perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por vários estímulos ou agentes agressores. A ampla responsabilidade profissional e a exposição a intensas emoções podem ser estímulos ou agentes geradores, por exemplo, de sentimentos de ameaça ou desafio como resposta às situações vivenciadas¹.

Com o intuito de garantir o desenvolvimento das atividades laborais em meio a situações estressoras, os profissionais de enfermagem passam a criar estratégias para superá-las ou neutralizá-las. A este conjunto de esforços cognitivos e comportamentais, conscientemente utilizados pelo indivíduo para administrar o estímulo da relação indivíduo/ambiente/estressor, denomina-se *coping* e/ou estratégias de enfrentamento^{1,2}.

O modelo de *coping* foi descrito pela primeira vez em 1980, sendo composto por duas categorias funcionais: *coping* centrado no problema e *coping* centrado na emoção. No *coping* centrado no problema, ocorre a utilização de esforços cognitivos e comportamentais do indivíduo para modificar ou administrar a origem do problema. No *coping* centrado na emoção, há a utilização de esforços cognitivos e comportamentais dirigidos a reduzir ou administrar o estresse emocional causado pela situação estressora³.

Os enfermeiros constituem um dos grupos mais acometidos pelo estresse no trabalho, devido à responsabilidade de lidar cotidianamente com a dor, vida e morte^{1,2,4,7}. Porém, as estratégias de enfrentamento utilizadas por estes profissionais, ou seja, o *coping*, ainda é pouco estudado, principalmente no Brasil, dificultando a comparação de achados nacionais com outras populações quanto às tentativas desses profissionais para superar as situações estressoras no ambiente de trabalho⁸.

Entre estas situações estressoras, destaca-se o sofrimento da equipe de enfermagem ao desempenhar determinadas atividades relacionadas, principalmente, com o sofrimento do outro, sobretudo quando a possibilidade do profissional de proporcionar alívio é limitada, como é o caso dos profissionais atuantes em Centros de Referência em Assistência a Queimados (CRAQ). Nestas unidades, procedimentos de higiene corporal e trocas de curativos, realizados pela equipe de enfermagem, representam momentos de intensificação e/ou potencialização de estresse entre os profissionais, já que estes ao prestarem o cuidado sentem-se responsáveis pelo estímulo e possível acentuação da dor e sofrimento do indivíduo queimado⁹.

A especificidade e complexidade da assistência em unidades de internação especializadas, como os CRAQ¹⁰, ou em diferentes áreas hospitalares^{1,7}, podem contribuir com o estresse entre a equipe de enfermagem. Desta forma, torna-se importante que os profissionais encontrem estratégias de *coping* para realizar suas atividades laborais, uma vez que estão expostos a inúmeras situações estressoras providas de distintas fontes, internas ou externas.

O desenvolvimento de pesquisas nacionais voltadas a esta temática contribuiria com a tomada de decisões em prol da saúde la-

boral destes profissionais, auxiliando na identificação de meios para promover a qualidade de vida no ambiente laboral, manutenção do equilíbrio emocional, saúde mental e satisfação dos profissionais de enfermagem. Contribuindo, como importante mecanismo, para combater o adoecimento, especialmente psíquico, e o absenteísmo¹.

Com base no contexto exposto, esta pesquisa visou responder a seguinte questão: Qual o nível de estresse e de *coping* da equipe de enfermagem atuante em Centro de Referência em Assistência a Queimados? Para tanto, objetivou-se descrever o estresse e estratégias de *coping* e/ou enfrentamento da equipe de enfermagem atuante em um Centro de Referência em Assistência a Queimados.

MÉTODO

Estudo de abordagem quantitativa transversal, realizado em um Centro de Referência em Assistência a Queimados (CRAQ), localizado no estado do Rio Grande do Sul, Brasil.

Para a coleta de dados, percorreram-se as seguintes etapas: (1) Consulta aos registros do setor de recursos humanos da instituição, para identificar o número de profissionais da equipe de enfermagem com vínculo laboral permanente; (2) Contato com os potenciais participantes do estudo e apresentação da proposta da pesquisa, convite de participação e agendamento da entrevista; (3) Solicitação da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; (4) Entrevista com os participantes, de forma individual e em local reservado, no próprio ambiente de trabalho, tendo sido utilizada a modalidade de aplicação clínica, na qual o entrevistador foi responsável pela leitura em voz alta e pausada e o preenchimento dos instrumentos.

A equipe de enfermagem do CRAQ era composta por 16 profissionais, seis enfermeiros e dez técnicos de enfermagem, que atuavam na assistência direta aos indivíduos queimados durante o período de setembro a novembro de 2013. Foram excluídos três profissionais que se encontravam em período de experiência (três primeiros meses de trabalho) no período estabelecido para a coleta de dados.

Utilizaram-se os seguintes instrumentos de medida:

Questionário de caracterização dos participantes, construído pelas autoras para obtenção de dados pessoais e ocupacionais;

Inventário de Estresse em Enfermeiros (IEE), versão final composta de 38 itens validada para o português do Brasil¹¹. Permite avaliar os estressores e sua frequência nas atividades laborais da equipe de enfermagem. Divide-se em três fatores específicos: relações interpessoais (17 itens), papéis estressores da carreira (11 itens) e fatores intrínsecos ao trabalho (10 itens). A pontuação é avaliada em escala Likert (1 - 5), e varia de 38 a 190 pontos. Pontuação menor ou igual a 95 indica baixo nível de estresse e maior que 95, alto nível de estresse ocupacional; e

Inventário de Respostas de *Coping* no Trabalho (IRC-T), versão validada para o contexto laboral brasileiro⁸, composta de 48 itens. Aborda as estratégias de *coping* dos profissionais no ambiente de

trabalho, suas respostas agrupam-se em duas categorias e quatro subcategorias: Respostas de Enfrentamento (24 itens) - raciocínio lógico; reavaliação positiva; orientação/apoio e; tomada de decisão. Respostas de Evitação (24 itens) - racionalização evasiva; aceitação resignada; alternativas compensatórias e; extravasamento emocional. Sua pontuação é avaliada em escala Likert (0 - 3) e, varia de zero a 144 pontos. Quanto maior a pontuação maior a utilização de estratégias de *coping* no ambiente laboral.

Os dados foram organizados e digitados no Programa Excel-2010 da Microsoft Windows e processados e analisados no programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 18.0. Realizaram-se análises descritivas para as variáveis contínuas, de frequência simples para as variáveis categóricas e teste de coeficientes de correlação de Pearson para a exploração de relações entre as pontuações de *coping* e estresse, considerando-se para tanto o nível de significância estatística $p < 0,05$. Para a análise dos coeficientes de correlação, foi seguida a classificação: valores $< 0,30$ correlações fracas; entre $0,30$ a $0,50$ correlações moderadas e $> 0,50$ correlações fortes¹².

Foram respeitados os princípios éticos do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde, que regulamenta as pesquisas envolvendo seres humanos¹³. O estudo obteve parecer de aprovação pelo Comitê de Ética e Pesquisa da instituição envolvida (protocolo nº 008/2013).

RESULTADOS

Formaram parte da amostra do estudo 13 profissionais, sendo quatro enfermeiros (30,80%) e nove técnicos de enfermagem (69,20%), com média de idade de 32 anos ($\pm 8,20$). Em relação ao tempo de formado, para 61,52% ($n=8$) dos participantes, foi menor ou igual a 35 meses. O tempo médio de trabalho no CRAQ, para 53,83% ($n=7$) dos participantes, foi menor ou igual a 35 meses (Tabela 1).

A distribuição de turnos de trabalho entre os participantes foi de 38,45% ($n=5$) à tarde, 30,76% ($n=4$) à noite, 23,07% ($n=3$) pela manhã e 7,70% ($n=1$) trabalhavam em horário comercial (8 às 17 horas). Nenhum dos entrevistados referiu ter recebido treinamento específico para atendimento a pacientes queimados por parte da instituição empregadora. Doze (92,30%) profissionais referiram sentir-se realizados com sua profissão, e sentimentos de estresse e cansaço físico foram relatados como motivo de insatisfação por um participante. Todos ($n=13$) apontaram o trabalho no CRAQ como único vínculo empregatício.

A análise total do IEE da equipe de enfermagem apresentou pontuação média de 96,30 ($\pm 22,59$), o fator Relações Interpessoais apresentou pontuação média de 41,53 ($\pm 15,61$), os Papéis Estressores da Carreira de 28,46 ($\pm 8,43$) pontos, e os Fatores Intrínsecos ao Trabalho uma média de 26,30 ($\pm 8,14$) pontos.

Segundo as respostas para os itens que avaliaram estresse, entre enfermeiros e técnicos de enfermagem, observou-se uma pontuação média de 112,75 ($\pm 10,11$) e de 89,00 ($\pm 23,06$) pontos, respectivamente. Os profissionais que relataram tempo de trabalho maior ou igual a 36 meses apresentaram uma média total de 101,00 pontos ($\pm 21,97$), para estresse. O fator Relações Interpessoais apresentou uma pontuação média de 38,85 ($\pm 18,84$) para os que relataram trabalhar a menos que 35 meses, e de 44,66 ($\pm 11,70$), para os que trabalhavam há 36 meses ou mais (Tabela 2).

A pontuação média total do IRC-T, entre os profissionais entrevistados, foi de 73,53 ($\pm 14,54$) pontos. Entre as duas categorias, que formam a escala de *coping*, a correspondente a manifestações de enfrentamento apresentou pontuação média de 44,46 ($\pm 8,85$) pontos, enquanto as respostas de evitação apresentaram média de 29,07 ($\pm 7,64$) pontos.

Segundo a frequência de utilização de estratégias de *coping* entre enfermeiros e técnicos de enfermagem, as respostas de enfrentamento apresentaram média de 48,50 ($\pm 2,51$) e de 42,66 ($\pm 10,17$) pontos, respectivamente. Os profissionais que trabalhavam havia

TABELA 1
Caracterização da equipe de enfermagem, segundo dados pessoais e profissionais ($n=13$). Pelotas, RS, 2013.

Variável	n	%
Faixa etária		
25-30 anos	9	69,30
31-40 anos	2	15,40
41-50 anos	2	15,40
Tempo de formado		
< 35 meses	8	61,52
> 36 meses	5	38,46
Tempo de trabalho no CRAQ		
< 35 meses	7	53,83
> 36 meses	6	46,14

menos que 35 meses apresentaram pontuação total média de 75,42 ($\pm 16,05$) pontos, para utilização de *coping*, os profissionais que desenvolviam atividades no CRAQ por um período maior obtiveram pontuação de 71,33 ($\pm 13,70$) pontos (Tabela 3).

Obteve-se correlação forte e positiva entre ambas as escalas ($r=0,70$), isto é, quanto maior pontuação de estresse maior pontuação de *coping* entre os profissionais. Quando analisadas as correlações segundo as subcategorias, foram encontradas correlações estatisticamente significantes entre os domínios Respostas de Enfrentamento e Resposta de Evitação, do IRC-T e o domínio Papéis estressores da carreira, do IEE; e entre os domínios Respostas de Enfrentamento, do IRC-T, e, Fatores intrínsecos ao trabalho, do IEE

(Tabela 4). Destaca-se que as correlações estatisticamente significantes, segundo a classificação adotada, foram consideradas como correlações fortes ($r>0,50$).

DISCUSSÃO

A investigação do estresse entre os profissionais do CRAQ, a partir da aplicação do IEE, permitiu identificar que os profissionais da equipe de enfermagem, participantes deste estudo, apresentaram pontuações que caracterizavam alto nível de estresse ocupacional. Resultado semelhante foi evidenciado por autores em um estudo que buscou avaliar o estresse entre enfermeiros de Unidades de

TABELA 2
Resultados da aplicação do Inventário de Estresse em Enfermeiros - IEE, segundo categoria profissional e tempo de trabalho no CRAQ. Pelotas, RS, 2013.

IEE	Categoria profissional		Tempo de trabalho	
	Enfermeiro (n=4)	Téc. enfermagem (n=9)	< 35 meses (n=7)	> 36 meses (n=6)
IEE total	112,75 \pm 10,11	89,00 \pm 23,06	92,28 \pm 24,03	101,00 \pm 21,97
Relações interpessoais	48,25 \pm 5,37	38,55 \pm 17,95	38,85 \pm 18,84	44,66 \pm 11,70
Papéis estressores da carreira	34,25 \pm 7,58	25,88 \pm 7,80	28,71 \pm 10,02	28,16 \pm 7,05
Fatores intrínsecos ao trabalho	30,25 \pm 6,34	24,55 \pm 8,56	24,71 \pm 8,92	28,16 \pm 7,49

TABELA 3
Resultados da aplicação do Inventário de Respostas de Coping no Trabalho - IRC-T, segundo categoria profissional e tempo de trabalho no CRAQ. Pelotas, RS, 2013.

IEE	Categoria profissional		Tempo de trabalho	
	Enfermeiro (n=4)	Téc. enfermagem (n=9)	< 35 meses (n=7)	> 36 meses (n=6)
IRC-T total	81,50 \pm 10,47	70,00 \pm 15,18	75,42 \pm 16,05	71,33 \pm 13,70
Respostas de Enfrentamento	48,50 \pm 2,51	42,66 \pm 10,17	46,85 \pm 9,45	41,66 \pm 7,96
Respostas de Evitação	33,00 \pm 9,76	27,33 \pm 6,38	28,57 \pm 7,52	29,66 \pm 8,45

TABELA 4
Correlação entre as médias gerais e subcategorias do Inventário de Estresse em Enfermeiros - IEE e do Inventário de Respostas de Coping no Trabalho - IRC-T. Pelotas, RS, 2013.

IEE	IRC-T	Respostas de Enfrentamento	Respostas de evitação	IRC-T total
Relações interpessoais		0,25	0,14	0,22
Papéis estressores da carreira		0,65*	0,76*	0,80*
Fatores intrínsecos ao trabalho		0,72*	0,46	0,68*
IEE total		0,67*	0,55	0,70*

Correlação de Pearson

* $p<0,05$

Terapia Intensiva (UTIs) de diferentes hospitais de São Paulo, no qual identificou-se elevado nível de estresse ocupacional, tendo sido atribuído ao contínuo contato com pacientes críticos, exposição prolongada a situações difíceis e excessiva carga de trabalho¹⁴.

Dos três fatores específicos do inventário, o referente a Relações Interpessoais foi apontado com maior frequência como causador de estresse, seguido pelos fatores específicos Papéis Estressores da Carreira e Fatores Intrínsecos ao Trabalho. Ressalta-se que o fator Relações Interpessoais aborda as relações com outros profissionais, com pacientes e acompanhantes, com alunos, com o grupo de trabalho, com as pessoas em geral e também com a própria família. Os Papéis Estressores da Carreira referem-se à indefinição, à falta de reconhecimento e à autonomia da profissão, à impotência diante da impossibilidade de executar algumas tarefas e a aspectos sobre a organização institucional e ao ambiente físico. Por sua vez, os Fatores Intrínsecos ao Trabalho relacionam-se com as funções desempenhadas, com a jornada de trabalho e com os recursos inadequados¹¹.

O Fator Relações Interpessoais vem sendo apontado como o principal causador de estresse entre enfermeiros¹⁴, sendo que a interação enfermeiro-paciente e com profissionais de diferentes turnos de trabalho, e dos enfermeiros com chefes e professores universitários em campo de estágio, devido à competitividade e à falta de confiança, apresentaram-se como importantes causas de estresse ocupacional^{14,7}.

No cenário nacional, em pesquisa realizada com enfermeiros de um hospital universitário atuantes em unidade aberta, como clínica médica, mostrou-se que 44% dos participantes possuíam elevados níveis de estresse¹. Resultado semelhante foi identificado em pesquisa realizada com enfermeiros atuantes em unidades fechadas, como UTI e unidade cardiológica, em que 41,66% dos enfermeiros apresentaram alto nível de estresse⁵. As Relações Interpessoais se apresentaram como importantes aspectos estressores em ambos os estudos^{1,5}.

Sugere-se que em unidades abertas^{1,4} o contato direto com familiares e acompanhantes pode ser um potencial estressor aos profissionais, uma vez que o gerenciamento da equipe e a realização de procedimentos ocorrem em meio aos olhares, julgamentos e questionamentos, demandando orientações e justificativas frequentes. Ainda, a inserção do familiar ou acompanhante no cuidado ao paciente, no ambiente hospitalar, é percebida como um motivo de preocupação para a equipe, devido às interferências e solicitações dos mesmos, as quais podem limitar suas ações e tornar difícil o cumprimento das atribuições de trabalho, dificultando o relacionamento enfermeiro-cliente-familiares.

Em estudo realizado em diferentes UTIs de São Paulo observou-se menor frequência de estresse em profissionais de enfermagem (57,1%)¹⁴, quando comparado a outros estudos em unidades específicas⁵, possivelmente devido à estrutura física e ampla disponibilidade de equipamentos para situações de emergência, proporcionando agilidade e segurança na realização de procedimentos. Além disso, a capacitação técnico-científica da equipe atuante naquelas unidades e a presença permanente de profissionais médicos, bem como con-

tato mínimo com familiares, são favoráveis para a avaliação de baixo estresse.

No presente estudo, os profissionais da equipe de enfermagem apresentaram elevados níveis de estresse. Sabe-se que o trabalho em CRAQ leva os profissionais à convivência constante com pacientes críticos, suas queixas de dor física e sofrimento emocional, devido às restrições iminentes advindas das queimaduras e futuras sequelas, que os faz desenvolver uma condição crônica de saúde¹⁰. A especificidade e complexidade da assistência em unidades de internação fechadas, como os CRAQ, e lacuna no treinamento específico da equipe para atuar neste setor podem contribuir com o estresse entre os profissionais.

Além disso, a pontuação média total do IEE, dos enfermeiros, foi maior em relação à dos técnicos de enfermagem. Maiores níveis de estresse ocupacional seriam identificados entre os enfermeiros em decorrência da responsabilidade do papel de líder e gerente da equipe de enfermagem, entre estas a organização das dinâmicas de trabalho, evidenciando que atividades gerenciais são importantes causas de perturbações orgânicas ou psíquicas¹⁵.

Ao analisar o nível de estresse a partir do tempo de trabalho no CRAQ, percebe-se que o estresse aumenta conforme aumentam os anos de atividade laborar neste setor. Entretanto, independentemente do tempo, observa-se que as Relações Interpessoais se apresentam como maior causa de estresse no ambiente laboral.

Do mesmo modo, maior tempo de atuação na unidade também pode ser entendido como favorável ao desempenho profissional, por gerar maior segurança na realização das atividades diárias em função da estabilidade e adaptação às normas institucionais e rotinas de cada setor⁵. Todavia, contribuiria com a manifestação de cansaço e estresse, em decorrência do aumento de atividades que implicam em responsabilidades, tais como, assumir a capacitação de novos profissionais e a necessidade de redistribuição ou adequações de atividades em decorrência de afastamentos e necessidades institucionais. Além disso, a realização de atividades de forma rotineira também pode ser geradora de estresse, insatisfação e esgotamento físico, como foi identificado na presente pesquisa.

A aplicação do IRC-T junto a equipe de enfermagem do CRAQ sugere médias altas para o uso de estratégias de *coping* em situações estressoras. Do total, a categoria Respostas de Enfrentamento apresentou maior pontuação, quando comparada à categoria Respostas de Evitação. Nota-se, portanto, que a equipe de enfermagem identifica as situações problemáticas no ambiente de trabalho e tende a agir, utilizando esforços cognitivos e comportamentais, no intuito de compreender e administrar a origem do problema. Neste sentido, a maior utilização de Respostas de Enfrentamento corresponderia a atitudes positivas e ativas frente às dificuldades no trabalho, o que contribuiria no gerenciamento do estresse ocupacional, com repercussões benéficas para o desempenho profissional, preservação da saúde e qualidade da assistência¹.

Em contrapartida, estudo realizado em unidade de hemodiálise na Austrália¹⁶, com o objetivo de verificar as estratégias de *coping* utilizadas pelos enfermeiros, identificou maior utilização do *coping*

centrado na emoção. Isto é, utilização de Respostas de Evitação, em que o indivíduo tenta reestruturar o acontecimento com o intuito de encontrar aspectos favoráveis para amenizar a gravidade do estressor, concentrando-se nos aspectos positivos como forma de amenizar a carga emotiva negativa da situação, como sentimento de dever cumprido após a realização das rotinas de cuidado, busca de apoio espiritual, e conversar sobre assuntos não referentes ao trabalho.

Estratégias de *coping* centradas na emoção são mais comuns de ocorrer quando em avaliação prévia se evidencia a impossibilidade de modificar as condições de dano, ameaça ou desafios ambientais. As estratégias de *coping* centradas no problema são mais frequentes quando prévia avaliação indica possibilidade de mudança, sendo estas associadas à redução do limiar de estresse¹⁷. Assim sendo, o *coping* centrado na emoção não seria efetivo em situações de alto estresse, já o *coping* focado no problema exerceria efeitos benéficos e facilitaria a minimização dos estressores e dos efeitos adversos da alta demanda de trabalho¹⁸.

Neste mesmo sentido, compartilhar e explorar os sentimentos sobre as situações estressantes com os colegas de trabalho, e até com os acompanhantes dos pacientes, é um importante mecanismo para encontrar formas de lidar e superar os estressores¹⁹.

Ao analisar os resultados do inventário, segundo atividade profissional, observa-se que, embora as pontuações não apresentassem grandes diferenças, enfermeiros utilizam mais estratégias de *coping*, quando comparados aos técnicos de enfermagem. A responsabilidade do enfermeiro como líder da equipe pode justificar sua maior utilização de *coping*, visto que cabe a ele gerenciar, além da unidade, os conflitos que envolvem os membros da equipe e entre a equipe e pacientes e/ou familiares.

Quanto ao tempo de trabalho no CRAQ e a utilização de estratégias de *coping* destaca-se que os profissionais que trabalhavam havia menos de 35 meses apresentaram tendência a utilizar estratégias de *coping*. Possivelmente, o menor tempo de atuação no serviço e a necessidade de adaptação estimulem o profissional a buscar estratégias para administrar os eventos estressores, o que pode justificar maior frequência de Respostas de Enfrentamento entre os participantes com menor tempo de atuação.

O tempo de formação e experiência, tanto pessoal como profissional, apresentaria-se como fator capaz de oferecer subsídios para a adequada identificação, avaliação e enfrentamento dos estressores vivenciados no trabalho. A realização de capacitações favoreceria a adaptação as atividades a serem desenvolvidas, minimizando o desgaste decorrente de situações desconhecidas. Ainda, a realização de curso de pós-graduação e especialização ofereceria maior segurança para o enfrentamento e administração dos estressores no trabalho e, a oferta de capacitação específica, por parte da instituição, poderia auxiliar no desempenho das atividades e atribuiria maiores chances de enfrentamento adequado¹.

Tais dados divergem dos resultados do presente estudo, no qual se infere que uma equipe jovem, em busca de experiência profissional e com pouco tempo de trabalho no setor, optaria pela utilização de estratégias de *coping* com resultados positivos, ou seja, utilização

de Respostas de Enfrentamento, para minimizar os aspectos estressores que poderiam se apresentar em decorrência da pouca experiência no atendimento ao queimado.

Os coeficientes de correlação do presente estudo permitem inferir que estresse e *coping* apresentam uma estreita relação, embora em uma amostra pequena. Sugerindo que, na presença de estressores durante o desenvolvimento das atividades laborais no CRAQ, os profissionais de enfermagem utilizaram estratégias de *coping* em busca da superação do evento estressor.

Os resultados apresentados na presente pesquisa corroboram com distintos estudos incluídos em uma revisão de literatura, na qual os principais estressores referidos por enfermeiros foram as relações interpessoais, principalmente, com pacientes e colegas de trabalho, e insatisfação que os levaria a manifestar desejo de mudança de profissão, e como estratégias de *coping*, ações direcionadas ao problema²⁰.

Neste sentido, os autores destacaram a importância do suporte social e apoio por parte das instituições empregadoras como essenciais para auxiliar os trabalhadores a lidar com o estresse, salientando a importância da avaliação de *coping* e da presença de estressores no ambiente de trabalho²⁰, as quais requerem de maiores investigações, uma vez que a presença de alterações no ambiente de trabalho influencia diretamente a saúde psicofisiológica e interações sociais dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

A equipe de enfermagem do CRAQ apresentou tendência para elevado nível de estresse ocupacional e as relações interpessoais emergiriam como principais contribuintes para manifestações de estresse. Os enfermeiros apresentaram maiores pontuações de estresse do que técnicos de enfermagem e os níveis de estresse aumentaram com o tempo de trabalho no CRAQ.

Ainda, identificou-se aplicação de estratégias de *coping* para administrar as situações estressoras, sendo o *coping* centrado no problema mais utilizado do que as respostas de evitação, revelando uma característica positiva da equipe, visto que o *coping* focado no problema apresenta maior potencial na redução do estresse em um menor período de tempo. Houve maior média de utilização de estratégias de *coping* entre enfermeiros e entre profissionais que trabalhavam no CRAQ havia menos que 35 meses.

Apesar da amostra relativamente pequena, considera-se importante reforçar que obteve-se correlação forte e positiva entre as pontuações resultantes dos questionários IRC-T e IEE. Evidenciando que, embora os profissionais de enfermagem estivessem afetados por diferentes estressores no desenvolvimento de suas atividades laborais, os mesmos utilizavam de estratégias de *coping* na busca por minimizar os efeitos negativos de seus estressores.

A partir dos achados pode-se alegar que uma atenção especial deve ser dada à saúde, principalmente psicoemocional, da equipe de enfermagem, por meio de espaços de diálogo e convivência. As instituições empregadoras possuem um papel de extrema im-

portância na disponibilização de recursos para o apoio ao trabalho das equipes de enfermagem e manutenção da saúde físico-psico-emocional, visto que a adoção de estratégias de *coping* não substituiu tais recursos.

Sugere-se investir em estudos que permitam expandir o conhecimento acerca da temática *coping* e estresse na equipe de enfermagem atuante em unidades especializadas, como o CRAQ, e em outras unidades de internação, de forma a ampliar a discussão e conhecimento sobre a temática, ainda pouco investigada no país. Justifica-se a carência na inclusão de referências bibliográficas atualizadas devido à lacuna na literatura científica a respeito do tema investigado.

AGRADECIMENTO

À equipe de enfermagem do Centro de Referência em Assistência a Queimados, da Associação de Caridade Santa Casa do Rio Grande, por cooperarem com estudo.

REFERÊNCIAS

- Guido LA, Silva RM, Goulart CT, Kleinübing RE, Umann J. Estresse e coping entre enfermeiros de unidade cirúrgica de hospital universitário. *Rev RENE*. 2012;13(2):428-36.
- Negromonte MRO, Araujo TCCF. Impacto do manejo clínico da dor: avaliação de estresse e enfrentamento entre profissionais de saúde. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2011;19(2):07 telas.
- Andolhe R, Guido LA, Bianchi ERF. Stress and coping in perioperative period of breast cancer. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2009 Set. [citado 2018 Mar. 10]; 43(3):711-20. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342009000300030&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342009000300030>
- Maluwa VM, Andre J, Ndebele P, Chilemba E. Moral distress in nursing practice in Malawi. *Nurs Ethics*. 2012;19(2):196-207.
- Kleinübing RE, Goulart CT, Silva RM, Umann J, Guido LA. Estresse e coping em enfermeiros de terapia intensiva adulto e cardiológica. *Rev Enferm UFSM*. 2013;3(2):335-44.
- Villani D, Grassi A, Cognetta C, Toniolo D, Cipresso P, Riva G. Self-help stress management training through mobile phones: an experience with oncology nurses. *Psychol Serv*. 2013;10(3):315-22.
- Wu H, Chi TS, Chen L, Wang L, Jin YP. Ocupacional stress among hospital nurses: cross-sectional survey. *J Adv Nurs*. 2010;66(3):627-34.
- Peçanha DL. Avaliação do coping numa equipe de enfermagem oncopediátrica. *Bol Acad Paul Psicol*. 2006;26(2):69-88.
- Duarte MLC, Lemos L, Zanini LNN, Wagnes ZI. Percepções da equipe de enfermagem sobre seu trabalho em uma unidade de queimados. *Rev Gaúcha Enferm* [Internet]. 2012 Mar. [citado 2018 Mar. 10]; 33(1):77-84. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1983-14472012000100011&script=sci_arttext
- Coelho JAB, Araújo STC. Burn out of the nursing team in the burn center. *Acta Paul Enferm*. 2010;23(1):60-4.
- Stacciarini JMR, Tróccoli BT. Instrumento para mensurar o estresse ocupacional: Inventário de Estresse em Enfermeiros (IEE). *Rev Latino-Am Enferm*. 2000;8(6):40-9.
- Figueiredo Filho DB, Silva JA Jr. Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson (r). *Rev Polít Hoje* [Internet]. 2009. [citado 2018 Mar. 10]; 18(1):115-46. Disponível em: <http://www.revista.ufpe.br/politicohoje/index.php/politico/article/viewFile/6/6>
- Brasil. Conselho Nacional de Saúde (BR). Resolução nº 466 de 2012: aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Conselho Nacional de Saúde; 2013.
- Preto VA, Pedrão LJ. Stress among nurses who work at the intensive care unit. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2009 dez. [citado 2018 Mar. 10];43(4):841-8. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342009000400015&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Shirey MR, Ebright PR, McDaniel AN. Nurse manager cognitive decision-making amidst stress and work complexity. *J Nurs Manag*. 2013;21(1):17-30.
- Dolan G, Strodl E, Hamernik E. Why renal nurses cope so well with their workplace stressors. *J Ren Care*. 2012;38(4):222-32.
- Freire HBG, Noriega JAV. Coping em estudantes universitários: relação com áreas do conhecimento. *Psicol Am Lat*. [Internet]. 2011 Maio. [citado 2018 mar. 10]; 21(1):2-14. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2011000100002&script=sci_abstract
- Schmidt KH, Diestel S. Job demands and personal resources in their relations to indicators of job strain among nurses for older people. *J Adv Nurs*. 2013;69(10):2185-95.
- Ganz FD. Tend and befriend in the intensive care unit. *Crit Care Nurse*. 2012;32(3):25-34.
- Lim J, Bogossian F, Ahern K. Stress and coping in Singaporean nurses: a literature review. *Nurs Health Sci*. 2010;12(2):251-8.

TITULAÇÃO DOS AUTORES

Liliana Antoniolli - Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Programa de Pós-graduação em Enfermagem, Porto Alegre, RS, Brasil; Universidade FEEVALE, Departamento de Enfermagem, Novo Hamburgo, RS, Brasil.

Maria Elena Echevarría-Guanilo - Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Departamento de Enfermagem, Florianópolis, SC, Brasil.

Caroline Lemos Martins - Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), Departamento de Enfermagem, Pelotas, RS, Brasil.

Simone Coelho Amestoy - Universidade Federal da Bahia (UFBA), Departamento de Enfermagem, Salvador, BA, Brasil.

Thais Mirapalheta Longaray - Conselho Regional de Enfermagem do Rio Grande do Sul, Conselho de Enfermagem, Caxias do Sul, RS, Brasil.

Sônia Beatriz Cocaro de-Souza - Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Programa de Pós-graduação em Enfermagem, Porto Alegre, RS, Brasil

Correspondência: Liliana Antoniolli

Rua Emami Enio Juchem, 20, Bloco 10 apto 52 – Vila Nova, Novo Hamburgo, RS, Brasil – CEP: 93525-058 – E-mail: l.antoniolli@hotmail.com

Artigo recebido: 10/3/2018 • **Artigo aceito:** 15/5/2018

Local de realização do trabalho: Associação de Caridade Santa Casa do Rio Grande, Rio Grande, RS, Brasil.

Conflito de interesses: Os autores declaram não haver.

Este artigo é resultado da monografia:

ANTONIOELLI, Liliana. Coping e estresse no trabalho da equipe de enfermagem de um centro de tratamento de queimados (Monografia - Graduação em enfermagem), Pelotas – RS. Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas, 2014.