

ESTRESSE GERENCIAL: ANÁLISE DE CONCEITO NA PERSPECTIVA EVOLUCIONÁRIA DE RODGERS

Management stress: concept analysis in Rodgers' evolutionary perspective

Estrés gerencial: análisis de concepto en la perspectiva evolutiva de Rodgers

Victor Lucas de Melo Silva¹, Rayane Saraiva Felix², Nayara de Souza³, Camila Matias Nascimento⁴, Larissa Kelly Silva de Moura⁵, Pétala Tuani Cândido de Oliveira Salvador⁶

Como citar este artigo:

Silva VLM, Felix RS, Souza N, et al. Estresse gerencial: análise de conceito na perspectiva evolucionária de rogers. Rev Fund Care Online. 2021 jan/dez; 13:94-102. DOI: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.rpcf.v13.7580>

RESUMO

Objetivo: analisar o conceito estresse gerencial na perspectiva evolucionária de Rodgers. **Método:** estudo descritivo de abordagem mista, cuja fonte da coleta de dados foi o Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A busca foi realizada em maio de 2017, através do descritor “Estresse Ocupacional”. Foram incluídas produções brasileiras disponíveis na íntegra. Os dados quantitativos foram analisados a partir de estatística descritiva simples, e a variável qualitativa através da análise de similitude com suporte do IRAMUTEQ. **Resultados:** a amostra final contou com 12 estudos. Na análise conceitual foram encontrados os seguintes vocábulos: estresse ocupacional, indivíduo, ambiente, saúde e físico. **Conclusão:** conceituou-se estresse gerencial como um conjunto de fatores organizacionais e interpessoais no local de trabalho, que causam o desgaste fisiológico e psicológico do trabalhador, o que afeta a saúde do indivíduo, assim como reflete diretamente na instituição.

Descritores: Estresse psicológico; Estresse fisiológico; Esgotamento profissional; Administração de serviços de saúde; Gestão em saúde.

¹ Graduando no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil. E-mail: victorlmaia@hotmail.com.

² Enfermeira, especialista em Urgência e Emergência pela Estácio de Sá, Graduanda no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil. E-mail: rsf1601@hotmail.com

³ Graduanda no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil. E-mail: nayaradesouzaufn@gmail.com.

⁴ Graduada no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil. E-mail: camila_kemili@hotmail.com.

⁵ Graduada no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil. E-mail: larissaksm95@gmail.com.

⁶ Enfermeira, Doutora em Enfermagem, Professora da Escola de Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil. E-mail: petalatuani@hotmail.com.

ABSTRACT

Objective: to analyze the concept of managerial stress in Rodgers' evolutionary perspective. **Method:** descriptive study of mixed approach, whose source of data collection was the Bank of Theses and Dissertations of the Coordination of Improvement of Higher Education Personnel (CAPES). The search was carried out in May of 2017, through the descriptor "Occupational Stress". Brazilian productions available in full were included. The quantitative data were analyzed from simple descriptive statistics, and the qualitative variable through the similarity analysis with IRAMUTEQ support. **Results:** the final sample had 12 studies. In the conceptual analysis were found the following words: occupational stress, individual, environment, health and physical. **Conclusion:** management stress was defined as a set of organizational and interpersonal factors in the workplace, which cause the physiological and psychological erosion of the worker, which affects the health of the individual, as well as reflects directly in the institution.

Descriptors: Psychological stress; Physiological stress; Professional exhaustion; Administration of health services; Health management.

RESUMEN

Objetivo: analizar el concepto de estrés gerencial en la perspectiva evolutiva de Rodgers. **Método:** estudio descriptivo de enfoque mixto, cuya fuente de recolección de datos fue el Banco de Tesis y Disertaciones de la Coordinación de Perfeccionamiento de Personal de Nivel Superior (CAPES). La investigación se realizó en mayo de 2017, a través del descriptor "estrés ocupacional". Las producciones brasileñas disponibles en su totalidad se incluyeron. Los datos cuantitativos se analizaron a partir de estadística descriptiva simple y la variable cualitativa a través del análisis de la similitud con soporte del IRAMUTEQ. **Resultados:** la muestra final contó con 12 estudios. En el análisis conceptual se encontraron los siguientes vocablos: estrés ocupacional, individuo, ambiente, salud y físico. **Conclusión:** estrés gerencial fue concebido como un conjunto de factores organizacional e interpersonales en el lugar de trabajo, que causan el desgaste fisiológico y psicológico del trabajador.

Descriptor: Estrés psicológico; Estrés fisiológico; Agotamiento profesional; Administración de servicios de salud; Gestión de la salud.

INTRODUÇÃO

Atualmente, o estresse configura-se como um fenômeno emergente na sociedade, que atinge os indivíduos independente de sua condição econômica e social. Este termo encontra-se associado a uma reação inespecífica do organismo frente a qualquer demanda, seja esta, física ou emocional. E, quando submetido a estímulos que ameacem o seu equilíbrio, tende a reagir com um conjunto de respostas específicas, o que caracteriza o estresse.¹

Quando o indivíduo se encontra em situação de estresse é exigido do organismo um esforço para se adaptar a esses estressores, que podem ser percebidos pelo indivíduo como uma ameaça (negativo) ou um desafio (positivo).¹

Com o intuito de descrever a evolução do processo do estresse de forma mais clara, criou-se um modelo explicativo denominado de "modelo trifásico de evolução do stress", o qual abrange três fases: de *alarme* (pessoa se defronta com o estressor – de curta duração – e o organismo se prepara para "luta ou fuga"); de *resistência* (estressor é de longa duração e o

organismo tenta restabelecer o equilíbrio, perdido na fase de alarme); e de *exaustão* (quando a resistência do indivíduo não é suficiente para lidar com o estressor).² Nessa perspectiva, o estresse é uma doença que se tornou recorrente e traz consigo um elevado custo em termos de saúde e bem-estar emocional.³

Assim, o estado prolongado de preocupação, alerta e ansiedade, que caracteriza uma forte carga de estresse, se transformou num grande inimigo das pessoas e das organizações, à medida que os elementos estressores podem influenciar o comportamento pessoal e profissional, comprometer a eficácia, os resultados e a qualidade de vida do ser humano.

Destaca-se, nesse contexto, o estresse ocupacional, que pode ser definido como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas. Este fenômeno está presente em qualquer profissão.³

Em um estudo pioneiro, sobre estresse ocupacional, pesquisadores definiram as cinco possíveis fontes desta problemática, que podem ser relacionados a: fatores intrínsecos ao trabalho, abrangendo aspectos como más condições de trabalho, sobrecarga de informação, pressão de prazos, mudanças tecnológicas, ambiência física presente em fatores como a qualidade do ar; papel na organização, incluindo ambiguidade e conflito de papéis e de sua função na organização; desenvolvimento de carreira, compreendendo falta de segurança no emprego, falta ou excessos de promoções e obsolescência; relacionamento interpessoal no trabalho; e estrutura e clima organizacional, compreendendo baixo envolvimento na tomada de decisão e em questões políticas.⁴

Desse modo, a presença do estresse nas instituições pode favorecer acentuados prejuízos, tanto para os trabalhadores como para o funcionamento desses serviços, pois acarreta altos índices de absenteísmo, acidentes de trabalho, licença saúde, diminuição da qualidade de vida no trabalho, aumento de conflitos interpessoais, dentre outros.⁵

No âmbito das organizações de saúde e os profissionais que nelas atuam, o convívio com pacientes críticos, riscos biológicos, altas cargas de pressão psicológica, este contexto laboral ganha destaque, pois torna o seu trabalhador mais suscetível ao desenvolvimento de quadros de estresse e, possivelmente, problemas de saúde e psicológicos, afetando até mesmo a qualidade da assistência prestada.⁶

Cabe destacar os profissionais que se encontram em cargos de gestão dessas unidades, pois eles têm que gerenciar conflitos de relacionamento interpessoal, administrar recursos humanos e materiais e demandas diversas para a manutenção da qualidade do cuidado prestado nessas instituições.

Todavia, apesar da ampla discussão acerca desta temática, essa se revela como incipiente quando envolve profissionais da área administrativa dos serviços de saúde, em especial os gestores em saúde.

Destarte, em observância à ausência de pesquisas sobre o estado de estresse, suas causas e consequências aos gestores

de instituições de saúde, surge a necessidade do suprimento de pesquisas nessa população.

Com o escopo de contribuir com este processo, denota-se a importância de consolidar um estudo a partir da abordagem da análise de conceito, a qual possibilita a identificação da concepção do tema entre os profissionais envolvidos, justificando a elaboração deste trabalho.⁷

Com a proposta de esboçar características específicas acerca de uma temática, a análise de conceito proporciona uma clareza na definição de aspectos relevantes⁷, uma vez que adota a perspectiva de dinamicidade de conceitos, que viabiliza a continuidade de desenvolvimento de pesquisas.⁸

As seguintes questões de pesquisa guiaram a realização desta investigação: Como o conceito “estresse gerencial” é empregado nas produções científicas brasileiras? Qual a base contextual, os termos substitutos e os conceitos relacionados com o conceito “estresse gerencial”, segundo a visão evolucionária de Rodgers?

Dessa forma, tem-se como objetivo analisar o conceito “estresse gerencial” na perspectiva evolucionária de Rodgers.

MÉTODO

Trata-se de um estudo descritivo, de abordagem mista, realizado a partir do método evolucionário de análise conceitual (Método Evolucionário de Rodgers) que corresponde a um modelo indutivo e descritivo utilizado para investigar o consenso e o conhecimento histórico de determinado conceito.⁷

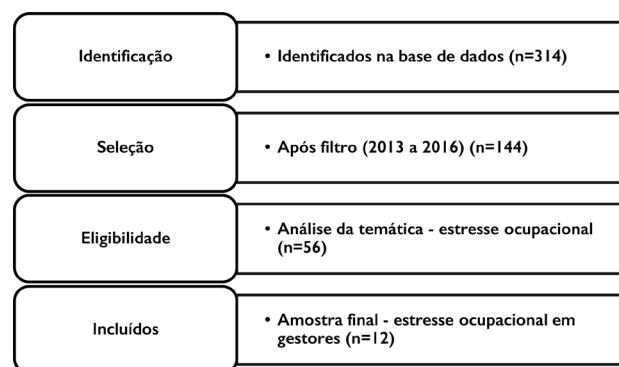
O Método Evolucionário de Rodgers é composto por seis etapas: 1) definir o conceito de interesse; 2) selecionar o campo para a coleta de dados; 3) destacar os atributos do conceito e as bases contextuais (anteriores e consequentes); 4) analisar as características do conceito (termos substitutos e conceitos relacionados); 5) identificar, se necessário, um exemplo de conceito; e 6) determinar as implicações do conceito.⁷

A fonte de coleta de dados foi o Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), base de dados que reúne as dissertações e teses defendidas no contexto brasileiro. Elegeram-se tais trabalhos monográficos como campo para a coleta de dados por se tratar de estudos que apresentam discussões teóricas mais aprofundadas acerca da temática, aspecto essencial para a realização da análise conceitual.

A busca foi realizada em maio de 2017, através do descritor “Estresse Ocupacional” extraído dos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS). Utilizou-se a estratégia das aspas para restringir o resultado aos trabalhos que tiveram a expressão em seu interior. A população de estudo constituiu-se por pesquisas brasileiras referentes ao estresse ocupacional, disponíveis na íntegra eletronicamente.

Para a análise dos dados foram seguidas as etapas: análise de título e resumos; exclusão dos estudos duplicados; busca da versão completa; e leitura na íntegra (Figura 1).

Figura 1 – Fluxograma de coleta de dados (em números absolutos)



Os seguintes dados foram extraídos a partir de planilha construída no *Microsoft Excel 2010*, divididas em duas áreas, caracterização e análise conceitual. Caracterização: título do trabalho; ano de publicação do trabalho; tipo de estudo; formação do autor; universidade de desenvolvimento do estudo; tipo de instituição de realização do estudo (ambiente de trabalho investigado). Análise conceitual: Conceito de estresse gerencial; características do estresse gerencial (atributos); eventos que contribuíram para o surgimento do conceito estudado (anteriores); consequências advindas da aplicação do estresse gerencial (consequentes); termos substitutos; e conceitos relacionados.

Os dados quantitativos foram analisados a partir de estatística descritiva simples. Já a análise da variável qualitativa (conceito) deu-se através de análise de similitude com suporte do software *Interface de R pour Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* (IRAMUTEQ).

A análise de similitude “possibilita identificar as coocorrências entre as palavras e seu resultado traz indicações da conexão entre as palavras, auxiliando na identificação da estrutura da representação”.^{9,6} A análise é feita observando o tamanho das palavras e a espessura das linhas que as unem, questões que retratam a significância dos termos para que se compreenda o fenômeno analisado.¹⁰

Não foi necessária apreciação ética, por se tratar de documentos de domínio público.

RESULTADOS

A amostra final é composta por 12 estudos de um total inicial de 314, o que revela um número ainda incipiente de pesquisas nacionais sobre a temática, correspondendo a apenas 3,4% do quantitativo original.

Dentre eles, predominaram as dissertações (11; 91,7%). A defesa dos estudos analisados ocorreu recentemente, no mesmo período entre os anos de 2013 a 2016, de forma contínua com maior quantitativo no ano de 2015 (5; 41,7%), período de tempo que corresponde à restrição da dimensão temporal do banco de dados pesquisado, de modo que os resultados apresentados devem ser considerados a partir desta limitação.

Os autores dos estudos são provenientes de sete formações diferenciadas: Administração (4; 33,3%); Psicologia (3; 25,0%); Ciências Contábeis (1; 8,3%); Estudos Sociais (1; 8,3%);

Fonoaudiologia (1; 8,3%); Gestão Comercial (1; 8,3%); e Pedagogia (1; 8,3%).

Acerca da instituição de desenvolvimento das dissertações e teses, estas foram desenvolvidas em cinco instituições de ensino superior: Faculdade Novos Horizontes (7; 58,3%); Universidade Federal de Minas Gerais (2; 16,7%); Universidade Comunitária da Região de Chapecó (1; 8,3%); Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1; 8,3%); e Universidade do Estado da Bahia (1; 8,3%).

Os estudos foram desenvolvidos em quatro regiões geográficas brasileiras: Sudeste (8; 66,6%); Sul (1; 8,3%); Norte (1; 8,3%); e Nordeste (1; 8,3%). Um dos estudos foi realizado em vários estados brasileiros (1; 8,3%).

Os estudos foram realizados em diferentes ambientes e tipos de instituições: secretaria estadual (1; 8,3%), lojas de comércio (1; 8,3%), bancos (1; 8,3%), com destaque para cinco estudos realizados no ambiente industrial (41,7%) e quatro em escolas (33,3%).

No que concerne à análise do conceito “Estresse Gerencial”, seus atributos, antecedentes e consequentes identificados estão apresentados nas Tabela 1, 2 e 3, respectivamente.

Tabela 1 – Atributos do conceito “Estresse Gerencial” evidenciados nos estudos analisados

Variável	n (N=12)	%*
<i>Atributos</i>		
Sintomas psíquicos	8	66,70%
Problemas com questões sociais/interpessoais no local de trabalho	5	41,70%
Sobrecarga de trabalho	5	41,70%
Exaustão e esgotamento	5	41,70%
Tensão	4	33,30%
Exigências	4	33,30%
Estímulo e Resposta	3	25,00%
Desequilíbrio	2	16,70%
Desmotivação	2	16,70%
Vulnerabilidade	2	16,70%
Estresse de monotonia	2	16,70%
Eustresse e Distresse	2	16,70%
Estresse crônico	2	16,70%
Estresse agudo	2	16,70%
Redução da eficiência e Absenteísmo	2	16,70%
Resistência	2	16,70%
Burnout	1	8,30%
Sentimentos de desamparo e desesperança	1	8,30%
Autoconceito negativo	1	8,30%
Fadiga	1	8,30%
Exposição	1	8,30%
Desafios	1	8,30%
Responsabilidade acima dos limites	1	8,30%

*A soma dos valores ultrapassa 100% pois os estudos evidenciaram mais de um elemento na mesma variável analisada.

Tabela 2 – Antecedentes do conceito “Estresse Gerencial” evidenciados nos estudos analisados

Variável	n (N=12)	%*
<i>Antecedentes</i>		
Mudanças/transformações de mercado, organizacionais, socioeconômicas e gerenciais	7	58,30%
Extensa jornada de trabalho e sobrecarga	4	33,30%
Pressão e exigência para atingir metas e melhorar o desempenho	4	33,30%
Avanço tecnológico (nas telecomunicações e informática)	3	25,00%
Imprecisão na definição de tarefas e responsabilidades	3	25,00%
Independência e distinção dos estudos sobre estresse	2	16,70%
Competitividade	2	16,70%
Insegurança e incerteza no trabalho	2	16,70%
Frustrações expostas à complexidade	1	8,30%
Papel do indivíduo na organização	1	8,30%
Relacionamento interpessoal	1	8,30%
Desenvolvimento na carreira	1	8,30%
Clima e estrutura organizacional	1	8,30%
Interface casa/trabalho	1	8,30%
Suporte precário para a resolução de problemas	1	8,30%
Falta de controle sobre o trabalho	1	8,30%
Relacionamento interpessoal insuficiente	1	8,30%
Interface trabalho – família	1	8,30%
Monotonia das tarefas	1	8,30%
Desequilíbrio da homeostasia psicológico/fisiológico	1	8,30%

*A soma dos valores ultrapassa 100% pois os estudos evidenciaram mais de um elemento na mesma variável analisada.

Tabela 3 – Consequentes do conceito “Estresse Gerencial” evidenciados nos estudos analisados

Variável	n (N=12)	%*
<i>Consequentes</i>		
Redução na produtividade e decréscimo do desempenho da organização	9	75,00%
Aumento do absenteísmo e de licenças médicas	8	66,70%
Disfunções psicológicas (Ansiedade e Depressão)	5	41,70%
Insatisfação e baixo comprometimento no trabalho	5	41,70%
Doenças ocupacionais	3	25,00%
Tensões psicológicas, percebidas por incapacidade de concentrar no trabalho	3	25,00%
Cansaço físico e mental	3	25,00%
Adaptação e enfrentamento	2	16,70%
Problemas interpessoais	2	16,70%
Alta rotatividade de pessoal	2	16,70%

(Continua)

(Continuação)

Variável	n (N=12)	%*
Custos muito elevados com saúde e bem-estar	2	16,70%
Falta de perspectiva de futuro	2	16,70%
Burnout	2	16,70%
Evitação (fuga), vontade de deixar tudo	2	16,70%
Apatia e passividade	2	16,70%
Esgotamento físico	2	16,70%
Alterações fisiológicas	2	16,70%
Danos à saúde do trabalhador	2	16,70%
Frustrações e desamparo	2	16,70%
Mal-estar nos ocupantes de funções gerenciais	1	8,30%
Problemas crônicos de saúde	1	8,30%
Insegurança	1	8,30%
Acidentes de trabalho	1	8,30%
Habito de fumar e ingerir bebidas alcoólicas	1	8,30%
Queixas psicossomáticas	1	8,30%
Perda de memória imediata	1	8,30%
Indiferença emocional	1	8,30%
Nervosismo	1	8,30%
Desmotivação	1	8,30%
Comprometimento da qualidade de vida	1	8,30%
Sofrimento	1	8,30%
Mudança no ritmo de trabalho	1	8,30%

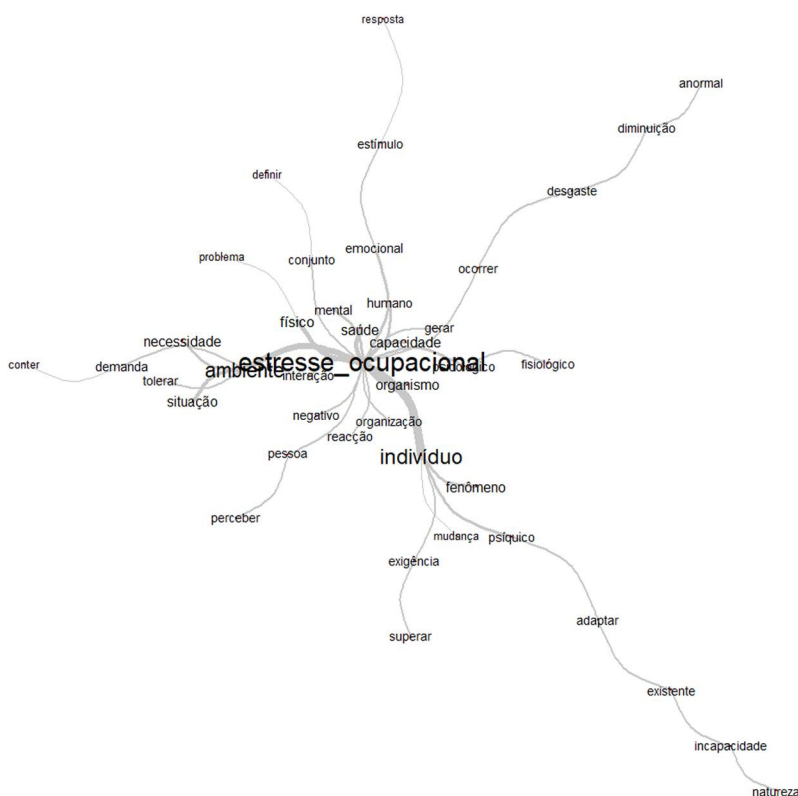
*A soma dos valores ultrapassa 100% pois os estudos evidenciaram mais de um elemento na mesma variável analisada.

O conceito de estresse gerencial apresentou 12 termos substitutos, ou seja, palavras que os autores dos estudos utilizaram como sinônimos, com destaque para Estresse Ocupacional (7; 58,3%) e Estresse no Trabalho (5; 41,7%). Os demais foram: Estresse Ocupacional em Gerentes (3; 25,0%); Estresse entre gerentes (2; 16,7%); Estresse administrativo (1; 8,3%); Estresse profissional (1; 8,3%); Estresse nas organizações (1; 8,3%); Estresse na escola (1; 8,3%); Estresse no contexto escolar (1; 8,3%); Agentes estressores (1; 8,3%); Síndrome da adaptação geral (1; 8,3%); e Distresse e Eustresse (1; 8,3%).

Enquanto conceitos relacionados, as teses e dissertações analisadas trouxeram 17 tipos diferentes de conceitos, são eles: Ambiente laboral (3; 25,0%); Tensão (3; 25,0%); Qualidade de vida (3; 25,0%); Estresse (3; 25,0%); Gestão de Pessoas (2; 16,7%); Clima organizacional (2; 16,7%); Saúde Ocupacional (1; 8,3%); Cultura organizacional (1; 8,3%); Mercado de trabalho (1; 8,3%); Gestão (1; 8,3%); Síndrome (1; 8,3%); Estado de ansiedade (1; 8,3%); Dupla jornada de trabalho (1; 8,3%); Fontes de estresse (1; 8,3%); Adoecimento da mente (1; 8,3%); e Percepção (1; 8,3%). Ressalta-se que metade dos estudos analisados trouxeram o enfrentamento ou estratégias de *coping* (6; 50,0%) como conceito relacionado.

A fim de compreender e estabelecer um conceito adequado de estresse gerencial e, desse modo, determinar a etapa cinco do modelo conceitual de Rodgers - identificar, se necessário, um exemplo de conceito - realizou-se uma análise lexicográfica do conceito de “Estresse Gerencial” apresentado nos estudos analisados a partir da análise de similitude com suporte do IRAMUTEQ (Figura 2).

Figura 2 – Análise de similitude do conceito “Estresse gerencial”



Diante disso, destacaram-se na análise do conceito de estresse gerencial os seguintes vocábulos: estresse ocupacional, indivíduo, ambiente, saúde e físico.

DISCUSSÃO

A predominância das dissertações pode estar relacionada à distribuição dos programas de pós-graduação no Brasil, os quais possuíram um crescimento de 25% entre os anos de 2013 e 2016, com predominância dos cursos de mestrado.¹¹

Quanto à formação dos autores, vê-se que as áreas de Administração e Psicologia tiveram predominância, tendo em vista que exercem influência direta sobre o estresse gerencial, a primeira com o estudo de aspectos organizacionais e a segunda acerca do comportamento humano e organizacional.¹²

O elevado percentual de estudos na Faculdade Novos Horizontes pode estar relacionado ao fato da instituição possuir um grande número de pós-graduações nas áreas de gestão e mestrado em administração.¹³

No que concerne à distribuição dos estudos nas regiões brasileiras, os dados estão em consonância com a distribuição dos programas de pós-graduação no Brasil, a qual revela que os estados da região Sul e Sudeste apresentam um maior quantitativo de programas.¹⁴ Consequentemente, há um maior incentivo ao desenvolvimento de estudos e uma maior quantidade de publicação.

Quanto aos ambientes laborais estudados, houve destaque das indústrias e das escolas. Com relação ao ambiente industrial, sabe-se que o processo de trabalho dos profissionais que atuam nesse setor tem foco no relacionamento interpessoal; lidam com a competitividade, concorrência e, em sua maioria, com a jornada excessiva de trabalho.

Nesse contexto, um estudo realizado em Manaus, a qual procurou analisar o nível de estresse entre 158 gestoras que atuam no polo industrial de Manaus, revelou que 53% dos entrevistados apresentaram quadro de estresse variável em leve, moderado e muito intenso, constatando que a jornada de trabalho influencia diretamente na probabilidade de desenvolver estresse.¹⁵

Outra pesquisa que buscou determinar como o estresse ocupacional pode atingir o bem-estar psicossocial envolveu 586 profissionais do ambiente industrial, elencou entre os principais estressores a incapacidade de controlar as relações interpessoais.¹⁶

A respeito do ambiente escolar, é evidenciado que esse ambiente é propício ao aparecimento de quadros de estresse, em virtude de a docência gerar tensão e a grande dedicação ao trabalho.¹⁷

No tocante ao cargo de gestão no ambiente escolar, é apontada como principal fator estressor a cobrança constante por competência profissional que envolva conhecimento de uma diversidade de habilidades, nas áreas administrativas e pedagógicas, na melhoria da qualidade da educação e na mediação de conflitos.¹⁸

Vale salientar que, apesar do número elevado de estudos nos ambientes industrial e escolar, não foi encontrado nenhum estudo envolvendo o ambiente de saúde. Entretanto o estresse em profissionais de saúde da área assistencial é um tema bastante discutido, uma vez que profissionais dessa área enfrentam cargas de pressão elevadas, lidam com riscos biológicos, convivem com pacientes críticos e a morte, o que pode desencadear problemas de saúde, psicológicos e estresse.⁶

Porém, existe ainda uma lacuna na literatura quando se trata de estudos envolvendo profissionais da área administrativa na saúde, em especial os gestores. Durante a coleta no banco de dados, não foram encontrados estudos envolvendo esse grupo de profissionais. Nesse contexto, pesquisar sobre o estresse envolvendo gestores no ambiente de saúde parece oportuno, uma vez que o espaço possui uma carga negativa para os envolvidos pela convivência com o alto nível de cobrança, elevada carga de trabalho e vivenciam conflitos diários.¹⁹

Com relação aos atributos analisados (Tabela 1), destaca-se os sintomas psíquicos com o maior índice de agravamento das relações humanas (8; 66,70%), seguidos dos problemas com questões sociais/interpessoais no local de trabalho (5; 41,70%), sobrecargas de trabalho (5; 41,70%) e exaustão e esgotamento (5; 41,70%).

Sabe-se que sintomas de estresse são grandes indicadores de impactos na produtividade das organizações. O estresse pode ser estabelecido como uma relação do organismo com componentes físicos e psicológicos, causada pelas alterações psicológicas que ocorrem quando uma pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda o mesmo que a faça feliz.²⁰

Na tabela 1, mais de 40% dos atributos estão relacionados a questões sociais e interpessoais no local de trabalho, destacando um olhar precativo com as relações do dia a dia, relacionar-se não é algo muito fácil, requer de um esforço muito grande, e isso inclui aceitação, respeito mútuo e principalmente a capacidade de muitas vezes se colocar no lugar do outro.

O impacto nas relações sociais sobre o estresse ocupacional pode ser benéfico ou prejudicial, dependendo da qualidade desta dimensão na vida cotidiana da organização. “Quando o suporte social está bem desenvolvido na organização, ele tem um efeito protetor que se manifesta em baixos níveis de estresse, ou seja, quanto maior o nível de suporte social no ambiente organizacional, menor o nível de estresse no trabalho”.^{21:174} Por outro lado, quando o suporte social é inexistente ou deficitário na organização, este fator transforma-se num estressor.²¹⁻²²

Grande parte da literatura descreve que o estresse ocupacional seja resultante de um complexo conjunto de fenômenos e não consequência de apenas um único fator externo que age sobre o trabalhador, sendo entendido como reação tensional experimentada pelo trabalhador diante de estímulos estressores que surgem no contexto de trabalho e são percebidos como ameaças à sua integridade.²²⁻²³

Além disso, essas reações podem prejudicar a interação da pessoa com o trabalho e com o ambiente organizacional, à medida que esse ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar tais situações.²⁴

A sobrecarga no trabalho a exaustão e esgotamento ambos correspondem a mais de 40% do conceito “Estresse Gerencial”, nessa altura o estresse pode ser considerado um obstáculo, uma vez que poderá interceptar e desviar o fluxo de energia, gerando assim, uma ruptura no equilíbrio pessoal. A vida acelerada dos dias atuais, principalmente nos grandes centros urbanos, contribui com um grande número de fatores capazes de interferirem nesse equilíbrio, que é considerado de fundamental importância para a saúde das pessoas.²⁵

Desse modo, o estresse ocupacional tem se tornado preocupante por refletir, também, na qualidade dos serviços prestados pelas instituições no ambiente ocupacional os profissionais tendem a sofrer alterações que afetam seu bem-estar físico e mental. Afinal, estão expostos a situações constantes de pressão no ambiente de trabalho.¹²

No que diz respeito aos antecedentes (Tabela 2) do conceito analisado, ou seja, os acontecimentos históricos que contribuíram para o seu desenvolvimento, os estudos destacaram as mudanças e transformações organizacionais, socioeconômicas e gerenciais (7; 58,3%), extensa jornada de trabalho e sobrecarga (4; 33,3%) e pressão para atingir metas e melhorar o desempenho (4; 33,3%).

Nesse contexto, compreende-se que a globalização e o capitalismo, com a incorporação de novas tecnologias, concorrência e desemprego, fizeram com que ocorressem mudanças organizacionais. Houve redução do número de pessoal e a aparição de novos modelos de gestão, modificando as condições de trabalho, favorecendo a extensa jornada de trabalho, o aumento de pressão e exigências para se atingir metas e melhorar o desempenho.²⁶

Quanto aos consequentes (Tabela 3), os destacados como de maior impacto aos indivíduos e organizações foram: a redução na produtividade e decréscimo no desempenho da organização (9; 75,0%); o aumento do absenteísmo e de licenças médicas (8; 66,7%); e as disfunções psicológicas (ansiedade e depressão) (5; 41,7%).

Assim, o desencadeamento de fatores como distúrbios gastrintestinais, irritabilidade, insônia, mudança de humor, diminuição do desejo sexual, alergias, cansaço, geram Redução na Produtividade e Decréscimo no Desempenho da organização.

Outro fato que chama a atenção é o aumento do absenteísmo e de licenças médicas que, devido ao alto nível de estresse, o servidor acaba faltando com grande frequência, provocando problemas a equipe, que, por sua vez, fica supersaturada e atinge diretamente o usuário devido receber uma assistência precária, abrindo, portanto, brechas para erros e, conseqüentemente, danos à instituição e ao indivíduo.

Acerca das disfunções psicológicas, essas compreendem a ansiedade e a depressão no servidor. Segundo o conceito

transacional do estresse, este é visto enquanto fenômeno complexo, que se apresenta através do estímulo e da interação do indivíduo com o ambiente interno e externo.²⁷

Assim, pode levar à ocorrência de mudanças fisiológicas, psicológicas, emocionais e comportamentais, em que a cultura organizacional da instituição, as más condições de trabalho oferecidas e a sobrecarga de horários (nos casos de pessoas que trabalham em mais de um ambiente), os saturam física e psicologicamente, provocando disfunções no organismo que refletem na sua saúde mental.²⁷

Percebe-se uma certa confusão no uso de sinônimos do conceito analisado. Nota-se que o termo estresse ocupacional e estresse no trabalho são muito usados nos estudos e pesquisas, em razão de serem termos abrangentes que envolvem questões referentes ao trabalho, emprego, ocupação e fonte de renda. Entretanto, não representam de forma adequada o conceito de estresse gerencial, que, diferente dos termos citados, é focado no estresse dos gestores.

Além disso, outro fator em destaque é o número elevado de termos substitutos encontrados, que podem ter relação com a dificuldade de uma compreensão unificada do conceito de estresse gerencial. Nesse sentido, esta análise conceitual pode subsidiar a compreensão precisa do conceito para a utilização na prática, teoria, na educação e pesquisa, pois quanto mais claro e preciso forem os conceitos maior será o entendimento entre os que utilizam.²⁸

No que se refere aos conceitos relacionados, houve destaque dos modos de enfrentamento e estratégias de *coping*, entendidos como esforços cognitivos e comportamentais que mudam constantemente e que se desenvolvem para responder às demandas específicas externas e/ou internas avaliadas como excessivas para os recursos do indivíduo.²⁹

Há, ainda, outras definições que dão diferentes tipos de estratégias para o enfrentamento de estresse. Por exemplo, entende-se que o *coping* trata-se de um processo dinâmico de esforços determinados para a solução das dificuldades e das demandas exigidas para o ajustamento do organismo.³⁰

Outros autores têm o *coping* como um construto multidimensional que engloba uma veracidade de estratégias cognitivas e comportamentais que podem ser utilizadas para modificar, reavaliar e evitar circunstâncias estressantes ou para avaliar seus efeitos adversos.³¹⁻³²

Quanto ao destaque das estratégias de enfrentamento, verifica-se que isto foi um fator positivo, pois conforme pesquisas o *coping* podem reduzir os altos custos de estresse nas organizações.³³

Realça-se, assim, a necessidade de se desenvolver estudos de *coping* no trabalho de gestores, a qual aparece retratada nas projeções econômicas e no crescimento contínuo de trabalhadores que devem ser compensados por queixas relacionadas ao estresse ocupacional. Este mesmo argumento pode ser usado para ressaltar a importância de pesquisas que abordem a relação entre exaustão emocional e o *coping* no contexto ocupacional, desenvolvidas com trabalhadores brasileiros.³⁴

Por fim, destaca-se que o conceito de estresse gerencial foi compreendido como um conjunto de fatores organizacionais e interpessoais no local de trabalho, que causam o desgaste fisiológico e psicológico do trabalhador, o que afeta a saúde do indivíduo, assim como reflete diretamente na instituição.

Esses fatores são frutos de uma má gestão, através da falta de um planejamento prévio e tomada de cuidados necessários à saúde dos servidores; precariedade dos serviços públicos - no que diz respeito a falta de profissionais necessários, sobrecarregando os que já existem.

CONCLUSÃO

A análise de conceito na perspectiva evolucionária de Rodgers possibilitou entender e distinguir o conceito “estresse gerencial” dos demais, por meio da compreensão de atributos, antecedentes, consequentes, termos substitutos e conceitos relacionados.

Nesse sentido, o conceito de estresse gerencial foi compreendido como um conjunto de fatores organizacionais e interpessoais no local de trabalho, que causam o desgaste fisiológico e psicológico do trabalhador, o que afeta a saúde do indivíduo, assim como reflete diretamente na instituição.

Pode-se perceber um número incipiente de pesquisas nacionais sobre a temática, destacando as áreas da administração e psicologia sobre o tema. Vale salientar que não foi encontrado nenhum estudo na área da saúde, o que denota a existência de uma lacuna na pesquisa do estresse na área administrativa da saúde.

Foi possível identificar que o estresse ocupacional tem se tornado preocupante por refletir, também, na qualidade dos serviços prestados pelas instituições. Deste modo, como antecedentes foram destacados a globalização e o capitalismo, com a incorporação de novas tecnologias, concorrência e desemprego, que deram um pontapé na elevação do estresse ocupacional nas organizações.

Enquanto limitações do estudo, destacam-se a restrição da dimensão temporal do banco de dados utilizado (2013 a 2016), além da incipiência de estudos nacionais sobre a temática analisada. Desse modo, sugere-se uma ampliação na análise, na qual sejam incluídas publicações internacionais.

Como contribuição, espera-se que a concreta utilização e aplicação do conceito de “estresse gerencial” possa embasar futuros estudos. Realça-se, ainda, a necessidade de desenvolvimento de pesquisas envolvendo “estresse gerencial” e gestores em saúde.

REFERÊNCIAS

1. Fonseca JRF, Neto DL. Níveis de estresse ocupacional e atividades estressoras em enfermeiros de unidades de emergência. *Rev RENE*. 2014; 15(5):732-42.
2. Selye H. *Stress e tensão*. 2ª ed. São Paulo (SP): IBRASA; 1965.
3. Balassiano M, Tavares E, Pimenta RC. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? *Rev RAP*. 2011; 45(3):751-74.

4. Cooper CL, Marshall J. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *J Occup Health Psychol*. 1976; 49(1):11-28.
5. Goulart JRE, Lipp MEN. Estilo de liderança e estresse: uma pesquisa em escolas estaduais de ensino fundamental. *RBPAAE*. 2011; 27(2):153-360.
6. Oliveira RJ, Cunha T. Estresse do profissional de saúde no ambiente de trabalho: causas e consequências. *Caderno Saúde e Desenvolvimento*. 2014; 3(2):78-93.
7. Rodgers BL. Concept Analysis: an evolutionary. In: Rodgers BL, Knafl KA (Eds.). *Concept development in nursing*. 2ª ed. Philadelphia: Saunders; 2000.
8. Poles K, Bousso RS. Morte digna da criança: análise de conceito. *Rev Esc Enferm USP*. 2009; 43(1):215-22.
9. Camargo BV, Justo AM. Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ. Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição (LACCOS) [Internet]. Santa Catarina; 2013 [acesso em 2018 Fev 22]. Disponível em: <http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-en-portugais>.
10. Salvador PTCO, Bezerril MS, Mariz CMS, Fernandes MID, Martins JCA, Santos VEP. Objeto e ambiente virtual de aprendizagem: análise de conceito na perspectiva evolucionária de Rodgers. *Rev Bras Enferm*. 2017; 70(3):599-606.
11. Ministério da Educação [BR]. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG) 2011-2020. Brasília (DF); 2010
12. Lima RS. Instrumentos utilizados para avaliar o estresse ocupacional de gestores: scoping review [monografia]. Natal (RN): Universidade Federal do Rio Grande do Norte; 2017.
13. Centro Universitário Unihorizontes. Cursos [Internet]. Belo Horizonte; 2018 [acesso em 2018 Fev 22]. Disponível em: <http://www.unihorizontes.br/fnh/>.
14. Ministério da Educação [BR]. Avaliação da CAPES aponta crescimento da pós-graduação brasileira [Internet]. Brasília (DF): Fundação CAPES; 2017 [acesso em 2018 Fev 22]. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/sala-de-imprensa/noticias/8558-avaliacao-da-capes-aponta-crescimento-da-pos-graduacao-brasileira>.
15. Moraes AFM. Estresse ocupacional: um olhar sobre o trabalho da mulher gestora do polo industrial de Manaus [dissertação]. Belo Horizonte (MG): Universidade Federal de Minas Gerais; 2014.
16. Rossi AM. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. São Paulo (SP): Atlas; 2010.
17. Santos AQ. Estresse ocupacional: estudo realizado com gestores docentes de Unidades Acadêmicas da área da Saúde de uma Instituição Federal de Ensino situada no estado de Minas Gerais [dissertação]. Belo Horizonte (MG): Faculdade Novos Horizontes; 2015.
18. Guimarães ALCO. O estresse ocupacional do gestor escolar: um estudo nas escolas municipais do cabula/salvador – Bahia [dissertação]. Salvador (BA): Universidade Do Estado da Bahia; 2013.
19. Pego ZO. Estresse ocupacional: estudo com gestores de uma instituição de ensino público federal do Estado de Minas Gerais [dissertação]. Belo Horizonte (MG): Faculdade Novos Horizontes; 2015.
20. Lipp MEN, Rocha JC. *Stress, qualidade de vida e hipertensão arterial*. 2ª ed. Campinas (SP): Papirus; 1996.
21. Paschoal T, Tamayo A. Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família – Trabalho no Estresse Ocupacional. *Psic.: Teor. e Pesq*. 2005; 21(2):173-80.
22. Canova QR, Porto JB. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. *Rev Adm Mackenzie*. 2010; 11(5):4-31.
23. Pereira LZ, Zille GP. O estresse no trabalho: uma análise teórica de seus conceitos e suas inter-relações. *Rev GES*. 2010; 4(7):414-34.
24. Limongi-França AC, Rodrigues AL. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 3ª ed. São Paulo (SP): Atlas; 2002.
25. Amaral MA, Souza FR, Brandão RKS, Tiola FPS, Ferreira LB. Estresse Ocupacional: Um Estudo das Relações de Trabalho do Centro Municipal de Saúde de Ituna/ES. In *Anais do Simpósio de Excelência de Gestão e Tecnologia*; 2013 out; Resende (RJ); 2013. p. 1-16.
26. Maffia LN. Estresse ocupacional em gestores: estudo nas secretarias de estado de Minas Gerais [dissertação]. Belo Horizonte (MG): Universidade Federal de Minas Gerais; 2013.

27. Leite Júnior, JAP. Estresse, estratégias de enfrentamento e qualidade de vida no ambiente de trabalho: um estudo em um instituto de pesquisas [dissertação]. São José dos Campos (SP): 2009.
28. Zagonel IPS. Análise de conceito: um exercício intelectual em enfermagem. *Cogitare Enfer.* 1996; 1(1):10-4.
29. Folkman S, Lazarus RS, Dunkel-Schetter C, DeLongis A, Gruen RJ. Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *JPSP.* 1986; 50(5):992-1003.
30. Zautra AJ, Wrabetz AB. Coping success and its relationship to psychological distress for older adults. *JPSP.* 1991; 61(5):801-10.
31. Parkes KR. Personality and coping as moderator of work stress process: Models, methods and measures. *J Work & Stress.* 1994; 88(2):110-29.
32. Terry DJ. Determinants of coping: the role of stable and situational factors. *JPSP.* 1994; 66(5):895-910.
33. Latack JC, Havlovic AJ. Coping with job stress: a conceptual evaluation framework for coping measures. *JOB.* 1992; 13(5):479-508.
34. Tamayo MR, Troccoli BT. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estud Psicol.* 2002; 7(1):37-46.

Recebido em: 23/05/2018

Revisões requeridas: 13/12/2018

Aprovado em: 15/02/2019

Publicado em: 05/01/2021

Autor responsável pela correspondência:

Victor Lucas de Melo Silva

Endereço: Rua Açude Gargalheira nº 76,

Pajuçara, Natal – RN.

CEP: 59133-310

E-mail: victorlmaia@hotmail.com