



## 1. Introdução

Na enfermagem o sofrimento, morte e stress são frequentes, o que atualmente leva à valorização da saúde ocupacional dos enfermeiros. Ao longo do tempo, o stress laboral crónico pode transformar-se em burnout, com consequências negativas no profissional e na qualidade dos serviços (Khamisa et al., 2015). Contudo, alguns profissionais continuam motivados perante a adversidade e o conceito de engagement parece opor-se ao burnout, funcionando como um fator protetor de stress (Bakker et al., 2014; Schaufeli & Salanova, 2007).

## 2. Objetivos

No âmbito do projeto internacional INT-SO “Dos contextos de trabalho à saúde ocupacional dos profissionais de enfermagem, um estudo comparativo entre Portugal, Brasil e Espanha” (com colaboração de Pilar Mosteiro da FMCS-Univ. Oviedo, Espanha, e de Patricia Baptista e Vanda Felli, da EE-Univ.S.Paulo, Brasil), pretende-se conhecer os níveis de burnout e engagement numa amostra de enfermeiros do Porto, sua correlação e variação em função de características individuais/laborais

## 3. Metodologia

Estudo transversal, descritivo e comparativo efetuado em profissionais de enfermagem. Foram aplicadas versões portuguesas do MBI e da UWES (Maslach & Jackson, 1997; Schaufeli & Bakker, 2003; Marques-Pinto & Picado, 2011) e um questionário de caracterização sociodemográfica/laboral a enfermeiros de hospitais do Porto, após autorização formal. O questionário impresso demorou cerca de 10 minutos a preencher e foi realizado e devolvido no horário de serviço em envelopes fechados.

Participaram de forma anónima e voluntária, 178 enfermeiros, estando 66% a trabalhar por turnos, idade M=35,4, e anos de serviço M=12,1, sendo 79% mulheres, 49% casados e 47% com filhos.

## 5. Conclusão

Os resultados revelam já moderada exaustão emocional, alertando para a prevenção do burnout. Sugerem que o engagement poderá constituir um protetor do burnout e revelam que as condições de trabalho, nomeadamente horário por turnos, mais do que as características individuais parecem influenciar o burnout e o engagement. A European Agency for Safety and Health at Work (2007, 2014) tem vindo a alertar para o stress no trabalho com um risco emergente e em 2015 a Ordem dos Psicólogos Portugueses lançou, com base nesta agência, a campanha “Locais de trabalho saudáveis”. A comparação futura destes dados com os dados de Espanha e Brasil fornecerá subsídios para o planeamento de medidas de promoção/proteção da saúde dos enfermeiros, transversais a vários países, pois o burnout parece ser transcultural (Glazer & Gyurak, 2008) e iniciar-se já até de forma semelhante nos cursos de enfermagem (Burnard et al., 2008).

## Bibliografia

- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A.I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Burnard, P., Edwards, D., Bennett, K., Thaibah, H., Tothova, V., Baldacchino, D., Bara, P. & Myteveli, J. (2008). A comparative, longitudinal study of stress in student nurses in five countries: Albania, Brunei, the Czech Republic, Malta and Wales. *Nurse Education Today*, 28(2), 134-145.
- European Agency for Safety and Health at Work (2014). *Priorities for occupational safety and health research in Europe for the years 2013–2020 Summary report – (updated Jan 2014)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Agency for Safety and Health Work (2007). *European Risk Observatory Report – Expert Forecast an emerging psychosocial risk related to occupational safety and health*. Belgium: European Agency for Safety and Health Work.
- Glazer, S., & Gyurak, A. (2008). Sources of occupational stress among nurses in five countries. *International Journal of Intercultural Relations*, 32, 49–66.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652-666.
- Marques-Pinto, A., & Picado, L. (2011). *Adaptação e Bem-Estar nas Escolas Portuguesas: dos Alunos aos Professores*. Lisboa: Coisas de Ler.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1997). *MBI, inventário Burnout de Maslach, síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial; manual*. Madrid: TEA, Publicaciones de Psicología Aplicada.
- Schaufeli, W., & Bakker A. (2003). *UWES: Utrecht, work engagement scale preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki, (Eds), *Research in social issues in management*, (pp. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.

## 4. Resultados

Os dados preliminares do projeto INT-SO e relativos apenas ainda a uma amostra portuguesa, revelaram (Tabela 1), no que se refere ao burnout, uma moderada exaustão emocional, baixa despersonalização e elevada realização pessoal. Relativamente ao engagement, encontrou-se elevado vigor, dedicação e absorção. Verificou-se (Tabela 2) que enfermeiros a trabalhar por turnos, quando comparados com enfermeiros a trabalharem horário fixo, estavam mais exaustos e apresentam maior despersonalização, além de terem menos dedicação e absorção no trabalho. Além disso, os enfermeiros do sexo masculino estavam mais despersonalizados e menos absorvidos no trabalho. Contudo, a idade e anos de serviço não apresentaram correlação significativa com o burnout e o engagement. Estes estão negativamente correlacionados, nomeadamente todas as dimensões do engagement se correlacionam negativamente com a exaustão emocional e a despersonalização, mas positivamente com a realização pessoal. O estado civil e a existência de filhos não revelaram diferenças significativas no burnout nem no engagement.

Tabela 1. Média, desvio padrão e correlação entre variáveis

| Dimensões (0 - 6)       | M     | DP   | Idade | Tempo serviço | Exaustão Emocional | Desp.   | Realização Profissional | Vigor  | Dedicação |
|-------------------------|-------|------|-------|---------------|--------------------|---------|-------------------------|--------|-----------|
| Idade                   | 35,40 | 8,03 |       |               |                    |         |                         |        |           |
| Tempo de serviço        | 12,07 | 7,63 |       |               |                    |         |                         |        |           |
| Exaustão Emocional      | 2,61  | 1,22 | -,141 | -,120         |                    |         |                         |        |           |
| Despersonalização       | 1,00  | 1,05 | -,083 | -,145         | ,347**             |         |                         |        |           |
| Realização Profissional | 4,52  | ,83  | ,003  | ,034          | -,219**            | -,125   |                         |        |           |
| Vigor                   | 4,46  | 1,24 | ,058  | ,065          | -,418**            | -,225** | ,591**                  |        |           |
| Dedicação               | 4,49  | 1,28 | ,102  | ,071          | -,458**            | -,245** | ,541**                  | ,837** |           |
| Absorção                | 4,15  | 1,29 | ,086  | ,043          | -,313**            | -,220** | ,335**                  | ,677** | ,725**    |

\*p<.050 \*\*p<.010

Tabela 2. Diferenças de médias no burnout e engagement em função de variáveis socioprofissionais

| Variáveis      | Exaustão Emocional | Despersonalização | Dedicação    | Absorção     |
|----------------|--------------------|-------------------|--------------|--------------|
| Turno fixo     | 2,21               | 0,75              | 4,77         | 4,49         |
| Turno rotativo | 2,78               | 1,15              | 4,36         | 3,98         |
| t (p)          | -3,037 (.003)      | -2,364 (.019)     | 2,106 (.037) | 2,515 (.013) |
| Sexo feminino  |                    | 0,90              |              | 4,29         |
| Sexo masculino |                    | 1,44              |              | 3,66         |
| t (p)          |                    | -2,770 (.006)     |              | 2,695 (.008) |