

BULLYING E BURNOUT: ESTUDO COM ENFERMEIROS GESTORES

Gildo Castro¹, Leticia Trindade², Assunção Nogueira³, Elisabete Borges⁴

¹Centro Hospitalar Universitário de S. João, gildocastro1@gmail.com

²Universidade do Estado de Santa Catarina, letrindade@hotmail.com

³Escola Superior de Enfermagem Tâmega e Sousa, IPSN, CESPU, assuncao.nogueira@ipsn.cespu.pt

⁴Escola Superior de Enfermagem do Porto, CINTESIS@RISE, elisabete@esenf.pt

Resumo: O trabalho constitui um dos principais fatores influenciadores do estado de saúde. Salientam-se, neste contexto, os fenómenos do bullying e da síndrome de burnout nos enfermeiros (Al Muharraq, Bakerr, & Alallah, 2022; Trindade et al., 2022). Pretendeu-se identificar a prevalência e os tipos de comportamentos de bullying mais frequentes, os níveis de burnout e analisar a relação entre bullying e burnout em função das variáveis sociodemográficas e profissionais em Enfermeiros gestores de um Centro Hospitalar, do Norte de Portugal. Estudo quantitativo, descritivo, correlacional e transversal. Aplicou-se um questionário sociodemográfico/profissional, o NAQ-R e o BAT a uma amostra de conveniência de 97 Enfermeiros gestores. Encontrou-se uma prevalência de bullying de 28,6% com predomínio para comportamentos Exclusão. Os Enfermeiros gestores mais novos, com menos tempo de experiência profissional e com horário de trabalho rotativo evidenciaram médias superiores de Subvalorização do trabalho. Observou-se ainda, níveis moderados de burnout, com a subescala Exaustão a evidenciar média mais elevada. Os participantes do sexo feminino, os mais velhos, com horário rotativo e com menos tempo de experiência profissional apresentaram scores mais altos. Os resultados encontrados confirmam que o bullying e a síndrome de burnout são uma realidade nos Enfermeiros gestores.

Palavras-Chave: Bullying, Burnout, Enfermeiros, Gestão de pessoas, Hospital.

1. Introdução

O trabalho faz parte do nosso quotidiano, porém os locais de trabalho estão associados a muitos problemas de saúde, nomeadamente problemas de saúde mental (Esteves, 2021). Os trabalhadores são percecionados pelas organizações como um ativo valioso. O sucesso de uma organização está habitualmente relacionado com os recursos humanos e, a maioria dos custos de um negócio têm que ver, geralmente, com estes (Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2021). A temática da saúde, no local de trabalho, emerge nesta conjuntura. As organizações perceberam que esta afeta o desempenho dos trabalhadores, com custos diretos, por exemplo, nos indicadores de absentismo e de presentismo (Serafin & Czarkowska-Paczek, 2019).

Os riscos psicossociais, no local de trabalho, têm estado em evidência devido aos custos que acarretam para a saúde dos trabalhadores e para as organizações (Faria et al., 2019). São conhecidos por influenciarem negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores, a produtividade e a economia (DGS, 2021). Salientam-se, neste domínio, os fenómenos do bullying e da síndrome de burnout, pois atingem proporções preocupantes (Serafin & Czarkowska-Paczek, 2019; Busnello et al., 2022; João, Vicente & Portelada, 2022).

No contexto laboral dos enfermeiros o bullying e a síndrome de burnout revestem-se de preocupações acrescidas, porque comprometem a saúde mental dos profissionais e, consequentemente, a qualidade e segurança dos cuidados prestados (Xian et al., 2019; Feitor & Borges, 2022).

Além disso, a crise de saúde pública ocasionada pela pandemia por covid-19 desencadeou profundas alterações no mundo laboral, com particular ênfase nas profissões da linha da frente ao combate à pandemia: os profissionais de saúde (Borges et al., 2021;).

Nas últimas três décadas, o interesse científico e social, pelos riscos psicossociais, nomeadamente pelo fenómeno *bullying* no trabalho que aumentou de forma considerável, possibilitou a compreensão deste fenómeno e dos seus efeitos (Liu et al., 2019;). Apesar disso, a sua incidência é crescente (Trindade et al., 2022). O *bullying* apresenta-se assim, como um tipo de violência que pode ser verificada em vários contextos laborais (Borges, 2018). Um problema conhecido por afetar negativamente os indivíduos, as organizações e a sociedade, atingindo diversos setores da sociedade, a área da saúde é disso exemplo (Antão et al., 2020).

Neste enquadramento, os enfermeiros são particularmente atingidos pelo *bullying*, sendo um fenómeno com representatividade, aproximadamente, um terço dos enfermeiros, a nível global, é vítima de *bullying* (Makarem et al., 2018; Arnetz et al., 2019).

Relativamente à síndrome de *burnout*, a Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu-a como uma doença relacionada com o trabalho, tendo sido, em maio de 2019, incluída na Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID-11), com entrada em vigor, em janeiro de 2022 (OMS, 2019; Nowrouzi-Kia et al., 2022).

Embora conhecidas as consequências destes fenómenos, as razões da sua prevalência e a sua relação ainda não são bem compreendidas (Liu et al., 2019). E, medidas eficazes para a sua prevenção parecem faltar (Arnetz et al., 2019; Kowalczyk, Krajewska-Kulak, & Sobolewski, 2020). Neste enfoque, o estudo nestas temáticas poderá contribuir para o aumento do conhecimento, consciencialização e implementação de estratégias que potenciem a sua prevenção, promovendo a saúde dos trabalhadores e a qualidade dos cuidados (OIT, 2021).

2. Objetivos

Identificar a prevalência e os tipos de comportamentos de *bullying* mais frequentes, os níveis de *burnout* e analisar a relação entre *bullying* e *burnout* em função das variáveis sociodemográficas e profissionais em Enfermeiros gestores de um Centro Hospitalar, do Norte de Portugal.

3. Metodologia

Integrado no Projeto HWOPI – *Health Work Project International*, da Escola Superior de Enfermagem do Porto (ESEP) e Centro de Investigação em Tecnologias e Serviços de Saúde (CINTESIS@RISE), desenvolveu-se um estudo de natureza quantitativa, do tipo descritivo, correlacional e transversal. Participaram no estudo 63 Enfermeiros, que atuavam como Enfermeiro gestor ou Enfermeiro em funções de gestão, há pelo menos 6 meses, selecionados através de uma técnica de amostragem não probabilística e uma amostra de conveniência.

Aplicou-se, no período de janeiro a fevereiro de 2022, um questionário online, para caracterização sociodemográfica e profissional; o *Negative Acts Questionnaire Revised* - NAQ-R (Einarsen & Hoel, 2001; Borges & Ferreira, 2015) e o *Burnout Assessment Tool* - BAT (Schaufeli, Desart, & De Witte, 2020). Os dados foram tratados e analisados com recurso ao *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM®SPSS), versão 25.0 e a estatística descritiva e inferencial (frequências absolutas e relativas, média e o desvio padrão, Teste t de *Student* para amostras independentes, one-way ANOVA e coeficiente de correlação de Pearson), utilizou-se o $p \leq 0,05$ como limite de significância. Procedeu-se ao cumprimento de todos requisitos formais e éticos, nomeadamente autorizações do Conselho de Administração, Comissão de Ética para a Saúde e do Consentimento informado dos participantes.

4. Resultados e discussão

Os Enfermeiros gestores, que participaram no estudo eram, na sua maioria, do sexo feminino (68,3%), casadas ou em união de fato (81%), com filhos 87,3%), com licenciatura (44,4%), especialistas em funções de gestão (49,2%) e com horário de trabalho fixo (87,3%). Relativamente à idade e tempo de experiência profissional, a média foi de 51,9 e 29,5 anos, respetivamente. Relativamente ao local de trabalho, 61,9% trabalhava nas UAGS de Medicina e Cirurgia e 66,6% praticava atividades de lazer para além do seu horário de trabalho.

Relativamente à frequência dos critérios do NAQ-R que permitem identificar a prevalência de *bullying* nos Enfermeiros gestores, verificou-se no 1º critério 28,6 % (Resposta positiva a pelo menos um dos 22 itens com intensidade 4 ou 5, nos últimos seis meses), no 2º critério 11,1% (O participante identifica-se como vítima de violência psicológica no trabalho através do item 23 com a intensidade de 3, 4 ou 5, nos últimos seis meses) e, no 3º critério 7,9 % (Resposta positiva conjuntamente ao primeiro e segundo critério, nos últimos seis meses) de casos de *bullying*. Comparando as prevalências encontradas com pesquisas anteriores verificaram-se resultados semelhantes, por exemplo, com os de Sá (2008), Borges (2012) e Serafin & Czarkowska-Pączek (2019).

O tipo de comportamento de *bullying* mais frequente identificado pelos Enfermeiros gestores foram os que se encontravam associados à Exclusão, seguindo-se a Subvalorização do trabalho, a Qualidade/Sobrecarga de trabalho e por fim, os comportamentos de Intimidação (Tabela 1).

Tabela 1: Distribuição dos valores de Média, Desvio padrão, Mínimo e Máximo das subescalas do NAQ-R

NAQ-R (1-5)	Média (Desvio Padrão)	Mínimo	Máximo
Intimidação	1,29 (0,40)	1,00	2,75
Exclusão	1,68 (0,66)	1,00	4,75
Qualidade/Sobrecarga de trabalho	1,54 (0,55)	1,00	4,00
Subvalorização do trabalho	1,67 (0,93)	1,00	5,00

Serafin & Czarkowska-Pączek, em 2019, acerca da frequência dos comportamentos de *bullying* identificados pelos enfermeiros mencionaram a seguinte sequência por ordem decrescente: Intimidação, Exclusão, Qualidade/Sobrecarga do trabalho e, Subvalorização do trabalho. Contrapondo, Al-Ghabeesh & Qattom (2019) obtiveram no seu trabalho com enfermeiros a sequência de comportamentos de *bullying* mais frequentes que se expõe por ordem decrescente: Qualidade/Sobrecarga do trabalho, Subvalorização do trabalho, Intimidação e Exclusão.

Os Enfermeiros gestores, que integraram a categoria Outros (Enfermeiros gestores cujo locais de trabalho não se incluíam em nenhuma das categorias mencionadas no instrumento de colheita de dados), apresentaram média mais elevada comparativamente com os outros participantes (M=2,6; DP=2,19, p=0,035), seguindo-se os que exerciam funções na UAG Medicina; UAG da Mulher e da Criança, Psiquiatria e Saúde Mental e Urgência e Medicina Intensiva e por fim os da UAG Cirúrgica. Os que exerciam em regime de horário de trabalho rotativo, apresentaram média mais elevada na subescala da Subvalorização do trabalho (M=2,88; DP=1,55, p=0,021) quando comparados com os Enfermeiros gestores com horário de trabalho fixo.

Verificou-se ainda, uma associação estatisticamente significativa e negativa entre subescala Subvalorização do trabalho com a idade (r=-0,355; p=0,004) e o tempo de experiência profissional (r=-0,398; p=0,001).

Os participantes com menos tempo de experiência profissional no cargo atual apresentaram média mais elevada na subescala Subvalorização do trabalho ($M=2,42$; $DP=1,55$, $p=0,018$), sendo, os que exerciam entre os 11-20 anos os que evidenciaram média inferior ($M=1,41$; $DP=0,32$, $p=0,018$).

Na generalidade estes resultados seguem a mesma linha dos trabalhos desenvolvidos por Serafin & Czarkowska-Pączek, 2019, Esteves, 2021 e Al Muharraq et al., 2022.

Relativamente à síndrome de *burnout* verificaram-se níveis moderados com destaque para a subescala Exaustão pela média mais elevada. Salientam-se, também, as subescalas Angústia Psicológica, Incapacidade Controlo Cognitivo, e Queixas Psicossomáticas que se posicionam num nível médio do score do BAT, já as subescalas Distanciamento Mental e Incapacidade Controlo Emocional apresentam os scores médios mais baixos (Tabela 2).

Outras pesquisas, envolvendo enfermeiros e que utilizaram o BAT como instrumento de avaliação, também, se identificaram a prevalência do fenómeno entre os participantes. Citamos, a título de exemplo: o estudo de Basińska, Gruszczyńska, & Schaufeli, em 2021, na Polónia; na Alemanha, num hospital de Frankfurt, Mai et al. (2022) investigaram 595 enfermeiros sobre o *burnout* referindo que 47,6% apresentou um nível moderado/alto de *burnout*, sendo o valor médio do score do BAT de 2,63 e Esteves (2021), em Portugal, num estudo com 401 enfermeiros encontrou níveis de *burnout* moderados, com destaque para as subescalas Exaustão e Queixas psicológicas, com os scores mais elevados do BAT.

Tabela 2: Distribuição dos valores de Média, Desvio padrão, Mínimo e Máximo das subescalas do BAT

Subescalas BAT	Média (Desvio Padrão)	Mínimo	Máximo
Exaustão	2,64 (0,67)	1,38	4,63
Distanciamento Mental	1,80 (0,83)	1,00	4,40
Incapacidade Controlo Cognitivo	2,14 (0,70)	1,00	5,00
Incapacidade Controlo Emocional	1,93 (0,60)	1,00	4,20
Angústia Psicológica	2,42 (0,69)	1,20	4,20
Queixas Psicossomáticas	2,12 (0,67)	1,00	3,80

As mulheres apresentam média mais elevada na subescala Angústia Psicológica ($M=2,56$; $DP=0,69$, $p=0,017$), comparativamente aos homens. Identificou-se uma associação estatisticamente significativa e positiva entre subescala Exaustão e a idade ($r=0,354$; $p=0,004$); uma associação estatisticamente significativa e negativa entre o tempo de experiência profissional e as subescalas da Exaustão ($r=-0,391$; $p=0,002$), Incapacidade Controlo Cognitivo ($r=-0,257$; $p=0,042$) e Angústia Psicológica ($r=-0,290$; $p=0,021$), e, os que exerciam com horário de trabalho rotativo apresentaram média mais elevada de Exaustão ($M=3,14$; $DP=0,91$, $p=0,024$), comparativamente aos que possuíam horário de trabalho fixo.

Pesquisas nesta área referem resultados idênticos e acrescentam que a síndrome de *burnout* tem causas multifatoriais sendo as características sociodemográficas muitas vezes fatores condicionantes (Esteves, 2021; Yanto, Djudiyah, & Syakarofath, 2022).

5. Conclusão

Os ambientes de trabalhos, na área da saúde, são favoráveis ao aparecimento de fenómenos de *bullying* e de *burnout*. Afirmção corroborada pela prevalência do fenómeno de *bullying* e a

maior evidência para os comportamentos de Exclusão identificados nos Enfermeiros gestores. Com os Enfermeiros gestores mais velhos, com mais tempo de experiência profissional e no cargo atual e com horário de trabalho fixo que apresentaram menor Subvalorização do trabalho. Relativamente ao local trabalho (Departamento), os Enfermeiros gestores, que integram os Serviços de Meios Complementares de Diagnostico e Serviços de Apoio à Produção Clínica e Comissões de Apoio Técnico apresentam média mais elevada na Subvalorização do trabalho.

No que se refere ao *burnout* identificaram-se Níveis moderados com destaque para a subescala Exaustão; os enfermeiros mais velhos e com horário de trabalho rotativo apresentaram níveis mais elevados de Exaustão e, os enfermeiros com menos tempo de experiência profissional níveis mais elevados nas subescalas Exaustão, Incapacidade Controlo Cognitivo e Angústia Psicológica.

Reconhecidas as consequências do *bullying* e do *burnout* na qualidade dos cuidados de enfermagem e segurança do doente revela-se uma prioridade, nas organizações de saúde a implementação de estratégias que visem a sua prevenção. Nestas, assume papel relevante o Enfermeiro gestor nas organizações de saúde, associado ao seu conteúdo funcional, deixando-o numa posição privilegiada para a sua promoção e implementação.

Sugere-se, neste âmbito, o investimento em políticas na área da saúde ocupacional, nomeadamente, o investimento na formação e consciencialização dos profissionais de enfermagem relativamente aos riscos psicossociais, no melhoramento das condições de trabalho e na promoção de ambientes organizacionais positivos.

6. Referencias Bibliográficas

- Al-Ghabeesh, S. H., & Qattom, H. (2019). Workplace bullying and its preventive measures and productivity among emergency department nurses. *BMC Health Services Research*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4268-x>
- Al Muharraq, E. H., Baker, O. G., & Alallah, S. M. (2022). The Prevalence and The Relationship of Workplace Bullying and Nurses Turnover Intentions: A Cross Sectional Study. *Open Nursing*, 8, 237796082210746. <https://doi.org/10.1177/23779608221074655>
- Antão, H. S., Sacadura-Leite, E., Manzano, M. J., Pinote, S., Relvas, R., Serranheira, F., & Sousa-Uva, A. (2020). Workplace Violence in Healthcare: A Single-Center Study on Causes, Consequences and Prevention Strategies. *Acta Médica Portuguesa*, 33(1), 31. <https://doi.org/10.20344/amp.11465>
- Arnetz, J. E., Fitzpatrick, L., Cotten, S. R., Jodoin, C., & Chang, C.-H. (Daisy). (2019). Workplace Bullying Among Nurses: Developing a Model for Intervention. *Violence and Victims*, 34(2), 346-362. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.vv-d-17-00211>
- Basińska, B., Gruszczyńska, E., & Schaufeli, W. (2021). The Polish adaptation of the Burnout Assessment Tool (BAT-PL) by W. Schaufeli et al. *Psychiatria Polska*, 1-13. <https://doi.org/10.12740/pp/onlinefirst/141563>
- Borges, E. (2012). *Qualidade de vida relacionada com o trabalho: Stresse e violência psicológica nos enfermeiros*. [Tese de Doutoramento apresentada ao Instituto de Ciências da Saúde: Universidade Católica Portuguesa]. <http://hdl.handle.net/10400.14/18553>
- Borges, E. (2018). *Promoção da saúde no local de trabalho*. In E. Borges (Coord.). (pp. 124-138). *Enfermagem do trabalho: formação, investigação e estratégias de intervenção*. Lidel - Edições Técnicas
- Borges, E., & Ferreira, T. (2015). Bullying no trabalho: adaptação do negative ACTS Questionnaire-Revised (NAQ-R) em Enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 13, 23-25.
- Borges, E., Queirós, C, Vieira, M.F., & Teixeira, A. (2021). Percepções e vivências de enfermeiros sobre o seu desempenho na pandemia da COVID-19. *Rev Rene*, 22, e60790. <https://doi.org/10.15253/2175-6783.20212260790>

- Busnello GF, Trindade LL, Dal Pai D, Beck CLC, Ribeiro OMPL, Borges EMN, et al. Violence against nursing workers: repercussions on patient access and safety. *Rev Bras Enferm.* 2022;75(4):e20210765. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0765pt>
- Direção Geral da Saúde (DGS). (2021). *Guia técnico no 3. Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho*. Lisboa: Direção-Geral da Saúde.
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2001). *The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work*. European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague
- Esteves, L. (2021). *Interação trabalho-família, burnout e da depressão pelo trabalho em enfermeiros durante a pandemia COVID-19*. [Tese de Mestrado-Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação - Universidade do Porto]. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/137521/2/513544.pdf>
- Faria, S., Queirós, C., Borges, E., & Abreu, M. (2019). Saúde mental dos enfermeiros: Contributos do burnout e engagement no trabalho. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 22. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0258>
- Feitor, S. A., & Borges, E. M. N.. (2022). Trauma psicológico: Resultados preliminares de um estudo com enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (28), 186-196. <https://doi.org/10.19131/rpesm.356>
- João, A. L., Vicente, C. & Portelada, A. (2022): Burnout and its correlation with workplace bullying in Portuguese nurses. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. <https://doi.org/10.1080/10911359.2022.2096740>
- Kowalczyk, K., Krajewska-Kułak, E., & Sobolewski, M. (2020). Working Excessively and Burnout Among Nurses in the Context of Sick Leaves. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00285>
- Liu, J., Zheng, J., Liu, K., Liu, X., Wu, Y., Wang, J., & You, L. (2019). Workplace violence against Nurses, job Satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese hospitals. *Nursing Outlook*, 67(5). <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.04.006>
- Mai, T., Todisco, L., Schilder, M., Franke, V., & Ristau, J. (2022). Die Situation der Pflegenden in Akutkrankenhäusern während der zweiten Welle der COVID-19-Pandemie. *Pflege*, 35(2), 104–113. <https://doi.org/10.1024/1012-5302/a000846>
- Makarem, N. N., Tavitian-Elmadjian, L. R., Brome, D., Hamadeh, G. N., & Einarsen, S. (2018). Assessment of workplace bullying: reliability and validity of an Arabic version of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R). *BMJ Open*, 8(12), e024009. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024009>
- Nowrouzi-Kia, B., Dong, J., Gohar, B., & Hoad, M. (2022). Factors associated with burnout among medical laboratory professionals in Ontario, Canada: An exploratory study during the second wave of the COVID-19 pandemic. *The International Journal of Health Planning and Management*. <https://doi.org/10.1002/hpm.3460>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2021). *Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio*. OIT.
- Organização Mundial da Saúde (OMS). (2019). *International Classification of Diseases for Mortality and Morbidity Statistics*. Eleventh Revision
- Sá, L. (2008). *O assédio moral e o burnout na saúde mental dos enfermeiros*. [Tese de Doutoramento]. Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Porto. <http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/7223>
- Serafin, L. I., & Czarkowska-Pączek, B. (2019). Prevalence of bullying in the nursing workplace and determinant factors: a nationwide cross-sectional Polish study survey. *BMJ Open*, 9(12), e033819. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-033819>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>

- Trindade, L. L., Schoeninger, M., Borges, E., Bordignon, M., Bauermann, K. B., Brusnello, G., & Dal Pai, D. (2022). Assédio moral entre trabalhadores brasileiros da atenção primária e hospitalar em saúde. *Acta Paulista de Enfermagem*, 35, eAPE039015, 1-8. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2022AO015134>
- Xian, M., Zhai, H., Xiong, Y., & Han, Y. (2019). The Role of Work Resources between Job Demands and Burnout in Male Nurses. *Journal of Clinical Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jocn.15103>
- Yanto, R. F., Djudiyah, D., & Syakarofath, N. A. (2022). Nurses' experience with burnout and therole of perceived social support. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 10(1), 63-67. <https://doi.org/10.22219/jipt.v10i1.18483>