



10º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde

Porto, 6-8 Fevereiro 2014

¹ Laboratório de Reabilitação Psicossocial (FPCEUP/ESTSPIPP), Porto, Portugal

² Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Portugal

³ Departamento de Investigação e Conhecimento, Associação Nacional de USF (USF-AN)



Laboratório de Reabilitação Psicossocial

anamonica.pereira@usf-an.pt

cqueiros@fpce.up.pt

1. Introdução

A reforma dos cuidados de saúde primários em Portugal, ocorrida em 2005, conduziu a uma reconfiguração dos Centros de Saúde e à implementação das Unidades de Saúde Familiar, pequenas equipas multiprofissionais (médicos, enfermeiros e secretários clínicos), com autonomia técnica e organizacional e um sistema retributivo que premeia a produtividade, acessibilidade e qualidade (Pisco, 2007). A criação destas unidades funcionais implicou alteração nas condições de trabalho, cujo impacto nos médicos e enfermeiros pode ser estudado através do engagement e do burnout. O engagement é um estado afetivo-motivacional positivo relacionado com o trabalho, caracterizando-se pelo vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2002). O burnout é uma resposta ao stress crónico que se caracteriza pela exaustão, despersonalização e reduzida realização profissional (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Estudos revelam que engagement e burnout são conceitos relacionados (Maslach, et al., 2001; Schaufeli & Salanova, 2011), sendo o burnout alvo de interesse crescente pelo seu efeito negativo na qualidade dos serviços prestados pelos profissionais (Ebling & Carlotto, 2012) e o engagement pelo seu efeito na performance, saúde e bem-estar dos profissionais (Bakker, 2011).

2. Objetivos

Conhecer os níveis de burnout e de engagement e sua inter-relação em médicos e enfermeiros das unidades de saúde familiar (USF).

3. Método

Amostra: 66 enfermeiros e 108 médicos de USF de todo o país, sendo 60% de USF de tipo B; 74% mulheres, 75% casado, 9% com Mestrado e 40% a trabalhar 40h semanais; idade média de 46,1 anos (DP=11,25) e tempo médio de serviço nas USF de 4,6 anos (DP=2,69).

Instrumentos: Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli & Bakker, 2003; Marques-Pinto & Picado, 2011) e Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Marques-Pinto & Picado, 2011).

Procedimento: Questionário de auto-preenchimento online, aplicado após autorização institucional, em 2013, preenchido de forma voluntária, anónima e confidencial.

4. Resultados

Os resultados revelam baixos níveis de burnout (com valores baixos de exaustão emocional e despersonalização, e moderados na realização profissional) e valores moderados de engagement (Tabela 1), sem diferenças significativas entre médicos e enfermeiros, nem entre tipo de USF (USF tipo A ou USF tipo B). Existe correlação negativa significativa entre burnout e engagement, estando a idade dos profissionais e o tempo de serviço em USF positivamente correlacionados com o engagement e negativamente correlacionados com o burnout (Tabela 1).

Na análise da regressão (Tabela 2) verifica-se que o engagement (vigor, dedicação e absorção) prediz 19 a 36% do burnout, enquanto as características sociodemográficas (idade, sexo, profissão, habilitações literárias, horas de trabalho por semana, tipo de USF, anos de experiência profissional e anos de experiência profissional na atual USF) predizem 8 a 13% do burnout, com especial relevância para a profissão (apresentando os médicos valores mais elevados de burnout).

Tabela 1. Média, desvio padrão e correlações entre burnout, engagement, idade e tempo de serviço em USF.

	M	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Vigor	4.93	.81						
2. Dedicação	5.09	.86	.811**					
3. Absorção	4.80	.84	.787**	.728**				
4. Exaustão Emocional	2.41	1.32	-.479**	-.406**	-.292**			
5. Despersonalização	1.06	1.07	-.396**	-.355**	-.334**	.443**		
6. Realização Profissional	4.71	.76	.614**	.558**	.482**	-.308**	-.319**	
7. Idade	46.14	11.25	.336**	.227**	.242**	-.129	-.162*	.119
8. Tempo de serviço	4.58	2.69	.196**	.222**	.155*	-.169*	-.091	.105

* p < .050 ** p < .010

Tabela 2. Preditores do burnout (Regressão Stepwise)

Variável Dependente	Preditores	R ²	R ² Change	F	p
Exaustão Emocional	Variáveis demográficas	.131	.131	14.840	.000
	Engagement	.323	.192		
Despersonalização	Variáveis demográficas	.083	.083	7.541	.000
	Engagement	.199	.115		
Realização Profissional	Variáveis demográficas	.075	.075	33.952	.000
	Engagement	.439	.364		

5. Conclusões

Os resultados sugerem que os profissionais estudados apresentam bons indicadores de saúde ocupacional, apresentando-se motivados (engaged) para o trabalho e com baixos níveis de burnout. Alguns estudos revelam a importância das variáveis sócio-demográficas no desenvolvimento do burnout (Queirós et al., 2013), bem como a relação entre burnout e engagement (Schaufeli et al., 2002). As recentes alterações na área da saúde alertam para a necessidade de estudar as condições de trabalho e o seu impacto psicossocial, quer no profissional de saúde e organização, quer no utente. Além disso, sendo o engagement um importante indicador de bem-estar não só de profissionais, mas também de organizações (Bakker, 2011), as intervenções implementadas nos contextos de saúde deverão ser desenvolvidas no sentido da prevenção do burnout e promoção do engagement.

6. Referências

- Bakker, A. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Ebling, M., & Carlotto, M.S. (2012). Burnout syndrome and associated factors among health professionals of a public hospital. *Trends in Psychiatry and Psychotherapy*, 34, 23-30.
- Marques Pinto, A., & Picado, L. (Eds.) (2011). *Adaptação e bem-estar nas escolas portuguesas: Dos alunos aos professores*. Lisboa: Coisas de Ler.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3ª ed. Consulting Psychologists Press, Inc. Palo Alto: California.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Pisco, L. (2007). A reforma dos cuidados de saúde primários. *Cadernos de Economia*, 80, 60-66.
- Queirós, C., Carlotto, M., Dias, S. & Pereira, A.M. (2013). Predictors of burnout among nurses: an interactionist approach. *Psicothema*, 25(3), 330-335.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht: Utrecht University.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2011). Work engagement: on how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

