

Investigação em Enfermagem do Trabalho: o percurso do projeto INT-SO

Elisabete Borges¹, Margarida Abreu², Cristina Queirós³, Pilar Mosteiro⁴, Patrícia Baptista⁵, Vanda Felli⁶

¹ Escola Superior de Enfermagem do Porto, CINTESIS, Portugal, elisabete@esenf.pt

² Escola Superior de Enfermagem do Porto, CINTESIS, Portugal, mabreu@esenf.pt

³ Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, CPUP, Portugal, cqueiros@fpce.up.pt

⁴ Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud, Universidad de Oviedo, Espanha; pilarmosteiro@gmail.com

⁵ Escola de Enfermagem da Universidade de S. Paulo, Brasil, pavanpati@usp.br

⁶ Escola de Enfermagem da Universidade de S. Paulo, Brasil, vandaeli@usp.br

Resumo: Ocupando parte da vida dos indivíduos, o trabalho nem sempre é vivenciado de forma positiva sendo as suas implicações, na saúde mental dos trabalhadores, ainda pouco valorizadas. Orientações nacionais e internacionais têm desenvolvido esforços tendo como foco a promoção de saúde no local de trabalho. Contudo, nos contextos de saúde, os enfermeiros, vivenciam situações associadas a diferentes riscos profissionais, de que são exemplos a precariedade do trabalho, a sobrecarga horária, o ruído, os conflitos e o stress. Assim, estudos nestes contextos são particularmente importantes, pois o ato de cuidar é uma atividade física e emocionalmente desgastante, cujo impacto negativo afeta não só a saúde do enfermeiro, mas também a qualidade dos serviços prestados.

Pretende-se descrever o percurso do Projeto “INT-SO: dos contextos de trabalho à saúde ocupacional dos profissionais de enfermagem - um estudo comparativo entre Portugal, Brasil e Espanha”, integrado no CINTESIS com investigadores dos três países das áreas disciplinares da enfermagem e psicologia no período de 2014 a 2018, alertando para a existência de problemas comuns enfrentados pelos profissionais de enfermagem nos diferentes países.

Palavras chave: Enfermeiros, Estudos comparativos, Saúde no trabalho, Projeto INT-SO.

1. Introdução

Ocupando parte da vida dos indivíduos, o trabalho nem sempre é vivenciado de forma positiva, sendo as suas implicações, na saúde mental dos trabalhadores, ainda pouco valorizadas (Areosa, 2018). Orientações nacionais e internacionais têm desenvolvido esforços no sentido da promoção de saúde no local de trabalho (Heuvel, Roozebom, Eekhout, & Venema, 2018), pois atualmente, organizações e investigadores reconhecem a importância do trabalho na saúde e bem-estar dos indivíduos (EU-OSHA, 2018). Sendo, de igual modo, um direito do trabalhador poder usufruir de boas condições físicas, psicológicas e sociais, nas últimas décadas, múltiplos fatores têm contribuído para alterações nos contextos laborais, de que são exemplos os movimentos migratórios e a evolução tecnológica (Fagerstrom *et al.*, 2016; Sinval *et al.*, 2018). Contudo, nos contextos de saúde, os enfermeiros, vivenciam situações associadas a diferentes riscos profissionais, de que são exemplos a precariedade do trabalho, a sobrecarga horária, o ruído, conflitos e o stress (Borges *et al.*, 2018). Assim, estudos nestes contextos são particularmente importantes, pois o ato de cuidar é uma atividade física e emocionalmente desgastante, cujo impacto negativo afeta não só a saúde do enfermeiro, mas também a qualidade dos serviços prestados (Hartin, Birks, & Lindsay, 2018).

A cultura, a língua, a proximidade geográfica e os antecedentes históricos de Portugal, Brasil e Espanha facilitam a mobilidade dos seus trabalhadores, permitindo, de igual modo, a realização de estudos comparativos transculturais viabilizando o conhecimento de padrões comuns bem como, de especificidades de cada país.

Pelas características do seu trabalho, os enfermeiros encontram-se expostos a múltiplos fatores que afetam o seu estado de saúde e a qualidade dos cuidados prestados (Borges & Ferreira, 2015; Maio, Borges, & Abreu, 2016; Teixeira, Ferreira, & Borges, 2016; Silva *et al.*, 2016; Borges, Abreu, Queirós, & Maio, 2017; Rainbow & Steege, 2017; Baldonado *et al.*, 2018), apresentando particularidades comuns em diferentes países, devido quer à própria essência do cuidar em enfermagem quer às suas implicações na prática (Sonoda, Onozuka, & Hagihara, 2018).

Inúmeras variáveis, entre as quais o stress, a satisfação no trabalho, o presentismo, a resiliência, o *burnout* e a fadiga por compaixão são estudadas frequentemente no sentido de compreender vulnerabilidades e fatores protetores no âmbito da saúde no trabalho (Hoff, Carabetta, & Collinson, 2019; Thomas, Bantz, & McIntosh, 2019).

O stress provocado por motivos que o indivíduo associa ao trabalho apresenta as mesmas características definidas por Lazarus e Folkman (1984), isto é, a perceção de que os recursos que o trabalhador dispõe são menores do que as exigências da tarefa profissional, gerando-se uma tensão crónica e um desgaste emocional que vão debilitando física e psicologicamente o trabalhador. O stress ocupacional é então um processo de adaptação permanente (Schaufeli & Buunk, 2003) que pode culminar no *burnout*, ou seja, numa erosão do compromisso com o trabalho, que se torna insatisfatório, sem significado e desencadear de estados emocionais negativos como cólera e tristeza, surgindo a exaustão emocional, o cinismo e a perda da realização profissional (Freudenberger, 1974; Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Além disso, quando o trabalhador não se pode ausentar do seu posto de trabalho, pode ocorrer o presentismo, que consiste em estar no seu local de trabalho, mas devido a doença ou outras perturbações físicas ou psicológicas não evidenciar produtividade de acordo com o esperado (Johns, 2011; Martinez & Ferreira, 2012). Associado, entre outras, a situações de precarização do trabalho este fenómeno tem merecido atenção por parte de investigadores (Dietz & Scheel, 2017; Rainbow & Steege, 2017; Yang, 2018).

O desenvolvimento da Psicologia Positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) veio deslocar os estudos sobre stress ocupacional e *burnout* para o seu polo oposto, o da satisfação laboral e motivação para a tarefa, surgindo o conceito de *engagement* no trabalho (Schaufeli & Salanova, 2007) para expressar mais do que o compromisso com o trabalho no sentido da fidelidade à organização e da satisfação no trabalho onde este é fonte de realização pessoal. O *engagement* é então um estado afetivo-motivacional, persistente e positivo de realização nos profissionais caracterizados pelo vigor, dedicação e absorção (Bakker, 2017; Schaufeli, 2017), caracterizando-se pela energia, envolvimento, eficácia e dedicação a uma tarefa (Bakker & Demerouti, 2014). A satisfação com o trabalho está relacionada com o *engagement*, consistindo nos “sentimentos que um trabalhador apresenta relativos à sua atividade profissional, no que respeita a experiências anteriores, expectativas atuais ou alternativas disponíveis” (Balzer *et al.*, 1997, p.10), cujo impacto positivo nas organizações se traduz em maior produtividade e menor rotação ou substituição de trabalhadores (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Garrosa, Rainho, Moreno-Jiménez, & Monteiro, 2010; Meliá & Peiró, 1989).

Assim, no contexto da promoção de saúde no local de trabalho é fundamental identificar estes problemas de modo a serem implementadas políticas organizacionais pró-ativas, nas quais a enfermagem do trabalho pode desempenhar um papel significativo.

Pretende-se descrever o percurso do Projeto “INT-SO: dos contextos de trabalho à saúde ocupacional dos profissionais de enfermagem - um estudo comparativo entre Portugal, Brasil e Espanha”, integrado no CINTESIS com investigadores dos três países das áreas disciplinares da enfermagem e psicologia no período de 2014 a 2018 e alertar para a existência de problemas comuns entre os profissionais de enfermagem nos diferentes países.

1.1 INT-SO: um percurso

Resultante do esforço de um conjunto de investigadores, motivados pela investigação na área da saúde no trabalho, o projeto INT-SO teve início em 2014, com o estabelecimento de cartas e protocolos de parceria entre a Escola Superior de Enfermagem do Porto, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal; da Escola de Enfermagem da Universidade de S. Paulo, Brasil e da Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud da Universidad de Oviedo, Espanha.

A equipa de investigação conta com a coordenação da Prof^a Doutora Elisabete Borges, da Escola Superior de Enfermagem do Porto, membros efetivos das diferentes instituições parceiras e membros colaboradores, enfermeiros da prática clínica (Tabela 1) que reúne frequentemente presencialmente ou com recursos a meios informáticos como o *skype* e a videoconferência.

Tabela 1: Equipa de investigadores efetivos e colaboradores do Projeto INT-SO

Investigadores/Colaboradores	Local de trabalho
Elisabete Borges	Escola Superior de Enfermagem do Porto, CINTESIS, Portugal
Margarida Abreu	Escola Superior de Enfermagem do Porto, CINTESIS, Portugal
Cristina Queirós	Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, CPUP, Portugal
Pilar Mosteiro	Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud, Universidad de Oviedo, Espanha
Vanda Felli	Escola de Enfermagem, Universidade de S. Paulo, Brasil
Patrícia Baptista	Escola de Enfermagem, Universidade de S. Paulo, Brasil
Antónia Teixeira	USP Paredes - ACES Tâmega II - Vale do Sousa Sul, Portugal
Márcio Silva	Instituto Nacional de Emergência Médica, Porto, Portugal
M ^a do Rosário Vieira	ACES Tâmega II - Vale do Sousa Sul, Portugal

No início do projeto INT-SO estabeleceram-se os seguintes objetivos:

1. Aprofundar o conhecimento sobre dimensões dos contextos laborais dos profissionais de enfermagem e a saúde dos trabalhadores, nomeadamente, no que se refere à identificação dos níveis de stress, *burnout*, presentismo, satisfação com o trabalho, *engagement* e resiliência e respetiva inter-relação destas variáveis.
2. Identificar a perceção dos profissionais de enfermagem sobre saúde ocupacional.
3. Realizar estudos comparativos entre Portugal, Brasil e Espanha, utilizando um conjunto de instrumentos comuns.
4. Validar instrumentos para o contexto de cada país.
5. Desenvolver um programa de intervenção no âmbito da prevenção do stress no trabalho.
6. Promover o intercâmbio de pesquisadores e alunos dos países envolvidos.

2. Metodologia

O projeto INT-SO integra uma diversidade de opções metodológicas, permitindo a sua adequação a investigadores e contextos laborais, nomeadamente, de natureza quantitativa (com recurso a questionários) ou qualitativa (com recurso a entrevistas ou análise documental) ou mista.

2.1 Tipo de Estudo

São desenvolvidos estudos de caráter longitudinal, transversal, descritivo, correlacional e comparativo, com recurso a metodologias de natureza quantitativa, qualitativa ou misto. O projeto INT-SO pode incluir vários subprojectos que concretizem os objetivos propostos.

2.2 Variáveis

Como variáveis dependentes foram eleitas o stress, *burnout*, *bullying*, presentismo, satisfação com o trabalho, qualidade de vida profissional, fadiga por compaixão, ansiedade, personalidade, clima organizacional, *engagement* e resiliência. Como variáveis independentes considerou-se o país e as características sociodemográficas e profissionais.

2.3 População e Amostra

A população alvo do INT-SO inclui os profissionais de enfermagem no exercício da sua atividade profissional, que respeitem os seguintes critérios: terem no mínimo 1 ano de experiência profissional, estarem no ativo no momento do estudo e participarem voluntariamente.

Relativamente à técnica de amostragem, tem sido utilizada a não probabilística, com amostras por conveniência e por redes/bola de neve.

2.4 Material

Foram selecionados diferentes instrumentos de acordo com as variáveis em estudo. Porém, nem todos os instrumentos são utilizados simultaneamente pelos três países, atendendo à validação prévia dos mesmos.

- Questionário de caracterização sociodemográfica e profissional.
- **Stress:** *Nursing Stress Scale* (NSS, Pous & Escribá-Aguir, 1998), composta por 34 itens organizados em três dimensões de stress (ambiente físico, ambiente psicológico e ambiente social).
- **Resiliência:** Escala de Resiliência (Wagnild & Young, 1993; Pesce *et al.*, 2005) constituída por 25 itens, organizados em dois fatores: Competências Pessoais e Aceitação de si mesmo e da vida.
- **Presentismo:** *Stanford Presenteeism Scale* (SPS-6; Ferreira, Martinez, Sousa & Cunha, 2010; Paschoallin *et al.*, 2013, para Portugal e Brasil), composta por 6 itens organizados em dois fatores distintos: trabalho completado e distração evitada.
- **Burnout:** *Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey* (MBI-HSS; Maslach & Jackson, 1997; Marques Pinto & Picado, 2011), que avalia o *burnout* nas suas três dimensões de exaustão emocional, despersonalização/cinismo e realização profissional, sendo constituído por 22 itens. Sendo atualmente o MBI pago, irá ser substituído pelo *Oldenburg Burnout Inventory* (Halbesleben & Demerouti, 2005; Sinval *et al.*, 2019), com 16 itens, organizados nas duas dimensões exaustão emocional e desinvestimento.
- **Bullying:** *Negative Acts Questionnaire-Revised* (NAQ-R; Einarsen e Hoel, 2001; Araújo, Mcintyre, & Mcintyre, 2004; Borges & Ferreira, 2015), com 23 itens avaliados que descrevem atos negativos no contexto laboral.
- **Fadiga de compaixão:** ProQOL5 - *Professional Quality of Life* (ProQOL5, Stamm, 2010; Carvalho & Sá, 2011) com 30 itens organizados nas dimensões satisfação por compaixão, *Burnout* e stress traumático secundário.
- **Satisfação laboral:** *Cuestionario de Satisfacción Laboral* (S20/23, Meliá & Peiró, 1989; Carlotto & Câmara, 2008; Pocinho & Garcia, 2008), que avalia a satisfação com o trabalho usando 23 itens, organizados em cinco dimensões: satisfação com a supervisão, satisfação com o ambiente físico de trabalho, satisfação com os benefícios e políticas da organização, satisfação intrínseca do trabalho e satisfação com a participação.

- **Engagement:** *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli & Bakker, 2003; Sinval, Pasian, Queirós, & Marôco, 2018), que avalia o *engagement* através de 9 itens organizados em três dimensões: vigor, dedicação e absorção.

2.5 Procedimento e considerações éticas

O projeto INT-SO obteve parecer favorável da Comissão de Ética da Escola Superior de Enfermagem do Porto (anexo à ata n.º 8/2016). Alguns estudos integrados no projeto obtiveram das Comissões de Ética para a Saúde, onde foram realizados, pareceres favoráveis em Portugal, Espanha e Brasil. Aos participantes é facultado o documento de informação do estudo e solicita-se a declaração de consentimento informado sendo garantido o anonimato e confidencialidade. Além disso, solicita-se autorização formal às instituições onde se pretendem realizar os diferentes estudos. Até ao momento optou-se por técnicas de amostragem não probabilística com amostras de conveniência e por bola de neve (divulgação de redes informais de contactos), sendo as recolhas de dados efetuadas através de questionário em papel ou on-line. Na componente qualitativa do estudo são realizadas entrevistas em momento e local que preserve a privacidade e disponibilidade dos participantes. As gravações das mesmas são destruídas após a concretização do trabalho.

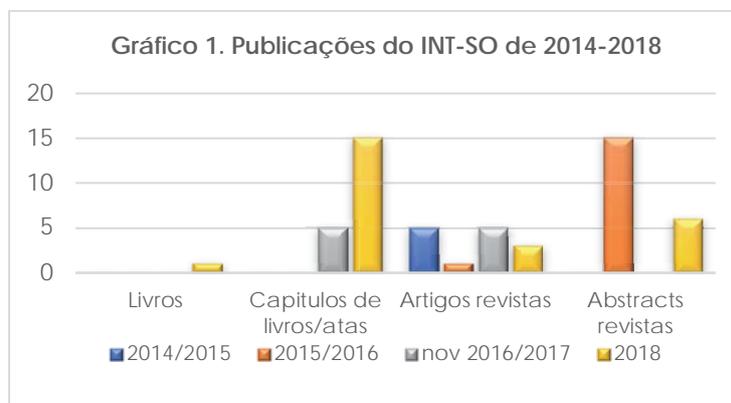
2.6 Análise dos dados

Nos estudos qualitativos realiza-se a análise de conteúdo das narrativas com o recurso do programa N-Vivo. Nos estudos quantitativos é efetuada a análise das qualidades psicométricas dos instrumentos, análise descritiva e inferencial dos dados através do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

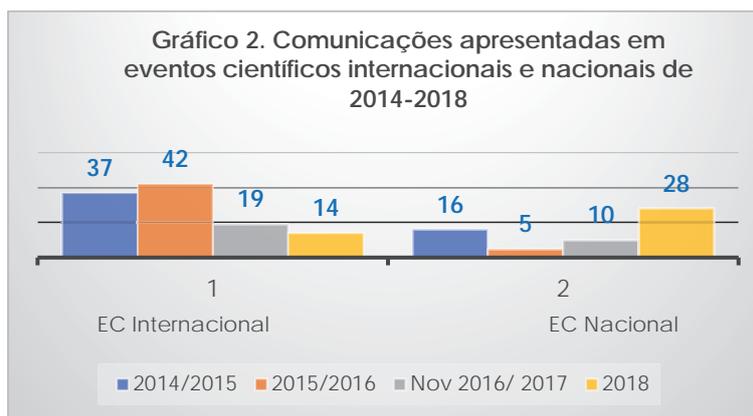
3. Resultados

Apresenta-se seguidamente uma síntese dos indicadores de produção no período de 2014 a 2018, podendo os artigos, teses de doutoramento e dissertações de mestrado concluídas ser consultadas no site da Escola Superior de Enfermagem do Porto, na página do Projeto <http://www.esenf.pt/pt/i-d/projetos-internacionais/int-so/>

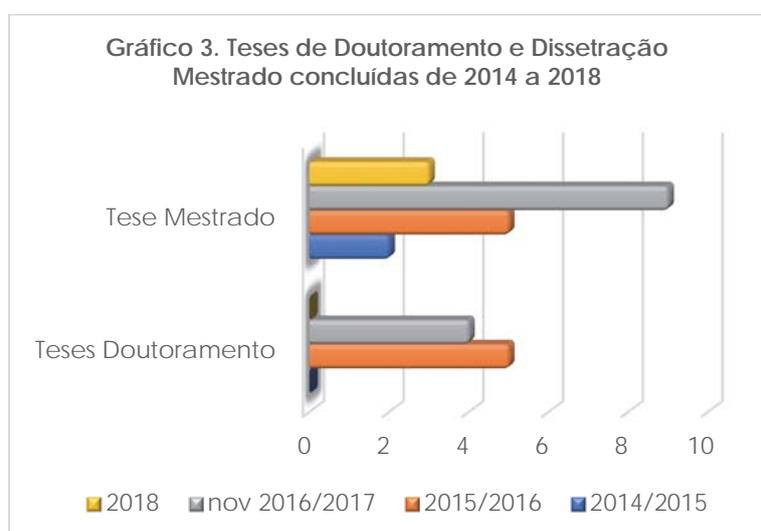
No Gráfico 1 são apresentados os resultados de publicações (livros, capítulos de livros/atas, artigos e *abstracts* em revistas) integradas no INT-SO, no período de 2014 a 2018.



Relativamente às comunicações apresentadas em eventos científicos internacionais (tendo como critério ser internacional para um dos países) e nacionais, os resultados são apresentados no Gráfico 2.



No Gráfico 3 encontram-se os dados relativos a teses de doutoramento e dissertação de mestrado concluídas.



Alguns investigadores do INT-SO integraram programas de mobilidade Erasmus nos anos de 2014/2015, 2016/2017 e 2018, respetivamente nas E. U. Enfermeria y Fisioterapia de Oviedo, Universidade de Oviedo; Escola Superior d' Infermeria del Mar, Barcelona e Universitat Rovira I Vigili, Tarragona, Espanha.

Do trabalho desenvolvido até ao momento já foram submetidas duas candidaturas à Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) sem, contudo, ter obtido financiamento. A Escola Superior de Enfermagem do Porto proporcionou apoio à atividade de investigação em 2017 e o projeto INT-SO já obteve financiamento pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, Brasil (FAPESP) para o período de 2018/2019.

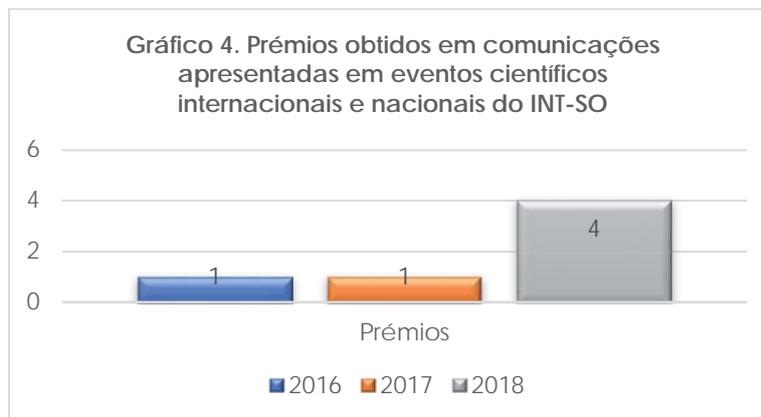
Em abril de 2018 foi efetuado o lançamento do livro “Enfermagem do Trabalho: Formação, Investigação e Estratégias de Intervenção, Editora Lidel, ISBN: 9789897523427”, sendo a primeira publicação na área em Portugal, no qual participaram investigadores efetivos e colaboradores do INT-SO dos três países, bem como investigadores externos ao INT-SO, sendo a coordenação da Prof^a Doutora Elisabete Borges.

Em 26 de outubro de 2018 realizou-se o Seminário Internacional Enfermagem do Trabalho: Contributos para a Saúde Ocupacional, na Escola Superior de Enfermagem do Porto. Este evento contou com a inscrição de 118 participantes oriundos, entre outros, da Escola Superior de Enfermagem do Porto, Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto, Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão, Brasil, Department of Brain and

Behavioral Sciences, University of Pavia, Italy, Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Saúde da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Centro Hospitalar Universitário de Coimbra, Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo e ACES Tâmega II Vale Sousa Sul.

O INT-SO foi alvo de interesse e divulgação nos meios de comunicação social, nomeadamente, no Jornal Açoriano Oriental (12 de março 2018: Estudo revela *bullying* entre os enfermeiros açorianos mais novos), no Canal Saúde + (setembro de 2018), Secção Regional Centro, da Ordem dos Enfermeiros (agosto, 2018) e pelo Conselho Geral de Enfermagem (COFEN, julho 2018), Brasil.

No período de 2014 a 2018, obtiveram-se os primeiros prémios em comunicações ou posters apresentados em eventos científicos nacionais e internacionais, um total de 6 prémios e uma menção honrosa (Gráfico 4).



4. Considerações Finais

Até ao momento os estudos desenvolvidos têm permitido aprofundar o conhecimento sobre dimensões dos contextos laborais dos profissionais de enfermagem, nomeadamente, no que se refere à identificação dos níveis de stress, *burnout*, *bullying*, presentismo, satisfação com o trabalho, *engagement*, satisfação por compaixão, ansiedade, personalidade, clima organizacional, resiliência e respetiva inter-relação entre estas variáveis. Permitiram também a validação de instrumentos e a mobilidade dos investigadores e estudantes dos países envolvidos.

Neste momento, a equipa encontra-se a submeter artigos para publicação de estudos comparativos realizados nos três países envolvidos no projeto INT-SO.

Para o futuro, pretende-se continuar com as publicações de estudos comparativos, assim como o desenvolvimento de um programa de intervenção no âmbito da prevenção do stress no trabalho.

5. Referências

Araújo, M. S., McIntyre, T., & McIntyre, S. (2004). *Portuguese Adaptation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) Final Results*. Paper Presented at the 6th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, Porto.

Areosa, J. (2018). O trabalho como palco do sofrimento. *International Journal on Working Conditions*, 15, 81-95.

Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work *Engagement*. *Organizational Dynamics*, 47, 67-77. doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.04.002

- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2014). *Job Demands – resources theory*. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing: Wellbeing: A complete reference guide*, 3 (pp37-64). New Jersey: Wiley Blackwell.
- Baldonado M., Mosteiro, P., Queirós, C., Borges, E., & Abreu, M. (2018). Stress no trabalho em enfermeiros: estudo comparativo Espanha/Portugal. *International Journal on Working Conditions*, 15, 67-80.
- Balzer, W. K., Kihm, J. A., Smith, P. C., Irwin, J. L., Bachiochi, P. D., Robie, C., Sinar, E. F., & Parra, L. F. (1997). *User's manual for the Job Descriptive Index (JDI; 1997 Revision) and the Job in General (JIG) Scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Borges E. (Eds.) (2018). *Enfermagem do trabalho. Formação, investigação, estratégias de intervenção*. ed. 1. Lisboa: Lidel - Edições Técnicas, Lda
- 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, 25-33.
- Borges, E., Abreu, M., Queirós, C., & Maio, T. (2017). *Engagement em enfermeiros: estudo comparativo entre Portugal Continental e Açores*. *International Journal on Working Conditions*, 14, 155-166.
- Carlotto, M. & Câmara, S. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13, 2, 203-210.
- Carvalho, P. & Sá, L. (2011). *Qualidade de vida profissional nos cuidados paliativos: Adaptação Cultural e estudo de validade da escala "Professional Quality of Life 5 (ProQOL5)"*. Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Católica Portuguesa. Available from: <http://hdl.handle.net/10400.14/8918>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands: resources model of *Burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Dietz, C., & Scheel, T. (2017). Leadership and presenteeism among scientific staff: The role of accumulation of work and time pressure. *Frontiers in Psychology*, 8. doi:10.3389/fpsyg.2017.01885
- EUROFOUND (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Fagerstrom, C., Tuvesson, H., Axelsson, L., & Nilsson, L. (2016). The role of ICT in nursing practice: An integrative literature review of the Swedish context. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 31(3), 434–448. doi:10.1111/scs.12370
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Sousa, L. M., & Cunha, J. V. (2010). Tradução e validação para a língua Portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 E SPS-6. *Avaliação Psicológica*, 9(2), 253-266.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Garrosa, E., Rainho, C., Moreno-Jiménez, B., & Monteiro, M. J. (2010). The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and *Burnout* in a sample of nurses: A correlational study at two time points. *International Journal of Nursing Studies*, 47(2), 205–215. doi:10.1016/j.ijnurstu.2009.05.014
- Halbesleben, B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of *Burnout*: Investigating the English translation of the Oldenburg *Burnout Inventory*. *Work & Stress*, 19(3), 208-220. doi: 10.1080/02678370500340728
- Hartin, P., Birks, M., & Lindsay, D. (2018). Bullying and the nursing profession in Australia: An integrative review of the literature. *Collegian*, 25(6), 613–619. doi:10.1016/j.colegn.2018.06.004.
- Heuvel, S. G. V. D., Roozebom, M. C. B., Eekhout, I., & Venema, A. (2018). Management of psychosocial risks in European workplaces - evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2). *European Agency for Safety and Health at Work*. doi. 10.2802/5030
- Hoff, T., Carabetta, S., & Collinson, G.E. (2019). Satisfaction, *Burnout*, and turnover among nurse practitioners and physician assistants: A review of the empirical literature. *Medical Care Research and Review*, 76(1), 3–31. doi:10.1177/1077558717730157

- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483-500. doi:10.1037/a0025153
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Psychological stress and the coping process*. New York: Springer.
- Maio, T., Borges, E., & Abreu, M. (2018). Bullying and *Engagement* among nurses. *ROL Enfermeria*, Suplemento Digital, 41(11-12), 222-230.
- Marques Pinto, A. & Picado, L. (2011). *Adaptação e bem-estar nas escolas Portuguesas: Dos alunos aos professores*. Lisboa: Coisas de Ler.
- Martinez, L. F., & Ferreira, A. I. (2012). Sick at work: Presenteeism among nurses in a Portuguese public hospital. *Stress Health*, 28, 297-304. doi:10.1002/smi.1432
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about Burnout: how organization cause, personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 3(5), 59-74.
- Paschoalin, H. C., Griep, R. H., Lisboa, M. T. L., & Mello, D. C. B. (2013). Transcultural adaptation and validation of the Stanford Presenteeism Scale for the evaluation of presenteeism for Brazilian Portuguese. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(1), 388-395. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692013000100014>
- Pesce, R., Assis, S., Avanci, J., Santos, N., Malaquias, J., & Carvalhães, R. (2005). Adaptação transcultural, con-fiabilidade e validade da escala de resiliência. *Cadernos de Saúde Pública*, 21(2), 46-448.
- Pous, R.M. & Escribá-Aguir, V. (1998). La versión castellana de la escala «the Nursing Stress Scale». Proceso de adaptación transcultural. *Revista Espanhola de Salud Pública*, 72(6), 529-538.
- Rainbow, J. G., & Steege, L. M. (2017). Presenteeism in nursing: An evolutionary concept analysis. *Nursing Outlook*, 65(5), 615-623. doi:10.1016/j.outlook.2017.03.005
- Sánchez-Zaballos, M., Baldonado-Mosteiro, & Mosteiro-Díaz M. (2018). Presenteeism among emergency health care staff. *Emergencias*, 30(1):35-40.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *UWES-Utrecht work Engagement scale: Test manual*. Utrecht, Netherlands: Department of Psychology, Utrecht University.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007). Work *Engagement*: An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 135-177.
- Schaufeli, W.B. (2017). *Work Engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture*. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Silva, S., Borges, E., Abreu, M., Queirós, C., Baptista, P., & Felli, V. (2016). Relação entre resiliência e *Burnout*: Promoção da saúde mental e ocupacional dos enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (16). doi:10.19131/rpesm.0156
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural adaptation of the Oldenburg *Burnout* Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*, 10, 338. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00338
- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal transcultural adaptation of the UWES-9: Internal consistency, dimensionality, and measurement invariance. *Frontiers in Psychology*, 9. doi:10.3389/fpsyg.2018.00353

- Sonoda, Y., Onozuka, D., & Hagihara, A. (2018). Factors related to teamwork performance and stress of operating room nurses. *Journal of Nursing Management*, 26(1), 66-73.
- Stamm, B. H. (2010). *The Concise ProQOL Manual, 2nd Ed.* Pocatello, ID: ProQOL.org. Available from: https://www.proqol.org/uploads/ProQOL_Concise_2ndEd_12-2010.pdf
- Steege, L. M., & Rainbow, J. G. (2017). Fatigue in hospital nurses - "Supernurse" culture is a barrier to addressing problems: A qualitative interview study. *International Journal of Nursing Studies*, 67, 20–28. doi:10.1016/j.ijnurstu.2016.11.014
- Teixeira, A., Ferreira, T., & Borges, E. (2016). Conceito e atos de bullying no trabalho: Percepção dos enfermeiros. *International Journal on Working Conditions*, 12, 19-34.
- Thomas, C. M., Bantz, D. L., & McIntosh, C. E. (2019). Nurse faculty *Burnout* and strategies to avoid it. *Teaching and Learning in Nursing*, 14(2), 111–116. doi:10.1016/j.teln.2018.12.005
- Wagnild, G., & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.
- Yang, T., Ma, M., Zhu, M., Liu, Y., Chen, Q., Zhang, S., & Deng, J. (2018). Challenge or hindrance: Does job stress affect presenteeism among Chinese healthcare workers? *Journal of Occupational Health*, 60(2), 163-171. doi:10.1539/joh.17-0195-oa