

O Síndrome de *Burnout* nos Profissionais da CSCP

¹Diogo Mota, ¹Rute Ferreira, ¹Ana Cristina Abreu, ¹Luís Filipe Fernandes

¹IIHSCJ - Casa de Saúde Câmara Pestana

dep.investigação.cscp@irmashospitaleiras.pt

XIV CONGRESSO
PSIQUIATRIA
S. João de Deus



A Avaliação do Síndrome de *Burnout* dos Profissionais teve um âmbito transversal na CSCP, de forma comparativa, aplicada em 3 momentos (2018, 2020, 2022). Foi utilizado o Inventário de *Burnout* de *Maslach*, que resulta da tradução e adaptação do *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS)^{2,6} by Wilmar Schaufeli, Michael P. Leiter Christina Maslach and Susan Jackson.

De 2018 para 2022, houve uma oscilação dos valores de *Burnout* na Exaustão Emocional, 2018 (45%), 2020 (39%), 2022 (55%); na Despersonalização, 2018 (85%), 2020 (72%), 2022 (83%) na Eficácia Profissional 2018 (78%), 2020 (74%) para 2022 (75%). Em 2020, os valores foram mais baixos de *Burnout*, em 2022, período pós pandémico, os valores foram mais elevados. O desgaste e a exigência da pandemia tiveram efeitos nefastos nas equipas. A despersonalização assume-se como o domínio com maior incidência de *Burnout*. A idade, tempo de serviço e tipologia de trabalho, não se apresentam como fatores diferenciadores na distribuição do *Burnout*. Com estes resultados, pretende-se aprofundar um plano de Prevenção de Riscos Psicossociais com impacto nas práticas internas.

INTRODUÇÃO

Os profissionais que trabalham em contexto de doença mental estão mais sujeitos a pressões intrínsecas e extrínsecas no âmbito do cansaço acumulado no que se refere ao cuidar o outro, de forma direta e indireta. O *burnout* define-se como um estado de exaustão física, emocional e mental e resulta do envolvimento profissional intenso com pessoas, conduzindo a um progressivo sentimento de inadequação e fracasso^{1,4,7}.

A Avaliação do Síndrome de *Burnout* dos Profissionais teve um âmbito transversal na CSCP, integrando todos os profissionais da área assistencial e não assistencial, na avaliação do *Burnout* dos profissionais da CSCP, de forma comparativa em vários momentos de avaliação.

METODOLOGIA

O MBI^{2,6} é um instrumento de autoaplicação, com 16 questões acerca de sentimentos relacionados com o trabalho e distribuídos por três domínios:

- Exaustão Emocional – pretende analisar sentimentos de sobrecarga emocional e a incapacidade para dar resposta às exigências interpessoais do trabalho.
- Despersonalização – pretende medir as respostas frias, impessoais e mesmo negativas dirigidas para aqueles a quem prestam os serviços.
- Eficácia Profissional – usada para avaliar os sentimentos de incompetência e falta de realização.

A frequência com que cada sentimento ocorre, é avaliada numa escala tipo *Likert* de 7 valores, variando entre o 1 – Nunca e o 7 – Diariamente.

Foi realizada a recolha de dados nos seguintes anos: 2018, 2020 e 2022.

RESULTADOS

Foram obtidos os seguintes resultados:

	Participantes	Percentagem
2018	110	47,4%
2020	150	61,4%
2022	125	48,6%

Tabela 1: Total de Participantes

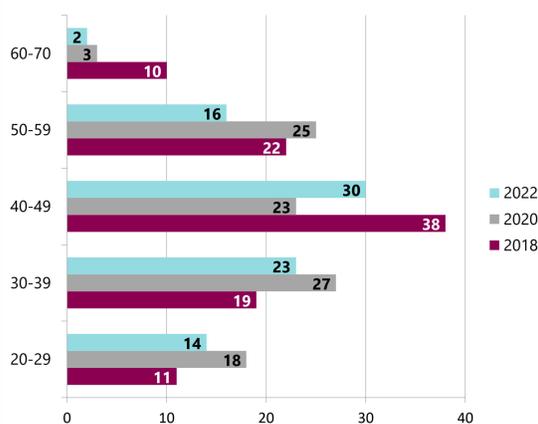


Gráfico 1: Idade

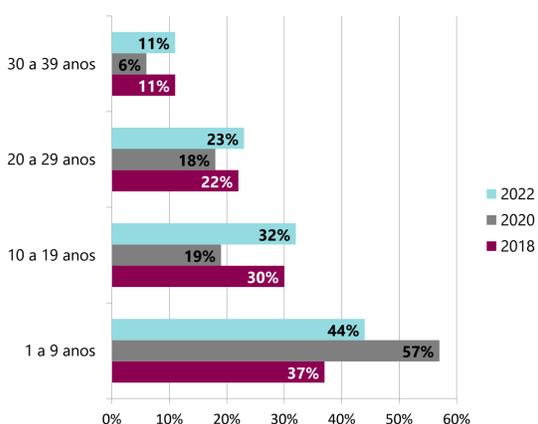


Gráfico 2: Tempo de Serviço

Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) by Wilmar Schaufeli, Michael P. Leiter Christina Maslach and Susan Jackson^{2,6}.

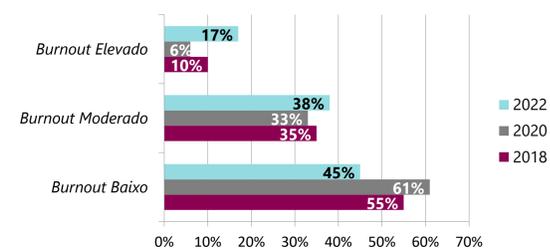


Gráfico 3: *Burnout* - Exaustão Emocional

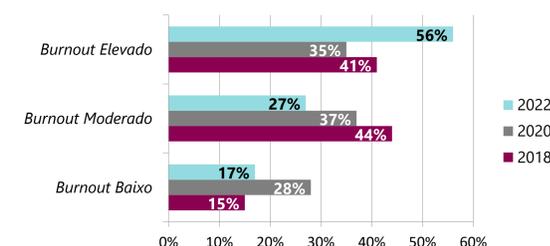


Gráfico 4: *Burnout* - Despersonalização

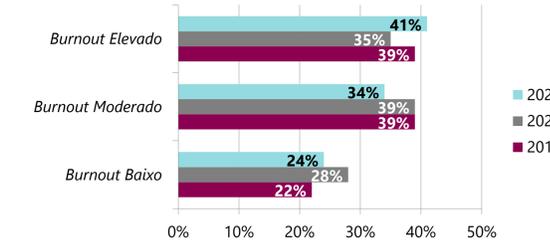


Gráfico 5: *Burnout* - Despersonalização

DISCUSSÃO

O período pós pandémico (2022), verifica valores mais elevados de *Burnout*. O desgaste e a exigência da pandemia tiveram efeitos nefastos nas equipas. A despersonalização (tempo, interesse, entusiasmo e importância do trabalho) assume-se como o domínio com maior incidência de *Burnout*.

A idade, tempo de serviço e a tipologia de trabalho (assistencial e não assistencial), não se apresentam como fatores diferenciadores na distribuição do *Burnout*.

No Projeto Saúde Mental em Tempos de Pandemia (INSA, IP/ISAMB/FMUL – 2020)⁸, observaram-se na população portuguesa, valores elevados no desenvolvimento de problemas ao nível da saúde mental, com uma média de 25% de *Burnout*, na CSCP 2022, 39%.

CONCLUSÃO

Os resultados apresentados neste estudo pretendem aprofundar um Plano de Prevenção de Riscos Psicossociais que tenha impacto nas práticas internas em termos de medidas preventivas, que são essenciais à resiliência dos profissionais^{3,5}.

O profissional que se integra na CSCP está chamado a fazer parte da comunidade hospitaleira, sendo para isso, importante a estruturação da sua atividade e desenvolvimento profissional, humano e espiritual dentro da instituição.

É essencial a criação de processos de desenvolvimento e melhoria constante do desempenho das pessoas, uma dinâmica de aprendizagem e qualificação, desde a formação, o acompanhamento, a motivação, a gestão de carreiras, os incentivos e prémios de desempenho.

A marca da hospitalidade na relação, nos serviços e na intervenção é um processo permanente, que tem a sua raiz no desenvolvimento, qualidade e compromisso de todas as pessoas dentro da comunidade e do trabalho hospitaleiro, para melhor servir e cuidar o doente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

¹Freudenberger H.J. (1974). Staff burn-out. *J Soc Issues*. ;30:159-65; ²Maslach C., Jackson SE. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologist Press; ³Ministerio de Sanidad y Consumo. (2006). *Estrategia en Salud Mental del Servicio Nacional de Salud*. MSC; ⁴Rusch, N.; Angermeyer, M.; Corrigan, P. (2005). Mental illness stigma: concepts, consequences, and initiatives to reduce stigma. *Eur. Psychiatry*, 20, 529-539; ⁵Sartorius N.; *et al.* (2010). WPA guidance on how to combat stigmatization of psychiatry and psychiatrists. *World Psychiatry*, 9, 131-144; ⁶Schaufeli WB., Leiter MP. (2009). *Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice*. *Career Dev Int.* 14:204-20; ⁷Schulze, B. (2007). Stigma and mental health professionals: A review of the evidence on an intricate relationship. *International Review of Psychiatry*, 19(2), 137-155; ⁸ Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge. (2020). *Projeto Saúde Mental em Tempos de Pandemia* (INSA, IP/ISAMB/FMUL – 2020).



Irmãs
Hospitaleiras

CÂMARA PESTANA | FUNCHAL



excelência
SELO DE QUALIDADE
JOIN CHANGE

A CIÊNCIA DE CUIDAR
NA MADEIRA DESDE 1925

hospitalidade
estamos todos convidados a participar no projeto hospitaleiro

