

Estressores na Enfermagem: Associação com Variáveis Sociodemográficas, Burnout e Suporte Laboral

Jhenifer Precilla Dias Fuzinelli¹, Hugo Ferrari Cardoso²

¹ <https://orcid.org/0000-0002-2672-7641> / Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP-Bauru), Brasil

² <https://orcid.org/0000-0003-1960-2936> / Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP-Bauru), Brasil

Resumo

O adoecimento psíquico é cada vez mais constatado no campo da enfermagem. Esse estudo transversal avaliou a vulnerabilidade aos estressores ocupacionais em 584 trabalhadores da enfermagem. Investigou-se as associações com *burnout*, suporte laboral e variáveis sociodemográficas, através de: (a) questionário de dados sociodemográficos e laborais, (b) Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho, (c) Escala de Percepção do Suporte Laboral e (d) Escala Brasileira de *Burnout*. Foram realizadas análises descritivas e inferenciais. Constatou-se que a vulnerabilidade ao estresse é mais elevada em trabalhadores com idade mais avançada, com mais tempo de formação e de trabalho e com dupla jornada. As correlações foram positivas entre estressores e *burnout*, e negativas entre estressores e suporte laboral. O modelo de melhor predição do aumento da vulnerabilidade ao estresse foi menor percepção de suporte laboral, maiores indicadores de *burnout* e ter mais tempo exercendo a profissão. Tais informações são úteis para se refletir acerca de intervenções, visando à promoção de saúde nessa área.

Palavras-chave: estresse do trabalho, *burnout*, suporte laboral.

Stressors in Nursing: Association with Sociodemographic Variables, Burnout and Organizational Support

Abstract

Mental illness is increasingly noticeable in the field of nursing. This cross-sectional study evaluated vulnerability to occupational stressors in 584 nursing workers. The associations with burnout, organizational support and sociodemographic variables were investigated, using (a) a sociodemographic and job data questionnaire, (b) the Workplace Stress Vulnerability scale, (c) the Job Support Perception scale and (d) the Brazilian Burnout scale. Descriptive and inferential analyses were performed. Results showed that workers who are older, who graduated longer ago, who have been in work for more time, and who work double shifts indicated greater vulnerability to stress. Correlations were positive between stressors and burnout, and negative between stressors and job support. The model with the best prediction of increased vulnerability to stress was lower perception of job support, higher burnout indicators and having more time practicing the profession. Such information may be useful for reflecting on interventions aimed at promoting health in this area.

Keywords: work stress, burnout, labor support.

Estresores en Enfermería: Asociación con Variables Sociodemográficas, Burnout y Apoyo Laboral

Resumen

La afectación psíquica es cada vez más notoria en el campo de la enfermería. Este estudio transversal evaluó la vulnerabilidad a los estresores ocupacionales en 584 trabajadores de enfermería. Se investigó las asociaciones con *burnout*, apoyo en el trabajo y variables sociodemográficas fueron investigadas utilizando (a) el cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, (b) la Escala de Vulnerabilidad al Estrés en el Trabajo, (c) la Escala de Percepción de Apoyo al Trabajo y (d) la Escala Brasileña de *Burnout*. Se realizaron análisis descriptivos e inferenciales. Se verificó que la vulnerabilidad al estrés es mayor en los trabajadores con más edad, con más tiempo de formación, trabajo y doble jornada. Las correlaciones fueron positivas entre los factores estresantes y *burnout* y negativas entre los factores estresantes y el apoyo laboral. El modelo con mejor predicción de aumento de la vulnerabilidad al estrés fue menor percepción de apoyo laboral, mayores indicadores de *burnout* y más tiempo en el ejercicio de la profesión. Tal información es útil para reflexionar sobre las intervenciones dirigidas a la promoción de la salud en esta área.

Palabras clave: estrés laboral, agotamiento, apoyo laboral.

O mercado de trabalho tem passado por diversas transformações provenientes do processo de globalização. Tais mudanças demandam constantemente a habilidade de adaptação frente às exigências do contexto laboral (Fernandes et al., 2018). A inabilidade dos trabalhadores no enfrentamento e resolução dessas exigências pode aumentar o estresse ocupacional, o qual tem sido frequentemente relacionado ao desenvolvimento de inúmeras doenças, físicas e psíquicas (Cardoso, Baptista, Sousa, & Goulart Júnior, 2017; Freitas, Calais, & Cardoso, 2018; Lenthall et al., 2018).

O estresse proveniente do trabalho, ou estresse ocupacional, pode ser definido como situações e/ou condições do ambiente laboral que, além de provocarem incômodos nos trabalhadores, esses parecem não possuir estratégias para enfrentá-las, influenciando na percepção de bem-estar e saúde psíquica desses trabalhadores (Sisto, Baptista, Noronha, & Santos, 2007). O estresse ocupacional tende a ser avaliado com base nos estressores ocupacionais, os quais se referem às situações que podem gerar incômodos nos trabalhadores. Ou seja, os estressores antecedem o estresse ocupacional (Faro & Pereira, 2013; Santana et al., 2020).

Alguns estressores ocupacionais são bem documentados pela literatura, tais como possuir grande demanda de trabalho, porém com baixa autonomia para tomada de decisões, pressão por produtividade, condições insalubres de trabalho, relacionamentos conflituosos (tanto com trabalhadores de um mesmo nível hierárquico, lideranças e demais setores da organização), falta de plano de carreira, percepção negativa quanto ao clima organizacional, dificuldades no equilíbrio entre trabalho e família, falta de treinamento, dentre outros (Islam et al., 2021; Lipp, Costa, & Nunes, 2017). A persistência desses estressores, somada à inabilidade do trabalhador em diminuir a intensidade desses, estão associadas à ocorrência do estresse ocupacional.

Dentre as diversas profissões existentes, àquelas relacionadas com a prestação de serviços em cuidados à saúde frequentemente são apontadas pela literatura como sendo mais propensas a estressores ocupacionais. A enfermagem, tanto os profissionais de nível superior como técnico e profissionalizante, historicamente é considerada como um campo profissional bastante vulnerável aos estressores. Isso se deve, principalmente, pela frequência de situações geralmente percebidas como estressoras, como a exposição excessiva às condições insalubres inerentes ao ambiente hospitalar, sobrecargas físicas e emocionais, excessiva responsabilidade, lidar com perdas de pacientes e tempo insuficiente para o repouso (Laeque, Bilal, Babar, Khan, & Rahman, 2018).

Ao analisar os estressores ocupacionais percebidos em amostras de profissionais da enfermagem, Martinez, Latorre e Fischer (2017) e Koronaiou e Antoniou (2018) identificaram como os mais frequentes o fato desses profissionais realizarem tarefas secundárias à função, estarem pressionados e terem extensas jornadas de trabalho, bem como dificuldades nas relações interpessoais com os demais membros da equipe. Além disso, Martinez et al. (2017) ressaltaram que profissionais mais novos, com menos de 45 anos, apresentaram maiores indicadores de estresse ocupacional, quando comparados a trabalhadores mais velhos.

Em outro estudo realizado por Novaes Neto, Xavier e Araújo (2020) com 126 profissionais da enfermagem, foi constatado que 77% da amostra percebia-se vulnerável ao estresse ocupacional. Houve diferenças significativas em relação à gênero, sendo as mulheres com maiores indicadores; escolaridade, ou seja, profissionais com nível superior e técnico apresentaram maior

percepção de estresse, quando comparados aos profissionais auxiliares; e composição familiar, pois, os que possuíam cônjuges e filhos apresentaram mais indicadores de estresse.

Mota et al. (2021) ao estudarem uma amostra de 54 profissionais da enfermagem, identificaram a prevalência de estresse ocupacional em nível médio ou alto em 57,4% da amostra. Constatou-se maiores níveis de estresse em trabalhadores com menor tempo de formação e com graduação em enfermagem. Alves et al. (2022), em uma pesquisa com amostra de 52 enfermeiros, constataram que trabalhar na enfermagem, ter idade superior a 43 anos de idade e ter mais de quatro anos de trabalho na instituição são fatores de proteção para o estresse.

A exposição aos estressores poderá acarretar, em médio e longo prazo, no desenvolvimento de psicopatologias (Ramos & Santos, 2022), como a Síndrome de *Burnout* (Laeque et al., 2018; Li, Cheng, & Zhu, 2018; Sé et al., 2020). Essa síndrome se caracteriza pela exaustão emocional, distanciamento e baixa realização profissional, e geralmente é proveniente da exposição a altos níveis de estressores e estresse ocupacional, como tensão, sobrecarga de trabalho, frustrações, pouca autonomia, atitudes de enfrentamento inadequadas na atuação profissional e percepção negativa do ambiente organizacional em geral (Maslach & Leiter, 1997; Cardoso et al., 2017; Nogueira et al., 2018; Munhoz et al., 2020).

Moura et al. (2019) ao estudarem 72 trabalhadores da enfermagem, os quais eram em maior parte do sexo feminino, entre 31 e 35 anos, casados e com dois ou mais vínculos empregatícios, verificaram que a maioria apresentou vulnerabilidade ao estresse em nível leve e sintomatologia indicativa de um quadro inicial de *burnout*. Queirós, Borges e Abreu (2019), em pesquisa com 343 enfermeiros portugueses, verificaram que quase metade da amostra (45%) apresentava sintomas de *burnout*, sendo 36% com sintomatologia moderada e 9% elevada. Já Freitas et al. (2021), em uma amostra de 94 profissionais da enfermagem, encontraram prevalência da indicadores de *burnout* em 25,5% da amostra analisada.

Em estudo realizado por Sant'Ana et al. (2022) com 231 profissionais da enfermagem, foi observado que 75,8% da amostra apresentava indicadores elevados de estresse no trabalho, e 38,9% apontaram sintomatologia para *burnout*. Trabalhadores mais jovens apresentaram mais indicadores de estresse no trabalho e *burnout*. Observou-se ainda que ter se acidentado no trabalho aumentou a probabilidade de estresse moderado/elevado em 29% e de *burnout* em 11%. Além disso, ter sofrido agressão física ou verbal elevou a chance em 50% e 14%, respectivamente. Já Simonetti, Aqueveque e Galiano (2021), ao analisarem a prevalência de *burnout* em uma amostra de 1395 profissionais da enfermagem chilenos, constataram um índice de 34,7%. Nessa mesma direção, profissionais de hospitais que perceberam o ambiente de trabalho como médio ou bom, quando comparados àqueles trabalhadores que perceberam o ambiente do hospital com ruim, apresentaram menor chance (cerca de 30%) de desenvolverem *burnout*.

O adoecimento mental, aqui neste estudo representado pelo estresse ocupacional e *burnout*, pode gerar no trabalhador a sensação de que a gestão responsável pela organização em que atua não o valoriza e nem se preocupa com seu bem-estar, acarretando baixa percepção de suporte laboral. O suporte laboral, também documentado na literatura como suporte social no trabalho, diz respeito ao conjunto de crenças globais em relação às expectativas dos trabalhadores quanto ao contexto laboral em que atuam. Está associado à forma como os trabalhadores se sentem valorizados e reconhecidos pela organização, bem como o quanto essa o reconhece e se preocupa com seu bem-estar (Eisenberger,

Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). É considerada uma importante variável protetiva frente aos estressores ocupacionais (Vidotti, Ribeiro, Galdino, & Martins 2018; Silva, Golveia, Fernandes, & Costa, 2020).

Em pesquisa com 185 enfermeiros, Scholze et al. (2017) identificaram que variáveis como percepção negativa acerca do suporte laboral e dos programas de educação continuada, bem como o tempo reduzido para discutir os casos de pacientes, formaram o modelo de melhor predição para o aumento de estresse no trabalho. Além disso, evidenciou-se associações entre tempo de trabalho na instituição, percepção de suporte laboral e estresse no trabalho, ou seja, os dados indicaram que, quanto maior o tempo de trabalho na instituição, maior a percepção de suporte laboral e menor a percepção de estresse ocupacional.

Em síntese, ambientes de trabalho em que os profissionais da enfermagem estejam menos vulneráveis ao estresse podem favorecer à maior percepção de suporte laboral e menos indicadores de adoecimento psíquico (Guirardello, 2017; Mota et al., 2021). Levando em consideração os apontamentos supracitados, este estudo teve como objetivo geral avaliar a vulnerabilidade ao estresse no trabalho em uma amostra de profissional da enfermagem. De forma adicional, verificou-se possíveis diferenças quanto aos indicadores de vulnerabilidade ao estresse no trabalho em grupos de profissionais formados com base em variáveis sociodemográficas e laborais. Ademais, analisou as associações entre vulnerabilidade ao estresse no trabalho e indicadores de *burnout* e percepção de suporte laboral, bem como o modelo de variáveis que melhor predizem a vulnerabilidade ao estresse no trabalho nesta amostra.

Método

Participantes

A amostra foi composta por 584 profissionais da enfermagem, que atuavam em instituições hospitalares do interior do estado de São Paulo. Quanto ao gênero, fizeram parte da amostra 483 (82,7%) profissionais do sexo feminino e 101 (17,3%) do sexo masculino. As idades variaram entre 20 e 65 anos ($M = 35,41$; $DP = 9,54$). Ao categorizar a amostra em faixas etárias, observou-se que 190 (32,6%) possuíam até 30 anos, 240 (41,2%) com idade entre 31 e 40 anos e 154 (26,2%) acima de 41 anos. Do estado civil, as maiores frequências foram de casados ($N = 273$; 46,9%) e solteiros ($N = 240$; 41,1%).

No que diz respeito à escolaridade, a maior frequência foi ensino médio (auxiliares e técnicos de enfermagem) com 79%, seguidos por 21% de graduados e pós-graduados em enfermagem. Da amostra, 38,8% eram formados em um período de até cinco anos, 27% com tempo de 5 a 10 anos e 34,2% superior a 10 anos. Quanto ao turno de trabalho, as maiores frequências foram no período noturno, com carga horária de 12 horas (36%), seguido pelo período da manhã, com seis horas (33,6%). A maior parte (64%) não possuía outro vínculo empregatício.

Sobre o tempo de trabalho na instituição, a maioria trabalhava até cinco anos (60,3%), seguido por um período de 5 a 10 anos (21,1%) e acima de 10 anos (18,7%). No que tange ao tempo de trabalho na função, a maioria atuava até cinco anos (62,5%), seguido por 5 a 10 anos (21,2%) e acima de 10 anos (16,1%).

Instrumentos

Ficha de dados sociodemográficos e laborais. Instrumento composto por perguntas abertas e fechadas a

respeito de informações sobre dados sociodemográficos dos participantes (idade, sexo, estado civil, escolaridade e tempo de formação), bem como sobre a situação de trabalho (turno, tempo de trabalho na função e na instituição, carga horária e se possui outra atividade remunerada).

Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT (Sisto et al., 2007). A EVENT tem como objetivo avaliar o quanto as circunstâncias do cotidiano organizacional influenciam a conduta do trabalhador e sua satisfação no trabalho. A escala é composta por 40 itens, respondidos por intermédio de uma escala tipo Likert de três pontos, distribuídos em três fatores: Clima e Funcionamento Organizacional, Pressão no Trabalho e Infraestrutura e Rotina.

Escala de Percepção do Suporte Laboral – ESUL (Baptista, Cardoso, Santos, & Noronha, 2016). O instrumento avalia informações a respeito da percepção sobre o suporte que o indivíduo percebe no seu local de trabalho. É respondido por intermédio de uma escala tipo Likert de quatro pontos e seus 21 itens são agrupados em dois fatores (Interação e Benefícios).

Escala Brasileira de Burnout – EBBurn (Cardoso & Baptista, 2017). A EBBurn é um instrumento que avalia os indicadores de *burnout* com base no modelo proposto por Maslach, contendo duas dimensões teóricas (Exaustão emocional/Frustração Profissional e Despersonalização/Distanciamento), distribuídas em 28 itens, em escala tipo Likert de quatro pontos. Quanto à mensuração da EBBurn, quanto maior a pontuação referida pelo trabalhador, maiores os indicadores de *burnout*.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa e após aprovação, foi realizado o convite a três hospitais filantrópicos de referência em saúde, localizados em um município do interior do estado de São Paulo. Os profissionais que atendiam aos critérios de inclusão foram convidados para responderem os instrumentos da pesquisa.

Os critérios de inclusão consistiram em: a) concordância formal com a participação na pesquisa, por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); b) exercer a função de técnico(a) de enfermagem, auxiliar de enfermagem ou enfermeiro(a) nas instituições em que ocorreram as coletas e c) estar atuando no mínimo há seis meses na instituição e na função. A coleta de dados teve duração de 46 dias e foi realizada presencialmente em todos os setores e turnos das três instituições (matutino, vespertino e noturno), de segunda à sexta-feira, em julho de 2018 e julho de 2019. Cabe destacar que a coleta de dados ocorreu antes da pandemia do coronavírus.

A condução do estudo obedeceu aos padrões éticos exigidos pelo Conselho Nacional de Saúde, sendo apreciado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP), sob o número do parecer 3.198.777 (CAAE 87123018.7.0000.5398).

Procedimentos de Análise dos Dados

Trata-se de um estudo de abordagem transversal quantitativa. Para a análise dos dados foram utilizados procedimentos da estatística descritiva e inferencial. Inicialmente, por meio dos testes de medida central (média, mediana, moda e desvio-padrão) foram realizadas análises descritivas com base nas informações da Ficha de Dados Sociodemográficos e Laborais, bem como os dados dos escores dos instrumentos aplicados.

Quanto às análises inferenciais, foram verificadas possíveis diferenças de médias de respostas dos grupos com base nos escores obtidos pelos participantes nos instrumentos aplicados.

Para tanto, foi utilizado o teste *t* de Student para amostras independentes, para analisar as variáveis com dois grupos (sexo e dupla jornada), e o teste estatístico ANOVA (*One Way*), quando a variável apresentou três ou mais grupos (idade, tempo de formação, de trabalho na função e na instituição). Utilizou-se a Correlação de Pearson para verificar as associações entre os construtos analisados por meio dos instrumentos e, por fim, analisou-se o modelo que explicou a vulnerabilidade aos estressores ocupacionais por intermédio da regressão linear múltipla (método Stepwise), tendo como variável dependente o escore total da EVENT.

Resultados

Inicialmente serão apresentados os dados relacionados às análises descritivas obtidas por meio da aplicação dos instrumentos. Com o intuito de identificar o nível de vulnerabilidade aos indicadores de estresse ocupacional foram analisados a média, desvio-padrão, mediana e classificação dos participantes nos fatores da EVENT, conforme visualizado na Tabela 1.

Tabela 1

Médias, desvios-padrão e medianas dos participantes nos instrumentos

Instrumento	Média	DP	Mediana	Classificação*	%
EVENT-F1	11,68	6,56	12,00	Até percentil 25	38,8
				Percentil 26 a 50	31,8
				Percentil 51 a 75	19,4
				Percentil acima de 75	10,1
EVENT-F2	12,14	5,21	12,00	Até percentil 25	100,0
				Percentil 26 a 50	-
				Percentil 51 a 75	-
				Percentil acima de 75	-
EVENT-F3	5,36	3,19	5,00	Até percentil 25	31,3
				Percentil 26 a 50	34,9
				Percentil 51 a 75	23,9
				Percentil acima de 75	9,8

Nota. Fonte: Elaborado pelos autores. EVENT-F1: Clima e Funcionamento Organizacional; EVENT-F2: Pressão no Trabalho; EVENT-F3: Infraestrutura e Rotina; * Classificação da amostra com base nas normas do instrumento.

Como pode ser visto na Tabela 1, na EVENT, as maiores porcentagens de trabalhadores se concentraram em faixas de percentis classificados como baixos (F1: 38,8%; F2: 100%) e médio-baixo (F3: 34,9%), indicando pouca vulnerabilidade ao estresse no trabalho. A seguir, serão apresentadas as análises inferenciais, sendo descritos apenas os dados que apresentaram significância estatística. A primeira análise consistiu em investigar as diferenças de médias respostas na EVENT, com base nos grupos formados pela variável sexo (masculino e feminino) e dupla jornada. Para essa análise, foi utilizado o teste estatístico *t* de Student para medidas repetidas.

No que diz respeito à variável sexo, não foram encontradas diferenças entre os grupos. Já em relação a dupla jornada, verificou-se que houve diferenças de médias de respostas no primeiro, Clima e Funcionamento Organizacional ($t = 3,727$; $p < 0,001$) e no terceiro, Infraestrutura e Rotina ($t = 2,229$; $p < 0,026$) fatores da EVENT. Em ambos, o grupo que possuía outra atividade remunerada ($M = 13,18$ e $5,79$, respectivamente), pontuou de forma superior ao grupo que não possuía ($M = 10,89$ e $5,12$).

Para verificar as diferenças de médias de respostas na EVENT a partir das variáveis idade e tempo (de formação, de trabalho na instituição e na função), foi utilizado o teste

Tabela 2

Diferenças de médias de respostas nos instrumentos com base nas variáveis sexo e dupla jornada (*t* de Student)

Instrumento	Sexo	M	t	p
EVENT – F1	Feminino	11,77	0,595	0,553
	Masculino	11,29		
EVENT – F2	Feminino	12,27	1,272	0,206
	Masculino	11,94		
EVENT – F3	Feminino	5,37	0,236	0,814
	Masculino	5,28		
Instrumento	Dupla jornada	M	t	p
EVENT – F1	Sim	13,18	3,727	0,001**
	Não	10,89		
EVENT – F2	Sim	12,66	1,498	0,135
	Não	11,90		
EVENT – F3	Sim	5,79	2,229	0,026*
	Não	5,12		

Nota. Fonte: Elaborada pelos autores. EVENT-F1: Clima e Funcionamento Organizacional; EVENT-F2: Pressão no Trabalho; EVENT-F3: Infraestrutura e Rotina. * $p < 0,050$; ** $p < 0,010$.

Tabela 3

Diferenças de médias de respostas nos instrumentos com base nas variáveis idade, tempo de formação e tempo de trabalho na função e na instituição (ANOVA).

Instrumento	Idade	M	F	p
EVENT – F1	Até 30 anos	11,00	1,807	0,165
	De 31 a 40 anos	12,28		
	Acima de 40 anos	11,67		
EVENT – F2	Até 30 anos	12,53	2,982	0,052
	De 31 a 40 anos	12,41		
	Acima de 40 anos	11,16		
EVENT – F3	Até 30 anos	4,74	4,886	0,008**
	De 31 a 40 anos	5,72		
	Acima de 40 anos	5,60		
Instrumento	Tempo de formação	M	F	p
EVENT – F1	Até 5 anos	10,84	2,770	0,064
	De 5 a 10 anos	12,15		
	Acima de 10 anos	12,35		
EVENT – F2	Até 5 anos	11,88	0,442	0,643
	De 5 a 10 anos	12,35		
	Acima de 10 anos	12,30		
EVENT – F3	Até 5 anos	4,85	5,465	0,004**
	De 5 a 10 anos	5,39		
	Acima de 10 anos	5,95		
Instrumento	Tempo de trabalho (instituição)	M	F	p
EVENT – F1	Até 5 anos	10,76	8,128	0,001**
	De 5 a 10 anos	13,26		
	Acima de 10 anos	13,12		
EVENT – F2	Até 5 anos	12,03	0,199	0,819
	De 5 a 10 anos	12,28		
	Acima de 10 anos	12,37		
EVENT – F3	Até 5 anos	4,95	7,970	0,001**
	De 5 a 10 anos	5,53		
	Acima de 10 anos	6,49		

Nota. Fonte: Elaborada pelos autores. EVENT-F1: Clima e Funcionamento Organizacional; EVENT-F2: Pressão no Trabalho; EVENT-F3: Infraestrutura e Rotina. * $p < 0,050$; ** $p < 0,010$.

estatístico ANOVA (*One-Way*), com teste Post-Hoc de Tukey, conforme tabela a seguir.

Na análise da variável idade, houve diferenças de médias de respostas entre os grupos no terceiro fator da EVENT, Infraestrutura e Rotina ($F = 4,886$; $p < 0,008$), com as maiores médias apresentadas pelos grupos de 31 a 40 anos ($M = 5,72$) e acima de 40 anos ($M = 5,60$). Ou seja, os profissionais de até 30 anos desta amostra estavam menos vulneráveis ao estresse laboral relacionado a infraestrutura e rotina, quando comparados aos profissionais com mais idade.

No que se refere ao tempo de formação, houve diferença significativa entre os grupos no terceiro fator da EVENT, Infraestrutura e Rotina ($F = 5,465$; $p < 0,004$), sendo que os profissionais de 5 a 10 anos ($M = 5,39$) e com mais de 10 anos de formação ($M = 5,95$), obtiveram as maiores médias de pontuações, quando comparados aos formados até 5 anos ($M = 4,85$), sugerindo que profissionais formados há mais tempo perceberam-se mais vulneráveis ao estresse no trabalho em termos de infraestrutura e rotina.

Em relação à variável tempo de trabalho na função também foi possível observar diferenças de médias entre os grupos nos fatores Clima e Funcionamento Organizacional ($F = 5,985$; $p < 0,003$) e Infraestrutura e Rotina ($F = 9,528$; $p < 0,000$). No primeiro fator, os grupos com mais tempo de atuação na função, 5 a 10 anos ($M = 12,90$) e o com mais de 10 anos ($M = 13,30$) perceberam maior vulnerabilidade ao estresse laboral que os profissionais que atuavam em um período de até 5 anos ($M = 10,95$). Já no fator Infraestrutura e Rotina o grupo com mais tempo de exercício profissional na função se mostrou mais vulnerável ao estresse ocupacional ($M = 6,79$), quando comparado aos demais grupos (até 5 anos: $M = 5,01$; e de 5 a 10 anos: $M = 5,42$).

Na análise com base na variável tempo de trabalho na instituição, houve diferenças de médias no primeiro, Clima e Funcionamento Organizacional ($F = 8,128$; $p < 0,001$) e no terceiro, Infraestrutura e Rotina ($F = 7,970$; $p < 0,001$) fatores da EVENT. Em ambos, o grupo de 5 a 10 anos ($M = 13,26$ e $5,53$, respectivamente) e o com mais de 10 anos de trabalho na instituição ($M = 13,12$ e $6,49$) perceberam maior vulnerabilidade ao estresse laboral que os profissionais que atuavam em um período de até 5 anos ($M = 10,76$ e $4,98$).

Para verificar as associações entre os dados da EVENT e demais instrumentos aplicados (ESUL e EBBurn), foram realizadas análises por meio da Correlação de Pearson. Utilizou-se como referência a classificação com base nas magnitudes proposta por Dancey e Reidy (2006). De forma mais específica, magnitudes até 0,39 (correlação fraca), entre 0,40 e 0,69 (moderada) e acima de 0,70 (forte). Os dados podem ser visualizados na Tabela 4.

Tabela 4

Correlações entre EVENT e demais instrumentos

Instrumento	EVENT- F1	EVENT- F2	EVENT-F3
ESUL – Interação	-0,47**	-0,26**	-0,32**
ESUL- Benefícios	-0,13**	-0,01	-0,11*
EBBurn – Exaustão emocional/ Frustração	0,55**	0,45**	0,34**
EBBurn – Despersonalização/ Distanciamento	0,26**	0,17**	0,17**

Nota. Fonte: Elaborado pelos autores. EVENT-F1: Clima e Funcionamento Organizacional; EVENT-F2: Pressão no Trabalho; EVENT-F3: Infraestrutura e Rotina; ES-F1: Interação; ES-F2: Benefícios; EB-F1: Exaustão emocional/Frustração Profissional; EB-F2: Despersonalização/Distanciamento; * $p < 0,050$.

Quanto à vulnerabilidade ao estresse no trabalho (EVENT), foi possível observar associações positivas (fracas e moderadas), com os fatores da EBBurn e negativas (fracas e moderada) com os fatores a ESUL. Em outras palavras, quanto maior a percepção de vulnerabilidade ao estresse no trabalho, maior tendem a ser os sintomas de *burnout* referidos por esta amostra. Ao passo

que, profissionais que perceberam maior de vulnerabilidade ao estresse no trabalho, tendem a indicar menor suporte laboral percebido.

O último procedimento realizado foi a análise de regressão linear, utilizando o método *Stepwise*, para a qual foram utilizados os escores totais da EVENT como variável dependente. As variáveis independentes foram os fatores da ESUL e da EBBurn, além de variáveis sociodemográficas e laborais (sexo, idade, tempo - de formação, trabalho na instituição e na função - e dupla jornada de trabalho).

Em relação ao diagnóstico de colinearidade, o fator de inflação da variância (VIF) foi de 1,327, índice satisfatório, pois não deve ser igual ou superior a 10. A tolerância (*tolerance*) foi de 0,978, o que indica que não há colinearidade entre as variáveis que causem danos à análise, pois os valores aceitáveis devem ser iguais ou inferiores a 0,10. Por fim, em relação aos resíduos, a análise de Durbin-Watson apresentou um valor de 1,774, o que sugere uma baixa correlação entre os resíduos das variáveis do modelo, considerando que valores próximos de 2, em uma variante de 0 a 4, não apresentam correlações positivas ou negativas indevidas. Os resultados desta análise podem ser vistos na Tabela 5.

Em relação aos resultados do modelo de regressão, o

Tabela 5

Regressão linear entre as variáveis (escore total da EVENT como dependente)

Modelo	Coeficientes não-padronizados		Coeficientes padronizados	t	Significância
	B	Erro	β		
(Constante)	24,639	3,583		6,877	0,000
3 EBBurn-F1	0,559	0,067	0,466	8,387	0,000
ESUL-F1	-0,288	0,090	-0,180	-3,203	0,002
Tempo de trabalho (na função)	2,397	0,790	0,148	3,033	0,003

Nota. Fonte: Elaborado pelos autores. EBBurn-F1: Exaustão emocional/Frustração; ESUL-F1: Interação.

aumento da vulnerabilidade ao estresse no trabalho é mais bem explicado nesta amostra pelo aumento da exaustão emocional e frustração no trabalho (primeiro fator da EBBurn), menor percepção de suporte no trabalho em termos de interações sociais adequadas entre os membros da equipe de trabalho e lideranças (primeiro fator da ESUL) e quanto maior for o tempo que o profissional esteja trabalhando na profissão. Juntas, essas variáveis formaram o modelo com maior poder preditivo da vulnerabilidade ao estresse no trabalho desta amostra ($r = 0,611$; $r^2 = 0,373$; r^2 ajustado = $0,366$).

Discussão

Profissionais que atuam na área da saúde estão sujeitos a diversos estressores ocupacionais, que podem contribuir para o maior adoecimento deles. A amostra deste estudo contou com um grupo, com sua maioria do sexo feminino, de até 40 anos, casadas, com tempo de formação de até cinco anos e trabalhando sob o formato de escalas de 12 horas. Esse parece ser um cenário bastante específico do contexto nacional, uma vez que para o Conselho Federal de Enfermagem (2013) as equipes de enfermagem no Brasil possuem maiores frequências de profissionais do sexo feminino (85,1%), com até 40 anos de idade (61,7%) e casadas (40,7%).

No que tange à percepção de vulnerabilidade ao estresse no trabalho, a presente amostra apresentou baixos indicadores. Embora esperado uma classificação mais elevada dos estressores, já que diversas são as variáveis que podem gerar adoecimento

no contexto hospitalar (Munhoz et al., 2020), observou-se que os resultados aqui encontrados foram mais ao encontro também dos achados de outros estudos (Mota et al., 2021; Ribeiro et al., 2015), os quais também referiram baixa percepção de estressores ocupacionais por profissionais que atuavam na área da saúde.

Quanto aos resultados inferenciais, trabalhadores com até 30 anos se perceberam menos vulneráveis ao estresse no trabalho associado à infraestrutura e rotina. Em termos de saúde ocupacional e idade é possível hipotetizar que profissionais mais novos estejam trabalhando há menos tempo na área, ou seja, em um período menor de exposição aos estressores. Por sua vez, este resultado não foi corroborado a outros estudos, os quais afirmaram que ter maior idade seria um fator protetivo frente aos estressores, na medida em que os profissionais, com o passar do tempo, desenvolveriam estratégias de enfrentamento e lidariam melhor com os estressores (Alves et al., 2022; Freitas et al., 2021; Martinez et al., 2017; Novaes Neto et al., 2020; Sant'Ana et al., 2022).

Ainda, identificou-se neste estudo que profissionais que possuíam mais de cinco anos de trabalho (na função e na instituição), apresentaram maior percepção de vulnerabilidade ao estresse laboral, o que foi corroborado com o estudo realizado por Martinez et al. (2017). Entretanto, esses dados divergiram de Alves et al. (2022), já que os autores identificaram que ter mais de quatro anos de trabalho na instituição seria um fator de proteção para o estresse.

Quanto à variável exercer outra atividade remunerada, os resultados apontaram que as pessoas que possuíam dupla jornada apresentaram maior vulnerabilidade ao estresse. Pelo fato de o trabalhador estar exercendo atividades laborais em maior carga horária, a probabilidade de estar exposto a mais estressores ocupacionais é maior que os demais. Nesse sentido, conforme discussões anteriores, para além de características como idade, tempo de trabalho na função ou instituição, parece haver um consenso que a carga de trabalho tende a ser um fator importante a ser considerado em relação ao estresse ocupacional, principalmente em termos de desgaste físico e emocional (Scholze et al., 2017; Novaes Neto et al., 2020; Sant'Ana et al., 2022).

No que tange às associações entre os construtos, as análises indicaram correlações positivas entre a vulnerabilidade ao estresse no trabalho e *burnout* e negativas com o suporte laboral. Ou seja, foi observado que quanto maior a percepção de estressores no trabalho, maiores tendem a ser os sintomas de *burnout* e menor a percepção de suporte no trabalho, resultados esses esperados e corroborados por outras pesquisas (Ahmed, Rayan, & Khalil, 2016; Guirardello, 2017; Gonçalves, Fontes, Simões, & Gomes, 2019; Khrais, Khalil, Higazee, & Diab, 2018; Koronaiou & Antoniou, 2018; Liu et al., 2018; Munhoz et al., 2020; Nogueira et al., 2018; Rashidazar, Alimohammadzadeh, & Akhyani, 2018).

Por fim, a análise de regressão indicou que menor percepção de suporte laboral, maior presença de indicadores de *burnout* e ter mais tempo de trabalho na área da enfermagem foi o conjunto de variáveis que melhor explicou a vulnerabilidade ao estresse ocupacional, nesta amostra. Sobre isso, cabe mencionar os estudos de Scholze et al. (2017) e Sant'Ana et al. (2022), pois, ao investigarem modelos que explicavam o estresse laboral em profissionais da enfermagem, foi encontrado as variáveis preditoras percepção de suporte laboral e *burnout*, respectivamente. Acerca do tempo de trabalho na área os resultados encontrados nas análises comparativas foram discrepantes, o que sugere observar com cautela essa informação e recomenda-se que novos estudos sejam verificados visando observar se tais resultados são replicados ou refutados.

Considerações Finais

O estudo atingiu os objetivos propostos, bem como, contribuiu de modo significativo para as discussões nessa temática e área. Embora tenham sido encontrados baixos níveis de vulnerabilidade ao estresse ocupacional, cabe ressaltar que em diversos estudos na área da enfermagem os dados encontrados são outros. De forma adicional, este estudo foi conduzido em momento anterior à pandemia do coronavírus. Acredita-se que, caso os dados tivessem sido coletados em outro momento, em especial nos primeiros meses da pandemia, os resultados poderiam ser bem diferentes.

Dentre as contribuições deste artigo, fatores como a idade, tempo de atuação na instituição e função, bem como o fato de possuir mais que uma atividade remunerada, influenciaram na percepção de vulnerabilidade ao estresse no trabalho. Conforme já discutido, tais informações devem ser mais bem exploradas. Quanto às associações entre os construtos investigados (vulnerabilidade ao estresse no trabalho, suporte laboral e *burnout*), e análise de regressão, os dados encontrados foram bastante consistentes aos achados já documentados na literatura científica.

No que se refere às limitações do estudo, o grupo amostral é pequeno perto ao número de profissionais que atuam nesta área no contexto nacional, de forma que novos estudos devem ser realizados para confirmar os resultados encontrados. A coleta ter ocorrido de forma presencial pode ter sido um viés, já que os profissionais responderam no próprio ambiente de trabalho e, mesmo os pesquisadores garantindo os aspectos éticos e de sigilo, talvez os profissionais tenham respondido aos itens com certo receio. Como proposta, realizar novos estudos com grupos amostrais distintos (levando-se em consideração a coleta de dados presencial e de forma remota). O estudo também se limitou a uma determinada região de um estado do Sudeste brasileiro, nesse sentido, estudos mais ampliados, considerando outras regiões do país, se fazem necessários.

Como agenda de pesquisa, torna-se importante também a realização de pesquisas longitudinais que acompanhem grupos de profissionais da enfermagem, para se verificar, principalmente informações em relação a algumas variáveis que já foram discutidas neste estudo, em especial, a relação dos estressores ocupacionais e variáveis como idade, tempo de trabalho na área e em uma instituição em específico. Esses procedimentos seriam úteis para se realizar avaliações e intervenções com maior quantidade de evidências, tanto no âmbito científico, quanto das práticas profissionais nas instituições de saúde.

Referências

- Ahmed, M., Rayan, A., & Khalil, M. (2016). Relationship between Job Stressors and Organizational Support among Jordanian Nurses. *American Journal of Nursing Research*, 4(3), 51-55. <https://doi.org/10.12691/ajnr-4-3-1>
- Alves, K.O.G., Sales, M.A., Nery, G.A.C., Oliveira, J.A.C., Amaral, M.T.R., Jesus, V.R.S., & Santana, M.T.B.M. (2022). Percepção dos enfermeiros sobre o estresse ocupacional em um hospital universitário. *Brazilian Journal of Development*, 8(4), 28962-28978. <https://doi.org/10.34117/bjdv8n4-405>
- Baptista, M. N., Cardoso, H.F., Santos, A. A. A., & Noronha, A. P. P. (2016). *Escala de Suporte Laboral*. São Paulo: Editora Hogrefe.
- Cardoso, H. F., Baptista, M. N., Sousa, D. F. A., & Júnior, E. G. (2017). Síndrome de burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 121-128. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12796>
- Cardoso, H. F., & Baptista, M. N. (2018). *Escala Brasileira de Burnout* (Manual técnico não publicado). Universidade Estadual Paulista, Brasil.
- Conselho Federal de Enfermagem. (2013). *Perfil da enfermagem no Brasil*. Recuperado de http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/blocoBr/QUADRO%20RESUMO_Brasil_Final.pdf

- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem Matemática para Psicologia: usando SPSS para Windows* (3a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, USA, 71*(3), 500-507. Recuperado de http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/22_Perceived_Organizational_Support.pdf
- Faro, A., & Pereira, M. E. (2013). Estresse: Revisão Narrativa da Evolução Conceitual, Perspectivas Teóricas e Metodológicas. *Psicologia, Saúde e Doenças, 14*(1), 78-100. Recuperado de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862013000100006&lng=pt
- Fernandes, M. A., Santos, J. D. M., Moraes, L. M. V., Lima, J. S. R., Feitosa, C. D. A., & Sousa, L. F. C. (2018). Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais. *Issa. Esc. Enferm. USP, 52*, 1-8. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017036403396>
- Freitas, G.R., Calais, S.L., & Cardoso, H.F. (2018). Estresse, ansiedade e qualidade de vida em professores: efeitos do relaxamento progressivo. *Psicologia Escolar e Educacional, 22*(2), 319-326. <https://doi.org/10.1590/2175-35392018018180>
- Freitas, R. F., Barros, I. M., Miranda, M. A. F., Freitas, T. F., Rocha, J. S. B., & Lessa, A.C. (2021). Preditores da síndrome de Burnout em técnicos de enfermagem de unidade de terapia intensiva durante a pandemia da COVID-19. *J. bras. Psiquiatr, 70*(1). <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000313>
- Gonçalves, A., Fontes, L., Simões, C., & Gomes, A.R (2019). Estresse e Burnout em Profissionais de Saúde. Em *Segurança e Saúde Ocupacional e Ambiental: Estudos em Sistemas, Decisão e Controle* (pp. 563-571). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-14730-3_60
- Guirardello, E. B. (2017). Impact of critical care environment on burnout, perceived quality of care and safety attitude of the nursing team. *Issa. Latino-Am. Enfermagem, Ribeirão Preto, 25*, 1-7. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1472.2884>
- Islam, M. I., Alam, K. M. W., Keramat, S. A., Murshid, M. E., Haque, R., Kabir, E., . . . Khan, M. H. (2021). Working conditions and occupational stress among nurses in Bangladesh: a cross-sectional pilot study. *J Public Health, 2021*. <https://doi.org/10.1007/s10389-020-01415-8>
- Khrais, H., Khalil, M. M., Higazee, M. Z. A., & Diab, S. (2018). Impact of Organizational Support on Nursing Job Stressors: A Comparative Study. *Health Science Journal, 12*(4), 1-6. <https://doi.org/10.21767/1791-809X.1000582>
- Koronaoui, P., & Antoniou, A.S. (2018). Investigating burnout/occupational stress in relation to emotional intelligence and coping strategies in Greek nurses. *Dialogues em Clinical Neuroscience e Mental Health, 1*(1), 38-51. <https://doi.org/10.26386/obrela.v1i1.7>
- Laeque, S. H., Bilal, A., Babar, S., Khan, Z., & Rahman, S. U. (2018). How Patient-Perpetrated Workplace Violence Leads to Turnover Intention Among Nurses: The Mediating Mechanism of Occupational Stress and Burnout. *Journal of Aggression, Maltreatment e Trauma, 27*(1), 96-118. <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1410751>
- Lenthall, S., Wakerman, J., Dollard, M.F., Dunn, S., Knight, S., Opie, T., . . . MacLeod, M. (2018). Reducing occupational stress among registered nurses in very remote Australia: A participatory action research approach. *Collegian, 25*(2), 181-191. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2017.04.007>
- Li, H., Cheng, B., & Zhu, X. P. (2018). Quantification of burnout in emergency nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Emergency Nursing, 39*(2), 46-54. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2017.12.005>
- Lipp, M. E. N., Costa, K. R. S. N., & Nunes, V. O. (2017). Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: Sintomas mais frequentes. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 17*(1), 46-53. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12490>
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., . . . Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organizational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. *BMJ Open, 8*(e019525). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019525>
- Martinez, M. C., Latorre, M. R. D. O., & Fisher, F.M. (2017). Estressores afetando a capacidade para o trabalho em diferentes grupos etários na Enfermagem: seguimento de 2 anos. *Ciênc. saúde coletiva, 22*(5), 1589-1600. <https://doi.org/10.1590/1413-81232017225.09682015>
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mota, R. S., Silva, V. A., Brito, I. G., Barros, A. S., Santos, O. M. B., Mendes, A. S., & Souza, L.C. (2021). Estresse ocupacional relacionado à assistência de enfermagem em Terapia Intensiva. *Revista Baiana de Enfermagem, 35*. <https://doi.org/10.18471/rbe.v35.38860>
- Moura, R.S., Saraiva, F.J.C., Rocha, K.R.S.L., Santos, R.M., Silva, N.A.R., & Albuquerque, W.D.A. (2019). Estresse, burnout e depressão nos auxiliares e técnicos em enfermagem das unidades de terapia intensiva. *Revista Eletrônica trimestral de Enfermaria, 5*(4), 94-108. Recuperado de <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/337321/258121>
- Munhoz, O. L., Arrial, T. S., Barlem, E. L. D., Dalmolin, G. L., Andolhe, R., & Magnago, T. S. B. S. (2020). Estresse ocupacional e burnout em profissionais de saúde de unidades de perioperatório. *Acta Paul Enferm, 33*, 1-7. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2020AO0261>
- Nogueira, L. S., Sousa, R. M. C., Guedes, E. S., Santos, M. A., Turrini, R. N. T., & Cruz, D. A. L. M. (2018). Burnout and nursing work environment in public health institutions. *Rev Bras Enferm., 71*(2), 336-42. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0524>
- Novaes Neto, E. M., Xavier, A. S. G., & Araújo, T.M. (2020). Fatores associados ao estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem em serviços de saúde de média complexidade. *Rev. Bras. Enferm., 73*. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0913>
- Queirós, C., Borges, E., & Abreu, M. (2019). Ansiedade, Engagem e Burnout em enfermeiros. Em *Congresso Internacional de Enfermagem em Saúde Ocupacional ICOHN19*. Portugal: UA Editora. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/334130919_Ansiedade_Engagem_e_Burnout_em_enfermeiros
- Ramos, A. K. S., & Santos, A. C. (2022). A saúde mental dos enfermeiros na emergência. *Rev Inic Cient e Ext., 5*(1), 789-99. Recuperado de <https://revistasfasesa.senaaires.com.br/index.php/iniciacao-cientifica/article/view/345/275>
- Rashidazar, S., Alimohammadzadeh, K., & Akhyani, N. (2018). Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses' occupational stress and job burnout (case study: nurses of public hospitals in Tehran). *Revista Latinoamericana de Hipertensión, 13*(6), 547-553. Recuperado de http://www.revhipertension.com/rh_6_2018/9_investigation_of_the_relationship_between.pdf
- Ribeiro, R. P., Marziale, M. H. P., Martins, J. T., Ribeiro, P. H. V., Robazzi, M. L. C. C., & Dalmas, J. C. (2015). Prevalência da Síndrome Metabólica entre trabalhadores de Enfermagem e associação com estresse ocupacional, ansiedade e depressão. *Rev. Latino-Am. Enfermagem, 23*(3), 435-440. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0383.2573>
- Santana, L.C., Ferreira, L.A., & Santana, L.P.M. (2020). Estresse ocupacional em profissionais de enfermagem de um hospital universitário. *Rev. Bras. Enferm., 73*(2), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0997>
- Sant'Ana, J. C. P., Santos, J., Meira, K. C., Silva, P. G. B., Oliveira, L.V., Almeida, S. G. P., & Pierin, A. M. G. (2022). Prevalência e fatores associados ao Estresse Relacionado ao Trabalho e a síndrome de Burnout entre profissionais de enfermagem que atuam em oncologia. *SciELO PrePrints*. Publicação eletrônica antecipada. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4030>
- Scholze, A. R., Martins, J. T., Robazzi, M. L. C. C., Haddad, M. C. F. L., Galdino, M. J. Q., & Ribeiro, R. P. (2017). Estresse ocupacional e fatores associados entre enfermeiros de hospitais públicos. *Cogitare Enferm., 22*(3). <https://doi.org/10.5380/ce.v22i3.50238>
- Sé, A. C. S., Machado, W. A. C., Passos, J. P., Gonçalves, R. C. S., Cruz, V. V., Bittencourt, L. P., . . . Figueiredo, N. M. A. (2020). Prevalência da síndrome de burnout em enfermeiros do atendimento pré-hospitalar. *Research, Society and Development, 9*(7). <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i7.5265>
- Silva, M. D. F., Golveia, M. T. O., Fernandes, M. A., & Costa, R. S. (2020). Stress coping strategies used by maternity nurses. *Rev. Enferm. UFPI, 9*. <https://doi.org/10.26694/reufpi.v9i0.9153>
- Simonetti, M., Aqueveque, A.M.V., & Galiano, M.A. (2021). Environment, workload, and nurse burnout in public hospitals in Chile. *Rev. esc. enferm. USP, 55*. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REFUASP-2020-0521>
- Sisto, F. F., Baptista, M. N., Noronha, A. P. P., & Santos, A. A. A. (2007). *Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT)*. São Paulo: Ed. Vetor.
- Vidotti, V., Ribeiro, R. P., Galdino, M. J. Q., & Martins, J. T. (2018). Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. *Rev. Latino-Am. Enfermagem, 26*, 1-10. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2550.3022>

Informações sobre os autores

Jhenifer Prescilla Dias Fuzinelli

Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
(UNESP-Bauru)

Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, 14-01, Bairro Vargem
Limpa

17033-360 Bauru, SP, Brasil.

E-mail: jhenifer.p.dias@unesp.br

Hugo Ferrari Cardoso

E-mail: hugo.cardoso@unesp.br