

OSTRACISMO ENTRE ENFERMEIROS EM AMBIENTE HOSPITALAR: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA

OSTRACISM AMONG NURSES IN A HOSPITAL ENVIRONMENT: A SYSTEMATIC REVIEW

OSTRACISMO ENTRE ENFERMEROS EN ENTORNO HOSPITALARIO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

Paulo Jorge Rodrigues Sabino¹

RESUMO: Enquadramento: O ostracismo no local de trabalho (OLT) entre enfermeiros é um fenómeno atual, com conotação negativa, que pode afetar seriamente o equilíbrio social, emocional e laboral do profissional de enfermagem. **Objetivo:** Obter e analisar a evidência científica existente sobre a temática do ostracismo entre enfermeiros em ambiente hospitalar. **Metodologia:** Revisão sistemática da literatura (RSL), com análise de artigos publicados entre 2018 e 2023 nas bases B-ON, EBSCO, PMC e PubMed, com descritores MeSH e DeCS, sendo selecionados 4 artigos. **Resultados:** Os estudos evidenciaram que o OLT afeta, negativamente e de forma efetiva, vários fatores associados ao profissional de enfermagem, destacando-se a interação social, a exaustão emocional ou a ineficiência laboral. **Conclusões:** Ficou claro que o OLT, sendo de difícil identificação e caracterização, apresenta uma estreita ligação ao perfil social e emocional de cada profissional de enfermagem, condiciona comportamentos e atitudes, a partir de fatores potenciadores e atenuantes, e pode levar a situações de incumprimento laboral, de burnout e de abandono precoce da profissão.

1074

Palavras chave: Ostracismo no local de trabalho. Equipa de enfermagem. Hospital.

ABSTRACT: Background: Workplace ostracism (WO) among nurses is a current phenomenon, with a negative connotation, which can seriously affect the social, emotional and labour balance of the nursing professional.. **Objective:** To analyze the existing scientific evidence on the use of arterial line for hemodynamic monitoring in critically ill patients. **Methodology:** Systematic literature review (SLR), with analysis of articles published between 2018 and 2023 in the B-ON, EBSCO, PMC and PubMed databases, with MeSH and DeCS descriptors, being selected 4 articles. **Results:** It was clear that WO, being difficult to identify and characterize, is closed linked to the social and emotional profile of each nursing professional, conditions behaviours and attitudes, based on enhancing and mitigating factors, and can lead to situations of non-compliance with work, burnout and early abandonment of the profession.

Keywords: Workplace ostracism. Nursing staff. Hospital.

¹ Mestre em Enfermagem, Enfermeiro Especialista em Enfermagem Médico-Cirúrgica- Serviço de Urgência Geral - ULSBA, EPE. Beja, Portugal. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2329-3072>.

RESUMEN: **Antecedentes:** El ostracismo en el trabajo (OET) entre los enfermeros es un fenómeno actual, con una connotación negativa, que puede afectar gravemente al equilibrio social, emocional y laboral de los profesionales de enfermería. **Objetivo:** Obtener y analizar la evidencia científica existente sobre el tema del ostracismo entre enfermeros en un ambiente hospitalario. **Metodología:** Revisión sistemática de la literatura (SRL), con análisis de artículos publicados entre 2018 y 2023 en las bases de datos B-ON, EBSCO, PMC y PubMed, con descriptores MeSH y DeCS, habiéndose seleccionado 4 artículos. **Resultados:** Los estudios demostraron que OET afecta negativa y efectivamente a varios factores asociados a los profesionales de enfermeira, con énfasis en la interacción social, el agotamiento emocional o la ineficiencia laboral. **Conclusiones:** Quedó claro que el OET, al ser difícil de identificar y caracterizar, tiene una estrecha relación con el perfil social y emocional de cada profesional de enfermería, condiciona comportamientos y actitudes, basados en factores potenciadores y atenuantes, y puede conducir a situaciones de incumplimiento laboral, burnout y abandono precoz de la profesión.

Palabras-clave: Ostracismo laboral. Personal de enfermería. Hospital.

ENQUADRAMENTO

Os enfermeiros, enquanto profissionais da área da saúde, dependem da sua interação social, seja na construção de uma relação terapêutica com o doente, seja no estabelecimento de laços interpessoais com os seus colegas de trabalho. Sobre estes laços interpessoais, apesar dos seus inúmeros benefícios, nem sempre os resultados são os esperados, destacando-se negativamente a presença do ostracismo, o qual ocorre quando duas ou mais pessoas estabelecem um diálogo entre si, num contexto que não permite que as pessoas em seu redor compreendam o teor do mesmo (Robinson et al., 2013, citados por Ebrahimi et al., 2020) ou que simplesmente evitem o contato ocular com a pessoa ignorada (Yang & Treadway, 2018, citados por Ebrahimi et al., 2020). Por sua vez, quando o mesmo ocorre no local do trabalho ou entre profissionais, também denominado de ostracismo no local de trabalho (OLT), este define-se como um fenómeno que ocorre quando uma pessoa ou um grupo é ignorado por parte de um ou mais colegas de trabalho (O'Reilly et al., 2014, citados por Ebrahimi et al., 2020; Zheng et al., 2016, citados por Shafique et al., 2020). É considerado como um fenómeno extremamente negativo, o qual afeta essencialmente necessidades sociais básicas, como a auto-estima, a sensação de pertença, a necessidade de controlo e a necessidade de existência (Qi et al., 2020; Mao et al., 2018, citados por Shafique et al., 2020), condicionando ainda os profissionais a sentir e apresentar sentimentos de desânimo e impotência (Yang & Treadway, 2018, citados por Qi et al., 2020; Jones et al., 1981, citados por Shafique et al., 2020), com conseqüente aumento da sua carga emocional (Pierre et al., 2019, citados por Gou et al.,

2021; Ferris et al., 2008, citados por Qi et al., 2020), o que levará, inevitavelmente, a comportamentos pouco produtivos (Chung & Yang, 2017, Gkorezis et al., 2016, citados por Shafique et al., 2020), e que associados à modificação das expressões faciais e descontrole emocional (Gou et al., 2021), se refletirão de forma óbvia nas relações terapêuticas e nos laços interpessoais, podendo levar a situações de burnout (Torjuul & Sorlie, 2006, citados por Qi et al., 2020), mas também, em última instância, ao abandono da profissão (Pierre et al., 2019, citados por Gou et al., 2021; Qi et al., 2020).

Por tudo o exposto anteriormente e pela pertinência que a esta temática pode assumir, principalmente nesta fase pós pandemia, foi realizada uma RSL, cujo objetivo principal é analisar a evidência científica disponível sobre a temática do OLT ocorrido entre enfermeiros em ambiente hospitalar.

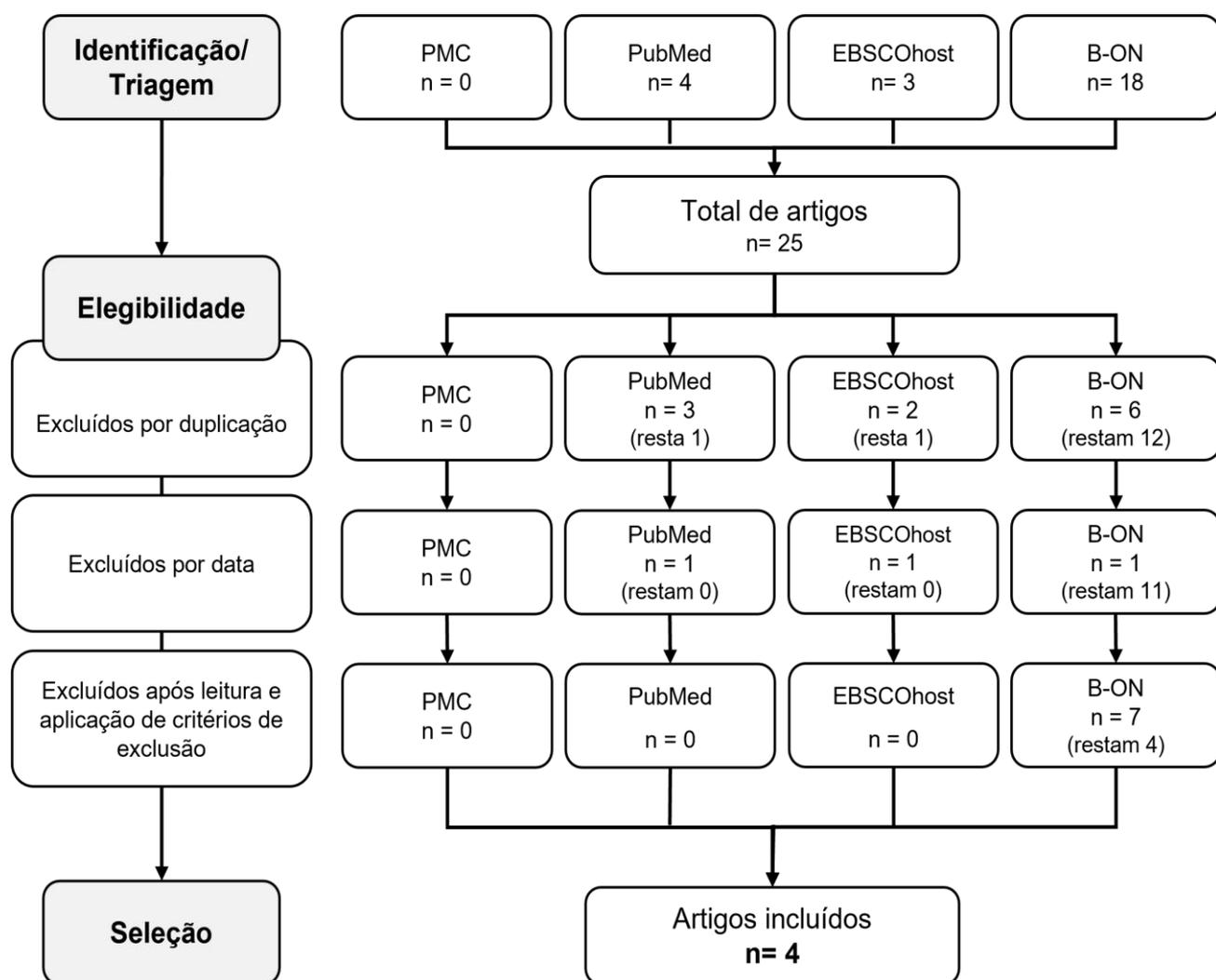
Procedimentos metodológicos de revisão:

Foi elaborada uma RSL, uma vez que a mesma “procura sintetizar e resumir o conhecimento existente em vez de criar novo conhecimento” (Aromataris & Pearson, 2014, citados por Santos et al., 2018, p.2), procurando assim obter a melhor evidência científica disponível no momento. Foi utilizada a metodologia PRISMA da Joanna Briggs Institute (JBI)(Aromataris & Munn, 2020; Page et al., 2021a; Page et al., 2021b), com o objetivo de analisar a evidência científica disponível relativa ao OLT entre enfermeiros dentro do ambiente hospitalar.

Esta pesquisa decorreu entre junho e agosto de 2023, nas bases de dados PubMed Central (PMC), PubMed, EBSCO e B-ON, limitada por um friso cronológico entre 2018 e 2023, recorrendo-se aos descritores MeSH e DeCS, “workplace ostracism”, este aplicado apenas ao título dos artigos, “nursing staff” e “hospital”, todos separados pelo booleano AND, e ainda “covid-19”, separando-se este com o booleano NOT, assumindo assim a equação booleana “workplace ostracism (título) AND nursing staff AND hospital NOT covid-19”. Foram considerados todos os tipos de artigos, sendo ainda estabelecidos como critérios de exclusão, para além de artigos associados ao covid-19, pelo booleano NOT, artigos que não fossem da área da enfermagem nem apresentassem ligação ao ambiente hospitalar.

Assim, do universo de 25 artigos obtidos através desta pesquisa, foram selecionados 4, após a aplicação das várias fases metodológicas, sendo todos pertencentes à base B-ON (figura 1).

Figura 1 – Diagrama PRISMA FLOW (adaptado de Page et al., 2021a; Page et al., 2021b)



1077

RESULTADOS

Após a seleção dos artigos, os mesmos foram sujeitos a avaliação crítica, de acordo com as ferramentas JBI, tendo em conta a sua relevância e confiabilidade, bem como de acordo com o seu nível de evidência e grau de recomendação, estes últimos respeitando a

escala FAME (feasibility ou visibilidade; appropriateness ou adequação; meaningfulness ou significância; effectiveness ou eficácia), com aplicação das recomendações forte (A) ou fraca (B) (tabela 1) (JBI & Universidade de Adelaide, 2021; Pearson et al., 2006).

| Autores | Conteúdo | Análise |
|-------------------------|---|---|
| Gou et al. 2021 | Avaliação crítica de artigos incluídos na pesquisa (relevância, confiabilidade, nível de evidência e grau de recomendação) (fonte do autor) Estudo com 2 fases de questionários a enfermeiros em hospital na China. Obtidos 379 questionários de 420, com perfil demográfico, escala de OLT, escala de perfil emocional, escala de relação terapêutica e intenção de abandono. | Estudo transversal (cross-sectional study) Relevância e confiabilidade de 75% Nível de evidência JBI: 4b >> Recomendação: grau B |
| Ebrahimi et al. 2020 | Estudo com 2 questionários a enfermeiros em hospitais no Irão. Obtidos 340 questionários, com perfil socio-demográfico e escala de OLT. | Estudo descritivo correlacional Relevância e confiabilidade de 100% Nível de evidência JBI: 4b >> Recomendação: grau A |
| Qi et al. 2020 | Estudo com 3 fases de questionários a enfermeiros em hospital na China. Obtidos 530 questionários de um total de 1200 participantes, com perfis de OLT, exaustão emocional, fatores adversos e comportamento não ético. | Estudo transversal (cross-sectional study) Relevância e confiabilidade de 100% Nível de evidência JBI: 4b >> Recomendação: grau A |
| Shafique et al. 2020 | Estudo com questionário a enfermeiros em hospitais no Paquistão. Obtidos 429 questionários de um total de 750 participantes, com perfil socio-demográfico, escalas de OLT, burnout, auto-estima e comportamentos. | Estudo transversal (cross-sectional study) Relevância e confiabilidade de 75% Nível de evidência JBI: 4b >> Recomendação: grau B |

Dos artigos escolhidos, foi então possível obter informação relevante para se poder analisar a temática do OLT entre enfermeiros em ambiente hospitalar.

Uma das características transversais a todos os artigos é o seu desenho, o qual consiste em estudos descritivos (cross-sectional studies), tendo por base questionários a profissionais, de forma a procurar validar ou não hipóteses previamente enunciadas.

Assim, relativamente ao estudo de Gou et al., 2021, os questionários visavam verificar 6 hipóteses interligadas entre o OLT, a atuação profissional, a relação terapêutica enfermeiro-doente (RTED) e o abandono da profissão, através do recurso ao preenchimento de 4 escalas direcionadas. Com os resultados obtidos, verifica-se que, da totalidade das hipóteses em análise, foram validadas 4 e excluídas 2, sendo validadas as hipóteses que referiam que o OLT está relacionado com a atuação do profissional (2 hipóteses), a influência do OLT na RTED e a influência do OLT no abandono da profissão. Desta forma, este estudo valida a influência do OLT no fator emocional, com a necessidade das pessoas afetadas recorrerem a estratégias de “coping” para ultrapassar e/ou gerir as dificuldades existentes, como o conformismo e a lisonja, procurando ainda evitar conflitos desnecessários. Valida também a influência do OLT na RTED, por impossibilidade de dissimulação emocional, o que levará, a longo prazo, à presença de stress e diminuição da

eficácia e eficiência laboral. Por fim, válida também a influência do OLT no abandono da profissão, o qual poderá ser equilibrado, pelo menos temporariamente, através da construção e manutenção de relações enfermeiro-doente altamente satisfatórias, compensando a diminuição da eficácia e eficiência laboral.

Por sua vez, o estudo elaborado por Ebrahimi et al. (2020), apresenta conclusões sobre o OLT e os fatores que o determinam. Constata que a média dos valores obtidos para o ostracismo, na sua generalidade, encontra-se abaixo da média para o intervalo de valores a ser assumidos, comprovando ainda que, das 3 classes de ostracismo a ser avaliadas (entre colegas, por supervisores, pela linguagem), o item atribuído ao ostracismo realizado por colegas assume valor significativamente mais elevado, dando como possíveis fatores a semelhança de personalidade e gostos, o que leva a uma tendência de aproximação e estabelecimento de relacionamentos, sendo este valores também corroborados por dados obtidos através de estudos realizados anteriormente (Gkorezis et al., 2016, Karami et al., 2015, citados por Ebrahimi et al., 2020). Verifica-se ainda que o item atribuído ao ostracismo através de conversa assume o valor mais baixo, valores também corroborados por outro estudo (Fiset & Blake, 2019, citados por Ebrahimi et al., 2020), sendo dado como fator a utilização de uma linguagem técnica idêntica partilhada por todos os profissionais. Outro fator pertinente referido neste estudo é a existência de incentivos. Obtém dos valores mais baixos deste estudo, atribuindo-se como justificação o cumprimento de regras e normas institucionais, o que tendencialmente leva a que os profissionais que as cumpram sejam considerados cumpridores e não sintam comportamento ostracizante (Khodabakhshian & Rafiei, 2016, citados por Ebrahimi et al., 2020). No outro extremo da lista, encontra-se a inveja entre colegas, corroborado por outro estudo (Wang & Li, 2018, citados por Ebrahimi et al., 2020), obtendo valores significativamente mais elevados, ao que os autores atribuem a qualidades de liderança no desempenho de funções, o que leva ao aumento daquele sentimento entre colegas. Refere-se também o fator clínico, como a existência de patologias médicas prévias, as quais podem condicionar o desempenho profissional e que, por efeito de stressores no local de trabalho, podem levar ao condicionamento psicológico, com redução de eficácia e eficiência profissional, baixas médicas, sentimento de burnout e abandono profissional (Katharina et al., 2019, Kaur & Malhotra, 2018, Robinson et al., 2013, citados por Ebrahimi et al., 2020). Por fim, é também referido que o vínculo contratual exerce influência para a existência de ostracismo, com resultados evidentes neste estudo mas não corroborado

com estudos anteriores. Por fim, em sentido contrário, tanto a posição dentro do grupo, como a idade, são fatores que não obtiveram resultados muito significativos neste estudo, sendo os valores obtidos também corroborados pelo estudo de Gkorezis et al. (2016, citados por Ebrahimi et al., 2020).

Sobre o estudo de Qi et al., 2020, o mesmo visava explorar a relação entre o OLT e o comportamento profissional dos enfermeiros, bem como a sua ligação à exaustão emocional e conseqüente existência de comportamentos não éticos e/ou abandono da profissão, através do preenchimento de questionários que visavam 5 hipóteses previamente estabelecidas, recorrendo ao preenchimento de 4 escalas direcionadas. Com os resultados obtidos, verificou-se que todas as hipóteses se encontram validadas, sendo elas a influência do OLT relativamente à exaustão emocional e o comportamento não ético dos profissionais, o condicionamento da relação do OLT e do comportamento não ético através da exaustão emocional e a ligação do OLT à exaustão emocional quando os comportamentos não éticos estão presentes de forma mais evidente.

Por fim, relativamente ao estudo de Shafique et al., 2020, os questionários visavam verificar várias hipóteses interligadas entre o OLT, a presença de burnout, auto-estima organizacional, a identificação organizacional, o comportamento não ético e a ingratidão, sendo cada uma destas hipóteses medida através de escalas direcionadas para o efeito. Com os resultados obtidos, verifica-se que, da totalidade das 17 hipóteses em análise, foi apenas excluída uma e não se obteve validação formal para outras 2, tendo desta forma sido validadas 15 hipóteses. De uma forma geral, verifica-se que o OLT leva a comportamentos pouco éticos e à existência de burnout, embora não condicione negativamente as sensações organizacionais de auto-estima e identificação. Por sua vez, a existência de burnout também leva à ocorrência de comportamentos pouco éticos, também não condicionando negativamente as sensações organizacionais de auto-estima e identificação. Sobre a ingratidão, verifica-se que a mesma apresenta uma relação ambígua com o OLT, isto é, em profissionais com elevados níveis de ingratidão, o efeito do OLT é extremamente mais elevado do que em profissionais com baixos níveis de ingratidão, tendo ainda elevada influência na presença de burnout. Este é condicionado de forma determinante pela ingratidão, originando uma relação causa-efeito entre burnout e o OLT, referindo-se que a capacidade de “coping” de cada profissional em relação a estes é inversamente proporcional

ao nível de ingratidão do mesmo, ou seja, quanto maior o nível de ingratidão, menor será a capacidade de “coping” do profissional.

DISCUSSÃO

Com esta revisão, procurou-se compreender a importância e a magnitude que o OLT exerce na área da enfermagem em ambiente hospitalar. Verifica-se que, transversalmente a todos os estudos, fica evidente que o OLT exerce uma influência determinante em vários fatores inerentes ao profissional de enfermagem. Destacam-se a exaustão emocional, a qual, pelas mais diversas razões, desde a inexistência ou ineficácia de relações pessoais e profissionais até ao tipo de vínculo contratual que liga o profissional à instituição, todas elas condicionam ou são influenciadas pelo OLT (de forma bidirecional), e o comportamento do próprio profissional, o qual se pode catalogar de “pouco ético”, de acordo com a imagem e as atitudes que o mesmo apresenta, em comparação com as que são esperáveis.

Existem ainda fatores que podem potenciar o OLT, como a inveja sentida pelos colegas de trabalho ou a ingratidão do próprio profissional, enquadrando-se também esta última na categoria do comportamento pouco ético, podendo ainda todos estes fatores exacerbar a ameaça de abandono ou o próprio abandono precoce da profissão.

No entanto, também existem fatores atenuantes ao OLT, como seja, a existência de RTED satisfatórias, o recurso a estratégias de “coping” eficazes, as quais permitem uma gestão mais equilibrada do fator emocional e o cumprimento das várias normas e regras institucionais, as quais permitem reduzir a intensidade do OLT.

Por fim, foram também referidos fatores pessoais, como a posição institucional/organizacional ou a idade, os quais não são valorizáveis nem apresentam aparente relação com o OLT.

CONCLUSÕES

Constata-se que o OLT exercido por enfermeiros em ambiente hospitalar, é um fenómeno muito presente, embora com muita dificuldade em poder ser identificado e caracterizado.

Todo o fenómeno leva a um efeito de “ação-reação”, independentemente da conotação positiva ou negativa que lhe possa ser atribuída, levando a inúmeros mecanismos,

essencialmente de base emocional, os quais podem condicionar o desempenho atual ou futuro do profissional de enfermagem.

No entanto, como tantas outras, é uma temática que apresenta, tanto fatores potenciadores, como fatores atenuantes, mas que apenas os primeiros podem ser controlados, embora este controlo deva partir do(s) elemento(s) que desenvolvem o próprio fenómeno.

Esta pesquisa apresenta uma limitação relevante, a qual consiste na inexistência de estudos de evidência científica para o panorama português, não permitindo desta forma uma análise mais adequada à realidade do nosso país, sugerindo-se então a aposta num estudo abrangente sobre esta temática.

SIGLAS E ABREVIATURAS

DeCS: Descritores em Ciências da Saúde; JBI: Joanna Briggs Institute; MeSH: Medical Subject Headings; OLT: ostracismo no local de trabalho; PMC: Pubmed Central; RTED: relação terapêutica enfermeiro-doente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1082

American Psychological Association (2020). *Publication manual of the American Psychological Association*, 7th ed. Washington: APA. ISBN: 9781433832161;

Aromataris, E. & Munn, Z. (2020). *JBI Manual for Evidence Synthesis*. DOI: 10.46658/jbimes-20-01. ISBN: 978-0-6488488-0-6;

Ebrahimi, H., Namdar, H., Soheili, A. & Gharaei, L. (2020). Workplace Ostracism in Nurses and Its Determining Factors. *Research and Theory for Nursing Practice*, 34(3), 237–252. DOI: 10.1891/rtnp-d-19-00124;

Gou, L., Ma, S., Wang, G., Wen, X., & Zhang, Y. (2021). Relationship between workplace ostracism and turnover intention among nurses: the sequential mediating effects of emotional labor and nurse-patient relationship. *Psychology, Health & Medicine*, 27(7), 1596–1601. DOI: 10.1080/13548506.2021.1905859;

JBI & University of Adelaide (2021). The JBI EBP Database Guide. [em linha]. Disponível em <https://bit.ly/3IUAWnA>. ISSN: 2693-7506;

Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., ..., Moher, D. (2021a). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. DOI:10.1136/bmj.n71;

Page, M., Moher, D., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., ..., McKenzie, J. (2021b). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, *n160*. DOI:10.1136/bmj.n160;

Pearson, A., Field, J., & Jordan, Z. (2006). *Evidence-Based Clinical Practice in Nursing and Health Care: assimilating, research, experience and expertise*. ISBN: 9781444316544. DOI:10.1002/9781444316544;

Qi, L., Cai, D., Liu, B., & Feng, T. (2020). Effect of workplace ostracism on emotional exhaustion and unethical behaviour among Chinese nurses: A time-lagged three-wave survey. *Journal of Advanced Nursing*, *76*(8), 2094–2103. Portico. DOI: 10.1111/jan.14405;

Santos, W., Secoli, S. & Puschel, V. (2018). A abordagem do Joanna Briggs Institute para revisões sistemáticas. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, *26*(0). DOI: 10.1590/1518-8345.2885.3074;

Shafique, I., Qammar, A., Kalyar, M. N., Ahmad, B., & Mushtaq, A. (2020). Workplace ostracism and deviant behaviour among nurses: a parallel mediation model. *Journal of Asia Business Studies*, *15*(1), 50–71. DOI: 10.1108/jabs-03-2020-0096.