

**ANTECEDENTES DO COMPORTAMENTO DESTRUTIVO NO TRABALHO
EM SAÚDE PARA A EQUIPE DE ENFERMAGEM: RESULTADOS
PRELIMINARES**

Autores: Gabriel Fernandes Pereira¹
Felice Teles Lira dos Santos Moreira²
Regiane Clarice Macedo Callou.³
Roberta Oliveira Meneses⁴
Grayce Alencar Albuquerque⁵
Sáskya Jorgeanne Barros Bezerra⁶

Introdução: O comportamento destrutivo no trabalho em saúde é entendido como a presença de condutas desrespeitosas adotadas por alguns profissionais no ambiente de trabalho, sendo manifestado por incivildade, violência psicológica, física ou sexual, gerando consequências na assistência do usuário, sofrimento moral e psíquico ao profissional, além de prejuízos a gestão. Desse modo, alguns fatores podem desencadear o comportamento destrutivo, citando-se como exemplos: ausência de trabalho em equipe; traços de personalidade e problemas sistêmicos não resolvidos, dentre outros, cuja equipe de enfermagem está mais propensa a ser submetida a situações geradoras de sofrimento moral. **Objetivo:** Descrever os fatores desencadeantes do comportamento destrutivo no trabalho em saúde segundo equipe de enfermagem. **Método:** Estudo exploratório, descritivo, com abordagem quantitativa, realizado em um hospital público de alta complexidade, localizado no interior do Ceará, que atende a demanda da região do Cariri. Participaram do estudo 73 profissionais da equipe de enfermagem, que responderam a um questionário sobre comportamento destrutivo, referindo-se a

¹ Graduando em enfermagem da Universidade Regional do Cariri, Integrante do Grupo de Pesquisa em Sexualidade, Gênero, Diversidade Sexual e inclusão (GPESGDI) Bolsista de Inovação Tecnológica – PIBIT, e-mail: gabrielfp2014com@gmail.com.

² Enfermeira, Especialista em Auditoria em Sistemas de Saúde, Mestranda em Enfermagem pelo Programa de Mestrado Acadêmico em Enfermagem, Professora Substituta do departamento de Enfermagem (URCA), Integrante do Grupo de Pesquisa em Sexualidade, Gênero, Diversidade Sexual e Inclusão (GPESGDI), e-mail: felicelira@hotmail.com.

³ Enfermeira, mestranda do curso de mestrado acadêmico da URCA, membro do GPESGDI, e-mail: regiane_clarice@hotmail.com

⁴ Enfermeira, Doutora em Enfermagem, Professora Efetiva do departamento de Enfermagem da UFC, e-mail: menesesroberta@yahoo.com.br

⁵ Enfermeira, Doutora em Enfermagem, Professora Efetiva do departamento de Enfermagem da URCA, Líder do Grupo de Pesquisa em Sexualidade, Gênero, Diversidade Sexual e Inclusão (GPESGDI), e-mail: geycyenf.ga@gmail.com

⁶ Acadêmica do curso de bacharelado de enfermagem da Universidade Regional do Cariri, Membro do Grupo de Pesquisa em Sexualidade Gênero Diversidade Sexual e Inclusão, Bolsista do Observatório de Violência e Diretos Humanos da Região do Cariri pela Pró-reitoria de Extensão, Email:saskyalu@hotmail.com.

frequência temporal que esse tipo de comportamento havia acontecido ou não no último ano, e outro sobre o perfil sócio demográfico. Os dados foram organizados no Excel e analisados conforme a literatura. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa, com número 2.557.282. **Resultados:** Em relação ao perfil, 64 eram do sexo feminino e, nove do sexo masculino, as faixas etárias que mais prevaleceram foi de 30 a 40 anos (n=32) e de 20 a 30 anos (n=25). Sobre a categoria profissional, 46 eram técnicos de enfermagem e 27 enfermeiros. Sobre o tempo de formação, prevaleceu de 5 a 10 anos (n=35), seguido de 10 a 20 anos (n=18). Em relação aos fatores desencadeantes, quando indagados sobre problemas sistêmicos crônicos não resolvidos, a maioria (n=24) relatou que raramente isto leva a um comportamento anti-profissional, embora 13 dissessem que isso mensalmente pode desencadear. Sobre a falta de competência, 37 afirmaram que raramente e 11 apontaram que essa situação não é fator de influência no desenvolvimento desse tipo de comportamento. Em relação à diversidade da equipe, especificamente a orientação e preferências sexuais, 26 afirmaram que raramente e 21 responderam que nunca pode levar a um comportamento destrutivo. Sobre a falta de trabalho em equipe, 26 afirmaram que raramente isso pode desencadear, no entanto, 12 relataram que mensalmente isto desencadeia o comportamento anti-profissional. Indagados sobre as características pessoais, 23 relataram que raramente pode levar a um comportamento destrutivo no trabalho em saúde. Sobre a pressão por conta do número, volume e fluxo de pacientes, 20 responderam raramente e 11 diariamente podem desencadear esse tipo de comportamento. Quanto ao ambiente sobrecarregado, a maioria (n=27) respondeu que isso raramente pode gerar um comportamento destrutivo no trabalho em saúde. **Considerações finais:** A equipe de enfermagem destacou que raramente os fatores exemplificados no questionário podem desencadear um comportamento destrutivo, embora alguns tenham pontuado que problemas sistêmicos crônicos não resolvidos, falta de trabalho em equipe e pressão por conta do número, volume e fluxo de pacientes possam desencadear o comportamento anti-profissional.

Descritores: Equipe de Enfermagem; Comportamento Social; Relações Interpessoais; Segurança do Paciente.

Referências:

- OLIVEIRA, RM; SILVA, LMS; GUEDES, MVC; OLIVEIRA, ACS; SÁNCHEZ, RG; TORRES, RAM. Analyzing the concept of disruptive behavior in healthcare work: an integrative review. **Rev Esc Enferm USP.**, v. 50, n. 4, p.690-699, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420160000500021>.
- ROSENSTEIN, Alan H.; NAYLOR, Bruce. Incidence and impact of physician and nurse disruptive behaviors in the emergency department. **The Journal of Emergency Medicine**, v. 43, n. 1, p. 139–148, 2012.
- WALRATH, Jo M.; DANG, Deborah; NYBERG, Dorothy. An organizational assessment of disruptive clinician behavior findings and implications. **J Nurs Care Qual**, v. 28, n. 2, p. 110–121, 2013.

