

## Trabalho apresentado no 22º CBCENF

**Título:** CLIMA ORGANIZACIONAL E BURNOUT EM TRABALHADORES DE ENFERMAGEM

**Relatoria:** Larysse Gonçalves Feitosa  
Mirian Cristina dos Santos Almeida  
Silmar Maria da Silva  
Fábio José da Silva

**Autores:** Vinicius Gomes Barros  
Ricardo Toshio Yamassake  
María Pilar Mosteiro-Díaz  
Patricia Campos Pavan Baptista

**Modalidade:** Pôster

**Área:** Ética, Legislação e Trabalho

**Tipo:** Pesquisa

**Resumo:**

Introdução: O Clima Organizacional (CO) pode interferir na saúde do trabalhador produzindo efeitos positivos como a promoção do bem-estar ou negativos, relacionados ao adoecimento psíquico. Neste cenário, o burnout, caracterizado por níveis elevados de exaustão emocional e despersonalização e reduzida realização profissional, tem se destacado entre os trabalhadores de enfermagem, repercutindo na qualidade dos serviços e segurança dos pacientes. Objetivos: Analisar a correlação entre CO e burnout nos trabalhadores de enfermagem. Método: Estudo transversal, correlacional, com abordagem quantitativa, realizado com trabalhadores de enfermagem de estabelecimentos de saúde públicos/filantrópicos do Litoral Norte de São Paulo. Seguiram-se todos os princípios éticos da legislação vigente. Para coleta de dados, foram utilizados o Questionário de Caracterização Sociodemográfica e Profissional, a Escala de Clima Organizacional para Organizações de Saúde e o Maslach Burnout Inventory. Foi realizada análise descritiva e analítica dos dados. Resultados: Dos 534 trabalhadores de enfermagem participantes do estudo, 90,45% são mulheres, maioria (92,5%) contribui financeiramente com sustento da família. Possuem idade média de 37,69 anos, renda pessoal mensal média de R\$ 2.136,72. Quanto ao cargo, identificou-se 72,28% de auxiliares/técnicos de enfermagem, seguido de enfermeiros assistenciais (21,35%); 52,24% atuam na atenção hospitalar e 42,51% na atenção básica à saúde. Considerando a média dos escores, o CO (1-5) avaliado como regular ( $x \bar{?}=3,32$ ), com as seguintes médias nos Fatores: Liderança 3,60; Desenvolvimento Profissional 3,24; Relacionamento e Espírito de Equipe 3,93; Relação com a Comunidade 3,37; Segurança no trabalho 3,18; Estratégia 2,86 e; Remuneração 2,16. Quanto à Síndrome de Burnout (0-4), observaram-se níveis moderados de Exaustão Emocional ( $x \bar{?}=1,67$ ), baixos de Despersonalização ( $x \bar{?}=0,86$ ) e elevados de Realização Profissional ( $x \bar{?}=2,94$ ). Ao correlacionar os construtos foram identificadas correlação negativa moderada entre Exaustão Emocional e Clima Organizacional ( $r=-0,408$ ). Conclusão: Dos fatores do Clima Organizacional, a Remuneração apresentou a menor média. A Exaustão Emocional apresentou correlação negativa moderada com o Clima Organizacional. Investir na melhoria do Clima Organizacional, pode ser uma estratégia para prevenção de burnout nesses trabalhadores.