

SATISFAÇÃO NO TRABALHO E BURNOUT EM ENFERMAGEM DE HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS

JOB SATISFACTION AND BURNOUT IN NURSING IN UNIVERSITY HOSPITALS

Adriana Maria Pereira da Silva¹

Silvânia da Cruz Barbosa²

¹Mestre em Psicologia – Universidade Estadual da Paraíba. Enfermeira do Hospital Universitário Alcides Carneiro – Universidade Federal de Campina Grande

²Doutora em Psicologia - Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Professora do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Saúde - Universidade Estadual da Paraíba

Resumo: Síndrome de Burnout (SB) deriva do estresse laboral crônico. A pesquisa analisou a influência de fatores da satisfação no trabalho sobre a SB em profissionais de enfermagem de hospitais universitários. Participaram 143 profissionais (57,7% da população), que responderam ao CESQT, EST e Questionário Sociodemográfico. Identificou-se 21,7% da amostra sem SB, 53,2% com algum sintoma, 18,2% com perfil 1 da SB e 8,4% com perfil 2. A Satisfação com a Natureza do Trabalho foi melhor preditor da SB, destacando-se como fator salutar. Os resultados podem contribuir para ações de cuidado à saúde profissional.

Palavras-Chave: Burnout; Satisfação no Trabalho; Profissional de Enfermagem.

Abstract: Burnout Syndrome (BS) derives from chronic work stress. The research analyzed the influence of job

satisfaction factors on BS in nursing professionals from university hospitals. 143 professionals participated (57.7% of the population), who responded to the CESQT, EST and Sociodemographic Questionnaire. 21.7% of the sample was identified without BS, 53.2% with some symptoms, 18.2% with BS profile 1 and 8.4% with profile 2. Satisfaction with the Nature of Work was the best predictor of BS, standing out as a salutary factor. The results can contribute to professional health care actions.

Keywords: Burnout; Job Satisfaction; Nursing Professional.

Resumen: El Síndrome de Burnout (SB) deriva del estrés laboral crónico. La investigación analizó la influencia de los factores de satisfacción laboral en el SB en profesionales de enfermería de hospitales universitarios. Participaron 143 profesionales (57,7% de la población), quienes respondieron el CESQT, EST y Cuestionario Sociodemográfico. El 21,7% de la muestra se identificó sin SB, el 53,2% con algún síntoma, el 18,2% con SB perfil 1 y el 8,4% con perfil 2. La satisfacción con la Naturaleza del Trabajo fue el mejor predictor de SB, destacándose como un factor saludable. Los resultados pueden contribuir a las acciones profesionales de atención a la salud.

Palabras clave: Burnout; Satisfacción Laboral; Profesional de Enfermería.

Introdução

A Síndrome de Burnout (SB) é um processo de esgotamento psíquico intimamente ligado ao estresse laboral crônico (GIL-MONTE, 2011). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) passou a considerá-la um problema de Saúde Pública, visto que nos últimos trinta anos tem se observado sua incidência em várias profissões e ambientes organizacionais de diversos países (TAMAYO, 2015). No Brasil estima-se que cerca de 33 milhões de trabalhadores (32% da população) apresentam algum sintoma da SB, o que coloca o país entre os mais

atingidos segundo pesquisas publicadas pela International Stress Management Association/ISMA-BR (BERNARDO, 2019).

Embora possa atingir qualquer grupo ocupacional, a síndrome tem sido mais frequentemente observada naqueles em que o trabalho exige intensa interação com pessoas, e, dentre as profissões mais afetadas, a OIT destaca as de assistência humanitária à saúde (BATISTA *et al.*, 2010). Nesta pesquisa se optou por estudar os profissionais de enfermagem. Estes profissionais, sobretudo os que atuam em hospitais, experimentam muito dispêndio de energia física e psíquica devido contato frequente com estressores ocupacionais e psicossociais, como: escassez de pessoal para suprir a alta demanda hospitalar, sobrecarga de trabalho, baixos salários, instrumental insuficiente ou inadequado, horários irregulares, turnos extenuantes (PRAENA *et al.*, 2018; MOLLER *et al.*, 2021), e intensa proximidade com pessoas que necessitam de ajuda, sejam colegas de trabalho, pacientes ou familiares de pacientes (SÁ; SILVA; FUNCHAL, 2014). A carga mental é intensificada por envolver confronto direto com dor, sofrimento e morte de pacientes (CORDEIRO, 2019; SOUZA *et al.*, 2018). Ademais, o baixo reconhecimento profissional e exigências de metas produtivas são outros exemplos de potenciais agentes estressores desencadeadores da SB (BARDAQUIM *et al.*, 2019; DUTRA *et al.*, 2019; KHATATBEH *et al.*, 2022; SAURA *et al.*, 2022; SILVA *et al.*, 2020a; SILVA *et al.*, 2020b; VIDOTTI *et al.*, 2018).

Há fortes evidências na literatura (GARCIA; MARZIALE, 2018; ROCHA *et al.*, 2019; ROOMANEY; STEENKAMP; KAGEE, 2017; SILVEIRA *et al.*, 2016) que a SB está associada a uma menor satisfação no trabalho, portanto explorar esta relação pode fornecer valiosa informação explicativa do quanto a percepção de satisfação no trabalho pode influenciar na variação dos níveis de burnout.

A pesquisa tomou como campo empírico três hospitais universitários (HUs) situados na Paraíba/PB e teve o seguinte objetivo geral: analisar a influência de fatores da satisfação no trabalho sobre a Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem atuantes em unidades de internação infantil. Os objetivos específicos foram: identificar a presença da SB nestes profissionais; averiguar a percepção acerca dos fatores de satisfação no trabalho; identificar quais fatores de satisfação no trabalho predizem sintomas da SB.

Os HUs pesquisados passaram a ser administrados desde o ano de 2013 pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, que trouxe uma proposta de inovação e de melhorias para gestão de investimentos em recursos humanos, infraestrutura e tecnologia. Diante das inovações e possíveis melhorias, é relevante investir em pesquisas de satisfação no trabalho que constatem seus efeitos positivo ou negativo na saúde do trabalhador.

Utilizou-se como referencial teórico o modelo psicossociológico formulado por Gil-Monte (2005; 2008, 2011), segundo o qual a SB é uma resposta individual que reflete um mecanismo de autoproteção e enfrentamento ao estresse laboral crônico, constituída por quatro dimensões: Ilusão pelo Trabalho (desejo e expectativa individual em alcançar metas de trabalho, sendo essas percebidas como fontes de satisfação pessoal); Desgaste Psíquico (esgotamento emocional e físico devido o profissional ter que se relacionar diariamente com pessoas que são fontes geradoras de problemas); Indolência (indiferença, insensibilidade e cinismo frente às pessoas com as quais o trabalhador precisa se relacionar no ambiente organizacional); Culpa (sentimento de arrependimento do trabalhador devido comportamentos negativos e atitudes inapropriadas ou incondizentes com as normas organizacionais e com as expectativas sociais acerca do seu papel profissional).

A avaliação dessas quatro dimensões da SB possibilita estabelecer dois tipos de perfis diferenciados. O Perfil 1 caracterizado pela presença de níveis baixos de Ilusão pelo Trabalho, associados a níveis altos de Desgaste Psíquico e de Indolência. Representa uma forma moderada de mal-estar no trabalho que não incapacita o indivíduo realizar as atividades laborais, ainda que ele pudesse executá-la de melhor forma. O Perfil 2 se caracteriza pela presença de todos os elementos configurativos do Perfil 1, acrescido de altos níveis de Culpa. Representa uma forma exacerbada de mal-estar no trabalho que inclui os casos clínicos mais severos de burnout, incapacitando ou dificultando seriamente a execução adequada das atividades.

De forma simplificada, o modelo de Gil-Monte (2005; 2008) teoriza a SB como um processo que começa com o declínio cognitivo-emocional associado ao baixo entusiasmo no trabalho (Ilusão no Trabalho), conduzindo o indivíduo à exaustão emocional (Desgaste Psíquico) e à comportamentos de indiferença que podem chegar a atitudes abusivas e

violentas nas relações de trabalho (Indolência), e, em alguns casos, a sentir arrependimento (Culpa), que é posterior aos outros indicadores e não ocorre em todos os indivíduos. Um aspecto importante, em ambos os perfis, é que a Indolência pode ser indicador de estratégia de enfrentamento ao estresse laboral. Para alguns profissionais tal estratégia é adequada para manter o estresse equilibrado, enquanto para outros é inadequada e pode suscitar sentimento de Culpa (FIGUEIREDO-FERRAZ; GRAU-ALBEROLA; GIL-MONTE, 2016).

Satisfação no trabalho é um construto complexo e multidimensional, o que dificulta delimitar seus fatores constituintes e quais se deve priorizar na avaliação da satisfação de um trabalhador. Segundo Rocha *et al.* (2019) há pesquisadores que optam por abordar questões gerais do trabalho, outros abordam questões específicas e outros fazem uso combinado destas abordagens. Nesta pesquisa a satisfação no trabalho foi compreendida como uma variável de natureza emocional/afetiva, proveniente da avaliação que a pessoa faz das suas condições de trabalho e a consequente atitude em relação a esta mesma avaliação. Tal compreensão baseia-se no modelo formulado por Siqueira (1995; 2008), segundo o qual a satisfação no trabalho é constituída por cinco dimensões referentes à vivências prazerosas no trabalho, quais sejam: Satisfação com os Colegas, Satisfação com o Salário; Satisfação com a Chefia, Satisfação com a Natureza do Trabalho e Satisfação com as Promoções.

Estes indicadores de satisfação no trabalho realçam a importância estabelecida entre o trabalhador e seus pares, seu trabalho e a organização em que trabalha e, segundo Siqueira (2008), eles têm sido priorizados nos estudos psicossociais ao longo de várias décadas para avaliar a percepção que os trabalhadores têm do seu trabalho e dos valores laborais que coincidem com as suas necessidades.

Há evidências empíricas que a presença da SB está associada a uma menor satisfação no trabalho, e sua ausência a uma maior satisfação. Na pesquisa de Rocha *et al.* (2019), por exemplo, realizada com 93 profissionais de saúde de uma CTI hospitalar, foi identificado que os maiores índices de satisfação no trabalho contribuíram para menor ocorrência de Burnout. Foi verificado que 25% da amostra insatisfeita no trabalho apresentava exaustão emocional, que é o primeiro sintoma a surgir no processo de desencadeamento da SB segundo o modelo de Christina Maslach que serviu de base teórica na referida pesquisa.

Outra pesquisa (ROOMANEY; STEENKAMP; KAGEE, 2017), realizada na África do Sul com 109 enfermeiras de um hospital público, foi demonstrado que a baixa remuneração, a sobrecarga de trabalho, a infraestrutura precária e recursos inadequados foram os aspectos de insatisfação que se sobressaíram como favoráveis ao desencadeamento da SB. Na pesquisa desenvolvida por Oliveira *et al.* (2018) com 271 trabalhadores de um hospital universitário de São Paulo para analisar a associação entre os aspectos ocupacionais, a satisfação no trabalho e a SB, foi verificado que o tipo de trabalho e o tempo de atividade profissional obtiveram associação positiva com satisfação no trabalho e que os profissionais de saúde expressaram menor satisfação no trabalho em comparação aos trabalhadores administrativos e do apoio técnico do hospital.

Estudos recentes de revisão sistemática e integrativa (p. ex. COPANITSANOU; FOTOS; BROKALAKI, 2017; GARCIA; MARZIALE, 2018) corroboram que profissionais da saúde com maior satisfação no trabalho apresentam menores taxas de síndrome de Burnout. Adicionalmente, Borges *et al.* (2021) constataram que os fatores de risco para a SB em trabalhadores da enfermagem estavam relacionados a sobrecarga de trabalho, estresse, esgotamento físico, depressão e interação social comprometida. Em vista disso, a relação da SB com a satisfação no trabalho pode fornecer contribuições para mudanças na assistência de enfermagem, construção de processos críticos e reflexivos entre os gestores e profissionais e viabilidade na adoção de estratégias que atenuem a sobrecarga e a insatisfação laboral, proporcionando, assim, níveis satisfatórios de saúde mental nas instituições de saúde.

Método

Tipo de Estudo, Local da Pesquisa e Participantes

A pesquisa é de natureza descritiva correlacional, *ex post facto*, com corte transversal (ZANGIROLAMI; ECHEIMBERG; LEONE, 2018). A população corresponde a 248 profissionais de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares) atuantes em setores de internação infantil de três HUs de alta e média complexidade. Estes hospitais são referências em atendimento especializado para vários municípios do estado da Paraíba e para centros de formação profissional na área da saúde, e apoiam atividades de ensino, pesquisa e extensão das universidades federais às quais estão vinculados. A amostragem foi acidental não probabilística, por

66

conveniência (FREITAG, 2018), formada pela inclusão dos profissionais ativos no serviço e que, após serem convidados, concordaram participar da pesquisa. Foram excluídos àqueles com contratos temporários de trabalho e os que estavam aposentados ou afastados do trabalho por razão de férias, licença trabalhista e para capacitação profissional.

Com base nestes critérios de inclusão e exclusão obteve-se uma amostra voluntária de 143 profissionais (57,7% da população), formada majoritariamente por mulheres (93,7%), casadas (60,1%) e com idade entre 27 e 59 anos (Md=40; percentis de 37 e 45). Referente a escolaridade, 49% é pós-graduada em nível de especialização, 19,6% têm ensino superior e 11,2% têm ensino médio completo. O tempo de profissão variou de 4 a 42 anos (Md=16; Percentis 12 e 22) e de atuação nos HUs foi de menos de 1 a 38 anos (Md=6; percentis de 4 e 9). Os salários variam de R\$ 2.000,00 a R\$ 12.450,00 (Md=4.485; percentis de 3.850 e 6.610).

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico – Foi elaborado para coletar dados que pudessem descrever as principais características biográficas (idade, sexo, estado civil e escolaridade) e sócio-ocupacionais da amostra (tempo de profissão, tempo de serviço na instituição hospitalar e salário), sendo tais características descritas na seção anterior deste artigo.

Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo – CESQT (GIL-MONTE, 2011). Foi aplicada a versão adaptada e validada para uso no Brasil por Gil-Monte; Carloto; Câmara (2010), composta por 20 itens distribuídos em quatro subescalas para mensurar quatro dimensões da SB: Ilusão pelo Trabalho (alfa=0,83, ex. de item 'O meu trabalho é gratificante'); Desgaste Psíquico (alfa=0,80, ex. de item 'Sinto-me desgastado(a) emocionalmente'); Indolência (alfa=0,80, ex. de item 'Penso que trato com indiferença algumas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho'); Culpa (alfa=0,82, ex. de item 'Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho'). Os itens que compõem o CESQT são distribuídos em quatro subescalas do tipo *Likert* com opções de resposta que variando de 0='Nunca' a 4='Muito frequentemente: todos os dias', que medem a frequência com que as situações apresentadas em cada item ocorrem. A escala apresentou, neste estudo, índice de confiabilidade (alfa de *Cronbach*) variando entre 0,71 e 0,89.

Escala de Satisfação no Trabalho – EST-R (SIQUEIRA, 1995). Foi aplicada a versão reduzida validada por Siqueira (2008), composta por 15 itens que mensuram o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco fatores de trabalho: Satisfação com os Colegas, avalia aspectos da interação entre colegas, como o espírito de colaboração, amizade e confiança mútua (alfa=0,81, ex. de item: 'sinto-me satisfeito com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho'); Satisfação com o Salário, avalia a percepção de estar recebendo remuneração justa em relação à capacidade profissional e ao esforço na execução do trabalho (alfa=0,90, ex. item 'sinto-me satisfeito com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho'); Satisfação com a Chefia, avalia o grau de contentamento com a capacidade do chefe em gerir o trabalho dos subordinados e interagir com eles (alfa=0,84, ex. de item 'sinto-me satisfeito com o entendimento entre eu e meu chefe'); Satisfação com a Natureza do Trabalho, avalia a satisfação intrínseca em relação ao conteúdo e a variedade do trabalho (alfa=0,77, ex. de item 'sinto-me satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam'); Satisfação com as Promoções, avalia o contentamento com as políticas de promoção de pessoal, com a possibilidade de ser promovido e com as promoções já adquiridas (alfa=0,81, ex. de item: 'Sinto-me satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa'). Os itens que compõem as cinco subescalas da EST-R são avaliados numa escala *Likert* de 7 pontos, com opções de resposta variando de 1 (Totalmente insatisfeito) a 7 (Totalmente satisfeito). A escala apresentou, neste estudo, índices de confiabilidade (alfa de *Cronbach*) variando de 0,72 a 0,92.

Procedimentos de Coleta dos Dados e Aspectos Éticos

A coleta dos dados foi realizada à distância, entre os meses de agosto de 2022 à janeiro de 2023, sendo iniciada após o projeto receber anuência dos dirigentes dos HUs e ser cadastrado no sistema Rede Pesquisa EBSEH. O projeto recebeu aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual da Paraíba (CAAE nº 8267722.7.0000.5187) e também dos três HUs, com CAAE de nº 58267722.7.3002.5183, nº 8267722.7.3001.5182 e nº 8267722.7.3001.5182.

Para aplicação dos instrumentos foi utilizado o *Google Forms*, que gerou um link de acesso aos instrumentos com informações para seu

preenchimento e ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE com informações sobre os objetivos da pesquisa, o caráter confidencial das respostas e a voluntariedade da participação. A pesquisa respeitou os critérios éticos estabelecidos nas Resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde – CNS e as orientações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) referentes a coleta de dados em ambientes virtuais. Antes de proceder com a aplicação dos instrumentos, foi solicitado aos chefes de unidades e aos coordenadores setoriais de internação infantil os contatos dos profissionais de enfermagem, o que permitiu todos receberem o *link* da pesquisa por meio do aplicativo de mensagens instantâneas (*WhatsApp*) e/ou *e-mails* institucionais.

Procedimentos de Análise dos Dados

Os dados coletados foram registrados na forma de banco de dados mediante a utilização do programa Statistical Package for Social Science (IBM SPSS – versão 25). Foram efetuadas estatísticas descritivas (mediana, percentis e porcentagem) para caracterizar a amostra, testes de normalidade (Shapiro-Wilk) para averiguar a normalidade dos dados, correlacionais (Spearman) para identificar a intensidade da relação entre as variáveis, e inferenciais (Regressão linear múltipla, método enter) para examinar a importância das variáveis preditoras (fatores de Satisfação no Trabalho) na explicação das variáveis dependentes (dimensões da síndrome de Burnout). O nível de significância adotado foi de um $p < 0,05$.

Resultados

Para análise dos dados do CESQT foi aplicado o método de percentis (P) 10, 33, 66 e 90 sugerido por Gil-Monte (2011), sendo interpretados como Muito Baixo os escores $< P10$; Baixo, os escores $< P33$; Médio, os escores $< P66$; Alto, os escores $< P90$ e Crítico, os escores $> P90$. Para identificar os casos inseridos Perfil 1 da SB foram considerados os escores iguais ou superiores ao P90 na pontuação média dos 15 itens que compõem as subescalas Ilusão pelo Trabalho (itens invertidos), Desgaste Psíquico e Indolência, porém inferiores ao P90 na subescala Culpa. Para identificar os casos inseridos no Perfil 2 da SB, se repetiu o procedimento anterior, incluindo também, os casos com escores iguais ou superiores ao P90 nos cinco itens que compõem a subescala Culpa.

A Tabela 1 mostra que a mediana mais elevada foi de 1,8 em Desgaste Psíquico (percentis 0,5 e 3,3), com 39,2% da amostra (n=56) em estágio crítico. A segunda mediana mais alta foi de 1,2 em Ilusão pelo Trabalho (percentis 0,2 e 2,8), com 29,4% (n=42) em estágio crítico. O fator Indolência obteve a mediana mais baixa, de 0,5 (percentis 0,0 e 1,5), com apenas 2,8% da amostra (n=4) em estágio crítico.

Tabela 1 - Medianas, percentis, frequências e porcentagens da SB em profissionais de enfermagem (n=143)

Fatores	Md	Percentis		Muito Baixo	Baixo	Médio	Alto	Crítico
		10	90	P<11	P11-P33	P34-P66	P67-P89	P≥90
Ilusão Trabalho	1,2	0,2	2,8	27 18,9%	21 14,7%	30 21%	23 16,1%	42 29,4%
Desgaste Psíquico	1,8	0,5	3,3	10 7,0%	10 7%	42 29,4%	25 17,5%	56 39,2%
Indolência	0,5	0,0	1,5	38 26,6%	34 23,8%	30 21%	18 12,6%	4 2,8%
Culpa	0,8	0,0	1,8	32 22,4%	36 25,2%	45 31,5%	21 14,7%	9 6,3%

Fonte: Elaborada pelas autoras

A Tabela 2 indica que 31 (21,7%) profissionais situados entre os percentis 'Muito baixo' e 'Baixo' não têm sintomas da SB; 76 (53,2%) situados entre os percentis 'Médio' e 'Alto' estão em risco para o desenvolvimento da SB e 26 (18,2%) situados no percentil 'Crítico' apresentam a forma moderada da SB (Perfil 1). Quando se incluiu na análise os itens que compõem a dimensão Culpa observou-se que 12 (8,4%) profissionais apresentam a forma grave de Burnout (Perfil 2).

Tabela 2 - Resultados dos Perfis 1 e 2 para os profissionais de enfermagem

Fatores	N	Muito Baixo	Baixo	Médio	Alto	Crítico
		<11	11-33	34-66	67-89	≥90
Perfil 1*	133	8	23	51	25	26
(15 itens)	93%	5,6%	16,1%	35,7	17,5%	18,2%
Perfil 2**	143	5	37	55	34	12
(20 itens)	100%	3,5%	25,9%	38,5%	23,8%	8,4%

Fonte: Elaborada pelas autoras

Para análise dos cinco fatores da EST seguiu-se a recomendação de Siqueira (2008), qual seja: valores entre 1 e 3,9 sinalizam 'insatisfação', valores entre 4 e 4,9 indicam 'indiferença', ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito e valores acima de 4,9 indicam satisfação.

A Tabela 3, mostra que as medianas foram de 5,0 (percentis 4,3 e 5,7) em Satisfação com os Colegas, de 4,7 (percentis 3,0 e 5,3) em Satisfação com o Salário, de 5,0 (percentis de 4,3 e 6,0) em Satisfação com a Chefia, de 4,7 (percentis de 3,7 e 5,3) em Satisfação com a Natureza do Trabalho e de 3,0 (percentis de 1,7 e 4,0) em Satisfação com as Promoções. Os cálculos de frequência por intervalo indicam que os valores mais expressivos foram nos fatores Satisfação com os Colegas (n=82; 57,4%) e Satisfação com a Chefia (n=96; 67,2%), sugerindo que as relações interpessoais são amistosas e ocorrem num clima de confiança. O valor menos expressivo foi no fator Satisfação com as Promoções (n=61; 42,7%), sugerindo descontentamento dos participantes para com as políticas ou regras de ascensão na carreira.

Tabela 3 - Escores dos resultados da Escala de Satisfação no Trabalho para profissionais de enfermagem (N=143)

Fatores	Md	25	75	Frequência de participantes por intervalo		
				1 < X ≤ 3,9	4 < X ≤ 4,9	X > 4,9
				Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito
S. c/ Colegas	5,0	4,3	5,7	7 4,9%	54 37,8%	82 57,4%
S. c/ Salário	4,7	3,0	5,3	26 18,2%	52 36,4%	65 45,5%
S. c/ Chefia	5,0	4,3	6,0	8 5,6%	39 27,3%	96 67,2%
S. c/ Natureza do Trabalho	4,7	3,7	5,3	17 11,9%	66 46,2%	60 42%
S. c/ Promoções	3,0	1,7	4,0	61 42,7%	73 51,1%	9 6,3%

Fonte: Elaborada pelas autoras

O teste rho de Spearman, apresentado na Tabela 4, indica que todos os fatores da EST se correlacionaram significativamente com uma ou mais dimensões da SB. Na EST as correlações variaram de alta entre o fator Satisfação com a Natureza do Trabalho e os fatores da SB Ilusão pelo Trabalho ($\rho = -0,57$; $p < 0,01$), e Desgaste Psíquico ($\rho = -0,56$; $p < 0,01$), a baixa entre os fatores Satisfação com Colegas e Satisfação com Chefia e o fator da SB Culpa ($\rho = -0,18$; $p < 0,05$, respectivamente). Estes resultados sugerem que os profissionais menos satisfeitos com o conteúdo e variedade do trabalho são os menos entusiasmados em atingir metas laborais e também mais exauridos, e que os menos satisfeitos com os colegas e com a chefia tendem a apresentar culpa.

Tabela 4 - Coeficientes de correlação (rho de Spearman) entre as dimensões da SB e os fatores de Satisfação n Trabalho (n=143)

Escalas	Fatores	Ilusão pelo Trabalho	Desgaste Psíquico	Indolência	Culpa
---------	---------	----------------------	-------------------	------------	-------

		(invertido)			
EST	S. c/ Colegas	-0,28**	-0,33**	-0,32**	-0,18*
	S. c/ Salário	-0,34**	-0,42**	-0,26**	-0,07
	S. c/ Chefia	-0,35**	-0,42**	-0,24**	-0,18*
	S. c/ Natureza do Trabalho	-0,57**	-0,56**	-0,36**	-0,08
	Satisfação c/ Promoções	-0,41**	-0,41**	-0,26**	-0,01

Nota: ** p < 0.01; * p < 0.05

Fonte: Elaborada pelas autoras

Os fatores da EST com os quais as dimensões da Síndrome de Burnout se mostraram correlacionadas significativamente foram introduzidos nas análises de regressão linear múltipla, método enter, após serem testados seus pressupostos conforme Dancey e Reidy (2019). Nos modelos gerados, os valores médios do Fator de Inflação da Variância (FIV) não foram superiores a 2 e os valores de tolerância não foram superiores a um. O coeficiente de Durbin-Watson identificou valores entre 1 e 2 (variação de 1,776 a 1,990), provando a independência dos erros ou a não correlação dos resíduos. A distância de Cook apresentou valores inferiores a um (máximo 0,097), indicando não existir preditores atípicos e um adequado ajuste dos modelos.

Nas análises de regressão apresentadas na Tabela 5, os fatores de Satisfação no Trabalho foram considerados variáveis independentes e as dimensões da SB como variáveis dependentes. Os resultados indicaram o fator Satisfação com a Natureza do Trabalho como preditor mais forte, explicando sozinho 32% da variância em Ilusão pelo Trabalho [F (5,137) = 14,981; p = 0,0001], 33% da variância em Desgaste Psíquico [F (5,137) = 17,254; p = 0,0001] e 13% da variância em Indolência [F (5,137) = 5,053; p = 0,0001]. A Satisfação com as Promoções se mostrou um preditor mais fraco, contribuindo para explicar apenas 3% e 4% da variância nos fatores Ilusão pelo Trabalho e Desgaste Psíquico, respectivamente. Os fatores Satisfação com Colegas, Satisfação com

Salários e Satisfação com a Chefia foram eliminados em todos os modelos de regressão, mostrando-se incapazes de predizerem a SB.

Tabela 5 - Regressões lineares múltiplas para as dimensões da SB, tendo como preditores os fatores de Satisfação no Trabalho

Fatores da EST	Fatores do CESQT					
	Mudança no R ²	B	Erro-padrão	Beta	t	p
Modelo 1 (R ² = 0,35)		Ilusão pelo Trabalho (invertido)				
(Constante)	-	3,36	0,34	-	9,76	0,0001
S. c/ Colegas	-	0,07	0,08	0,07	0,84	0,41
S. c/ Salário	-	0,04	0,07	0,06	0,58	0,57
S. c/ Chefia	-	-0,06	0,07	-0,08	-0,08	0,39
S. c/ Natureza do Trabalho	0,32	-0,39	0,09	-0,49	-4,49	0,0001*
S. c/ Promoções	0,03	-0,18	0,06	-0,23	-2,72	0,007*
Modelo 2 (R ² = 0,37)		Desgaste Psíquico				
(Constante)	-	3,96	0,33	-	11,1	0,0001
S. c/ Colegas	-	0,06	0,08	0,06	0,71	0,48
S. c/ Salário	-	-0,05	0,06	-0,07	-0,74	0,46
S. c/ Chefia	-	-0,10	0,06	-0,13	-1,53	0,13
S. c/ Natureza do Trabalho	0,33	-0,31	0,08	-0,40	-3,70	0,0001*
S. c/ Promoções	0,04	-0,16	0,06	-0,22	-2,61	0,01*
Modelo 3 (R ² = 0,13)		Indolência				
(Constante)	-	1,46	0,22	-	6,62	0,0001

S. c/ Colegas	-	-0,03	0,05	-0,06	-0,57	0,57
S. c/ Salário	-	0,01	0,04	0,03	0,23	0,82
S. c/ Chefia	-	0,02	0,04	0,05	0,45	0,65
S. c/ Natureza do Trabalho	0,13	-0,14	0,06	-0,31	-2,47	0,02*
S. c/ Promoções	-	-0,07	0,04	-0,15	-1,59	0,12

Modelo 4 ($R^2 = 0,01$)

Culpa

(Constante)	-	1,26	0,28	-	4,56	0,0001
S. c/ Colegas	-	-0,01	0,06	-0,02	-0,16	0,9
S. c/ Chefia	-	-0,08	0,05	-0,15	-1,60	0,11

Fonte: Elaborada pelas autoras

Discussão

Foi observado que apenas 21,7% dos profissionais da enfermagem não tem sintomas característicos da SB, porém 53,2% estão em risco para desenvolvimento da síndrome, sendo este resultado revelador de que uma expressiva parcela da amostra vivencia mal-estar relacionado ao trabalho. Ademais, 26,6% apresentaram a SB, seja em estado moderado (Perfil 1) ou grave (Perfil 2), sendo este resultado superior ao de outros estudos que aplicaram o CESQT em amostras de trabalhadores da enfermagem: na pesquisa de Bastos e Souza (2019), por exemplo, a prevalência da SB foi de apenas 4,8% ($n=6/126$); na pesquisa de Munõz e Velásquez (2016) foi de 8,2% ($n=4/114$) e na pesquisa de José; Aliante; Abacar (2023) foi de 16,6% ($n=50/300$). Outros estudos apresentam percentuais bem mais elevados: Souza Filho; Campani; Câmara (2019) identificaram prevalência de 32,7% da SB ($n=81/248$); Esteves; Leão; Alves (2019) identificaram 30,5% ($n=44/181$) e Araújo (2022) identificou 80% ($n=32/40$). Os resultados dos perfis 1 e 2 desta pesquisa corrobora os estudos supracitados, permitindo inferir alta prevalência da SB em profissionais de enfermagem em diferentes contextos de trabalho, o que

demanda propostas concretas de melhoria das condições de trabalho e dos cuidados à saúde do trabalhador.

Teoricamente os perfis 1 e 2 representam as formas mais potencializadas da SB, portanto profissionais inseridos nestes perfis atingiram níveis exagerados de mal-estar, que ameaçam o bom desempenho no trabalho e a qualidade das atividades laborais (GIL-MONTE, 2011). O diferencial é que pessoas com perfil 1 conseguem executar um bom trabalho, porém aquém da própria capacidade, e pessoas com perfil 2, devido experimentarem altos níveis do sentimento de culpa, tendem a apresentar pior desempenho, incapacidade para o trabalho e maior intensidade de problemas psicossomáticos relacionados ao estresse laboral (GIL-MONTE, 2011).

Considera-se que os resultados da prevalência da SB encontrados na presente pesquisa, embora não sejam alarmantes, apontam a necessidade de que estratégias redutoras do estresse laboral sejam desenvolvidas nos núcleos de saúde ocupacional dos HUs, envolvendo parceria entre gestores e trabalhadores.

Ainda sobre os resultados da SB, foi verificado que o sintoma mais crítico foi o Desgaste Psíquico. Este sintoma surge quase sempre associado a sobrecarga de trabalho (GIL-MONTE, 2011), sendo, portanto, indicativo de que os profissionais de enfermagem vivenciam alta demanda do trabalho hospitalar nos setores infantis (oncológico e UTIs) e, possivelmente, precisam se desdobrar física e emocionalmente para atender tais demandas. Este resultado corrobora outros estudos (ARAGÃO *et al.*, 2021; NOGUEIRA *et al.*, 2018; TYLL; ARAÚJO; VANDENBERGHE, 2019) que destacam o extremo cansaço físico e emocional experimentado por profissionais de enfermagem dedicados ao público infantil, sendo tal cansaço atribuído à alta carga de trabalho e também às particularidades da enfermagem que exige tomada de decisões rápidas e precisas, alta qualificação profissional, e habilidade para atender pacientes com alta dependência da enfermagem, às vezes com internações prolongadas. O segundo sintoma mais crítico da SB foi Ilusão pelo Trabalho, corroborando os resultados de outros estudos (BURATTI *et al.*, 2022; BARROS, 2022; SIVIANES *et al.*, 2011; MUNÕZ; VELÁSQUEZ, 2016). Significa dizer que os esforços para atender as exigências do trabalho, quando fracassados, sugam mais energia vital do trabalhador, gerando mais cansaço físico e

emocional e, possível, sentimento de frustração no trabalho por não alcançar metas laborais instituídas.

Sobre os resultados de Satisfação no Trabalho, os percentuais mais robustos foram referentes às boas relações sociais cultivadas no ambiente laboral com os colegas de trabalho e com as chefias. Implica dizer que os profissionais de enfermagem infantil atribuem grande importância a valores humanos como empatia, respeito e confiança construídos no local de trabalho. Assistir pacientes em situação de sofrimento é uma tarefa sempre difícil e comovente, ainda mais quando são pacientes pediátricos hospitalizados por serem mais vulneráveis e dependentes. Assim, concordando com Teixeira *et al.* (2023), uma equipe de enfermagem mais empática, solidária e coesa tem maiores possibilidades de dividir suas dores e dificuldades e de construir estratégias eficazes para resolução dos conflitos e dificuldades da equipe

Geralmente, a preservação destes valores nas relações sociais configura um clima saudável e, muitas vezes, favorece o comprometimento afetivo do trabalhador com a instituição (SIQUEIRA, 1995; 2008), o engajamento, a motivação na realização das atividades e o cumprimento das metas, possibilitando benefícios para o trabalhador e também para a empresa (SANTOS *et al.*, 2016). Nesta pesquisa, o expressivo resultado de satisfação com os pares (colegas e chefia) corrobora os estudos de Santos (2017) e de Scherer *et al.* (2021), que identificaram bons índices de satisfação no trabalho relativos à coesão entre membros de uma equipe multiprofissional de saúde, e diverge do estudo de Borges *et al.* (2021) que identificou a interação social afetada como um dos fatores de risco para a síndrome de Burnout em trabalhadores da enfermagem.

Em contrapartida o fator que obteve pior avaliação foi a Satisfação com as Promoções, resultado também apontado na pesquisa de Pereira *et al.* (2020). Observou-se, de forma surpreendente, que o desagrado com as políticas promocionais e com as chances de promoção atinge quase metade da amostra (47,2%) e 51% demonstra indiferença. Há, portanto, uma ampla parcela descontente e apática frente as normativas institucionais estabelecidas para o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) instituídos nos HUs. É possível que o desagrado e a indiferença provenham do PCCS contemplar critérios promocionais difíceis de serem alcançados, uma vez que, mesmo quando os funcionários cumprem as

metas de trabalho, elas não se mostram suficientes para conquistar a progressão de carreira almejada. É certo que o principal objetivo do PCCS é instituir uma política eficaz para ascensão profissional dos empregados contratados pela EBSEH e, por meio desse plano, subsidiar os objetivos da instituição; porém, as altas exigências para alcançar o desempenho esperado pela empresa parece ter gerado descontentamento e possivelmente frustração por metas não atingidas. Apesar disso, não há como negar que os empregos na EBSEH são considerados atrativos e promissores para o desenvolvimento da carreira profissional e salarial no setor de saúde (VERSA; MATSUDA, 2014), principalmente para a enfermagem que sempre esteve entre as profissões mais necessárias à sociedade, porém financeiramente desvalorizada.

Considerações Finais

Esta pesquisa contribuiu para o esclarecimento dos aspectos de satisfação no trabalho capazes de influenciar alterações nos níveis de burnout em profissionais da enfermagem, podendo subsidiar os HUs na elaboração de planos de cuidado à saúde profissional que contemplem ações educativas e intervenções psicológicas.

Por se caracterizar como um estudo transversal, os resultados possuem baixo poder de generalização, limitando-se aos setores pediátricos dos HUs e aos profissionais de enfermagem participantes da pesquisa. Outra limitação diz respeito à ausência de dados qualitativos que pudessem explorar as condições de trabalho percebidas como estressantes. Por estas limitações, seria importante desenvolver novas pesquisas que incluíssem instrumentos e técnicas de análise qualitativas, ampliando a coleta de dados para outros setores dos HUs e para outros profissionais de saúde.

Referências

ARAÚJO, A. L. B. **Síndrome de burnout e violência simbólica entre profissionais de saúde no contexto da Covid-19**. 2022. 86 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/24515>.

ARAGÃO, N. S. C. *et al.* Burnout Syndrome and Associated Factors in Intensive Care Unit Nurses. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 74, n. 3, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167.20217401e03>.

BATISTA, J. B. V. *et al.* Prevalência da síndrome de burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Rev Bras Epidemiol**, São Paulo, v. 13, n. 3, p. 502-512, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/74MV3CfF8g6vSHjWMQJFqkp/?format=pdf&lang=pt>.

BARROS, K. R. L. M. **Síndrome de Burnout, suporte social no trabalho e conflito trabalho-família em docentes no contexto da pandemia da Covid-19**. 2022. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, PB, 2022. Disponível em: <http://tede.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/tede/4452>.

BARDAQUIM, V. A. *et al.* Reflexão sobre as condições de trabalho da enfermagem: subsídio às 30 horas de trabalho. **Rev. Enferm. Contemp.**, Salvador, v. 8, n. 2, p. 172-181, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.17267/2317-3378rec.v8i2.2466>.

BASTOS, S. Z. A.; SOUZA, M. N. A. Síndrome de burnout em profissionais da estratégia saúde da família de pombal, PB. **Journal of Medicine and Health Promotion**, Patos, PB, v. 4, n. 2. p. 1160-1174, 2019. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/355378316>.

BERNARDO, A. Precisamos falar sobre Burnout. **Veja Saúde**, São Paulo, 20 mai. 2019. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/especiais/precisamos-falar-sobre-burnout/>.

BORGES, F. E. S. *et al.* Fatores de risco para a síndrome de burnout em profissionais da saúde durante a pandemia de covid-19. **Rev. Enferm. Atual**, Rio de Janeiro, v. 95, n. 33, e-021006, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.31011/reaid-2020-v.94-n.32-art.835>.

BURATTI, J. *et al.* Síndrome de Burnout em Agentes de Saúde no interior paulista. **Psicologia: Saúde & Doenças**, Lisboa, Portugal, v. 23, n. 1, p. 270-280, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.15309/22psd230125>.

CORDEIRO, M. N. S. **Cuidando de mim para cuidar do outro: percepção do profissional de enfermagem sobre a relação entre o trabalho e a saúde**. 2019. p. Dissertação (Mestrado em Educação para a Saúde) - Escola Superior de Tecnologia da Saúde, Coimbra, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/28024>. Acesso em: 4 set. 2023.

COPANITSANOU, P.; FOTOS, N.; BROKALAKI, H. Effects of work environment on patient and nurse outcomes. **Br J Nurs**, Londres, v. 26, n. 3, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.12968/bjon.2017.26.3.172>.

Dancey, C. P.; Reidy, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 7. ed. Porto Alegre: Penso, 2019. 624 p.

DUTRA, H. S. *et al.* Burnout entre profissionais de enfermagem em hospitais no Brasil. **Rev Cuid**, Colômbia, v. 10, n. 1, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.585>.

ESTEVES, G. G. L.; LEÃO, A. A. M.; ALVES, E. O. Fadiga e Estresse como preditores do Burnout em Profissionais da Saúde. **RPOT**, Porto, Portugal, v. 19, n. 3, p. 695-702, 2019. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16943>.

FIGUEIREDO-FERRAZ, H.; GRAU-ALBEROLA, E.; GIL-MONTE, P. R. Influencia de los valores y la culpa en el síndrome de burnout. In LOBO, F. (Ed.). **Psicologia do Trabalho e das Organizações**: contributos. Lisboa: Aletheia, 2016, p. 85-98.

FREITAG, R. M. K. Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência?. **Revista de Estudos da Linguagem**, Minas Gerais, v. 26, n. 2, p. 667-686, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.17851/2237-2083.26.2.667-686>.

GARCIA, G. P. A.; MARZIALE, M. H. P. Indicadores de esgotamento profissional em trabalhadores da atenção primária à saúde. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 71, n. 5, p. 2334-2342, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0530>.

GIL-MONTE, P. R. **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)**: una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Espanha: Pirámide, 2005. 192 p.

GIL-MONTE, P. R. El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) como fenómeno transcultural. **Información Psicológica**, Espanha, v. 4, n. 11, p. 91-92, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/28308377_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_como_fenomeno_transcultural.

GIL-MONTE, P. R.; CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Validação da versão brasileira do Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo em professores. *Rev. salud pública*, São Paulo, v. 44, n. 1, p. 140-147, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102010000100015>.

GIL-MONTE, P. R. **Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo**: manual. 1. ed. Espanha: TEA Editora, 2011. 101 p.

JOSÉ, C. M.; ALIANTE, G.; ABACAR, M. Vulnerabilidade ao burnout em profissionais de saúde de um hospital público no norte de Moçambique. **Quaderns de Psicologia**, Barcelona, v. 25, n. 2, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1948>.

KHATATBEH, H. *et al.* Nurses burnout and quality of life: A systematic review and critical analysis of measures used. **Nursing Open**, Maryland, USA, v. 9, n. 3, p. 1564-1574, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/nop2.936>.

MOLLER, G. *et al.* Nursing practice environment in intensive care unit and professional burnout. **Rev Esc Enferm USP**, São Paulo, 55, e20200409, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-00409>.

MUÑOZ, A. I.; VELÁSQUEZ, M. S. Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería de los servicios de urgencias y de unidad de cuidado intensivo de tres hospitales de Bogotá. **Revista Facultad Nacional de Salud Pública**, Colômbia, v. 34, n. 2, p. 202-211, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v34n2a09>.

NOGUEIRA, L. S. *et al.* Burnout and nursing work environment in public health institutions. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 71, n. 2, p. 336-342, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0524>.

OLIVEIRA, A. M. *et al.* The relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms: an analysis of professionals in a teaching hospital in Brazil. **Medicine**, Baltimore, v. 97, 49, e13364, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000013364>.

PEREIRA, A. C. L. *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Rev Bras Saúde Ocup**, Curitiba, PR, v. 45, e18, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>.

PRAENA, M. J. *et al.* Levels of Burnout and Risk Factors in Medical Area Nurses: A Meta-Analytic Study. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, Basiléia, Suíça, v. 15, n. 12, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph15122800>.

ROCHA, L. J. *et al.* Esgotamento profissional e satisfação no trabalho em setor de saúde. **Rev Bras Med Trab**, São Paulo, v. 17, n. 3, p. 300-312, 2019. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v17n3a04.pdf>.

ROOMANEY, R.; STEENKAMP, J.; KAGEE, A. Predictors of burnout among HIV nurses in the Western Cape. **Curationis**, Cidade do Cabo, África do Sul, v. 40, n. 1, p. 1-9, 2017. Disponível em: <https://doi.org/0.4102/curationis.v40i1.1695> .

SÁ, M. A. S.; SILVA, P. O.; FUNCHAL, B. Burnout: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. **Psicol Soc**, Belo Horizonte, v. 26, n. 3, p. 664-674, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v26n3/a15v26n3.pdf>.

SAURA, A. P. N. S. *et al.* Factors associated with burnout in a multidisciplinary team of an oncology hospital. **Rev Esc Enferm USP**, São Paulo, v. 56, e20210448, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2021-0448en>.

SANTOS, C. M. *et al* A importância da motivação no ambiente de trabalho. **Revista Aten@**, v. 1, n. 0, 2016. Disponível em: <http://periodicosunimes.unimesvirtual.com.br/index.php?journal=gestaoenegocios&pageindex>.

SANTOS, C. F. **Graus de satisfação com o processo de trabalho, sobrecarga laboral e atitudes de enfermeiros em serviços comunitários de atenção aos usuários de substâncias psicoativas**. 2017. 146 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem e Saúde) - Escola de Enfermagem, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

SCHERER, M. D. A. *et al.* Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais em hospital universitário. **Revista Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 130, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202113004>.

SILVA, A. T. *et al.* Florence Nightingale as a theme in the teaching of nursing history. **Hist Enferm Rev Eletron**, Brasília, v. 11, n. esp., p. 15-27, 2020a. Disponível em: <https://here.abennacional.org.br/here/v11/especial/a2.pdf>.

SILVA, F. G. *et al.* Síndrome de burnout em profissionais da enfermagem de uma unidade de terapia intensiva neonatal. **Rev Enferm UFPI**, Terezina, v. 9, n. 1, p. 59-64, 2020b. Disponível em: <https://ojs.ufpi.br/index.php/reufpi/article/view/9250/pdf>.

SILVEIRA, A. L. P. *et al.* Síndrome de burnout: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. **Rev Bras Med Trab**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 275-284, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.5327/Z1679-443520163215>.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional:** a análise de um modelo pós-cognitivo. 1995. Tese de Doutorado - Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. *In* SIQUEIRA, M. M. M.; AMAYO, A. (orgs.). **Medidas do Comportamento Organizacional:** ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Editora Artmed, 2008, p. 265-274.

SIVIANES, R. C. *et al.* Situações estressantes para o pessoal de enfermagem em observação do Hospital Universitário Virgen del Rocío. **SEEUE**, Espanha, v. 2, n. 17, 2011. Disponível em: <http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/enero2011/pagina4.html>.

SOUZA, V. S. *et al.* Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem atuantes em setores críticos. **R Pesq Cuid Fundam**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i2.506>.

SOUZA FILHO, T.; CAMPANI, P. R.; CÂMARA, S. G. Contexto Laboral e Burnout entre trabalhadores da Saúde da Atenção Básica: o papel mediador do Bem-estar social. **Quaderns de Psicologia**, Barcelona, v. 21, e1475, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia>.

TAMAYO, M. R. Burnout. *In* BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (orgs.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. Belo Horizonte: Artesã Editora, 2015. p. 139-146.

TEIXEIRA, J. P. *et al.* Trabalho da equipe de enfermagem no serviço de urgência e emergência pediátrica: revisão integrativa. **REAS**, Minas Gerais, v. 12, n. 2, e202391, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.18554/reas.v12i2.5395>.

TYLL, M. A. G.; ARAÚJO, N. M.; VANDENBERGHE, L. Diferentes padrões de Burnout evidenciados em Unidades de Terapia Intensiva em um hospital público. **REUFPI**, Teresina, Piauí, v. 7, n. 4, p. 48-55, 2019. <https://doi.org/10.26694/2238-7234.7448-55>.

VERSA, G. L. G. S.; MATSUDA, L. M. Satisfação profissional da equipe de enfermagem intensivista de um hospital de ensino. **Rev. Enferm. UERJ**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 3, p. 409-15, 2014. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/download>

VIDOTTI, V. *et al.* Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. **Rev Latino-am Enfermagem**, São Paulo, v. 26, e3022, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2550.3022>.

ZANGIROLAMI, R. J.; ECHEIMBERG, J.O.; LEONE, C. Research methodology topics: Cross-sectional studies. **JHGD**, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 356-360, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.7322/jhgd.152198>.

Artigo apresentado em: 29/06/2024

Versão final apresentada em: 29/06/2024

Aprovado em: 16/09/2024