Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DO ENFERMEIRO ASSISTENCIAL EM UM HOSPITAL DE ENSINO

PROFESSIONAL SATISFACTION OF NURSING ASSISTANTS IN AN UNIVERSITY HOSPITAL

Apoana Câmara Rapozo[1]
Kezia Cristina Batista dos Santos[2]
Monniely Monica Costa Goncalves[3]
Larissa Lima Marques Coimbra[4]
Rosilda Silva Dias[5]

RESUMO - A satisfação profissional pode ser compreendida como um estado emocional positivo influenciado pela percepção do trabalhador acerca do ambiente laboral. É uma condição indispensável quando se pretende alcançar qualidade e produtividade; considerada um indicador de qualidade nas instituições. **Objetivo:** Identificar o nível de satisfação profissional e o perfil do enfermeiro assistencial em relação aos componentes do trabalho. Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, realizada em um Hospital Universitário do Maranhão com 34 enfermeiros das Unidades de Clínica Médica, Clínica Cirúrgica e do Sistema Neuromuscular. Utilizou-se um questionário sociodemográfico e ocupacional e o Índice de Satisfação Profissional - ISP. **Resultados:** Constatou-se prevalência dos profissionais do sexo feminino (64,7%), com idade média de 35,2 anos. A renda individual mensal média 9 salários mínimos e 55,9% tinham um vínculo empregatício. O Índice de Satisfação Profissional foi considerado baixo, e os

[1] Enfermeira. Especialista em Clínicas Médica e Cirúrgica. Universidade Federal do Maranhão. São Luís, Maranhão, Brasil.
[2] Enfermeira. Mestranda em Enfermagem. Universidade Federal do Maranhão. São Luís, Maranhão, Brasil.
[3] Enfermeira. Mestranda em Saúde Coletiva. Universidade Federal do Maranhão. São Luís, Maranhão, Brasil.
[4] Enfermeira. Especialista em Obstetrícia. Universidade Estadual do Maranhão. São Luís, Maranhão, Brasil.
[5] Doutora em Fisiopatologia Clínica e Experimental, professora adjunta da Universidade Federal do Maranhão.

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

grupos “primeira” e “segunda” opção de curso apresentaram escores próximos, 10,24 e 10,93, respectivamente. Os componentes considerados mais importantes para satisfação profissional foram “Remuneração” e “interação”. Em relação à satisfação percebida, “remuneração” foi o componente de maior satisfação, e “status”, o de menor satisfação. **Conclusão:** A satisfação profissional é um fenômeno complexo que abrange componentes referentes ao trabalhador e a instituição. A satisfação profissional, a qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador estão intimamente relacionadas, e não é possível assistir ao paciente com excelência e qualidade, visando o seu bem estar, se não cuidarmos da saúde física e psíquica dos profissionais que desempenham essa atividade.

Palavras-chave: Satisfação no emprego; Saúde do trabalhador; Enfermagem.

ABSTRACT - Professional satisfaction can be understood as a positive emotional state influenced by the employee's perception about the work environment. It is an indispensable condition for achieving quality and productivity; being considered an indicator of quality within the institutions. **Objective:** To identify the level of job satisfaction and the nurse's profile in regards to the work components. Methodology: It has been conducted a descriptive research with a quantitative approach, performed at the University Hospital of Maranhão – Presidente Dutra with 34 nurses from the Units of Clinical Medicine, Surgical Clinic and the Neuromuscular System Clinic. A sociodemographic and occupational questionnaire was used and the Professional Satisfaction Index (PSI) was used. **Results:** Prevalence of female professionals (64.7%), with an average age of 35.2 years, was found. The individual monthly income averaged 9 minimum wages and 55.9% had an employment relationship. The Professional Satisfaction Index was considered low, and the "first" and "second" course options presented close scores, 10,24 and 10,93, respectively. The components considered most important for professional satisfaction were "Remuneration" and "interaction". Regarding perceived satisfaction, "remuneration" was the component of greater satisfaction, and "status" was the one with the lowest satisfaction. **Conclusion:** Professional satisfaction is a complex phenomenon that encompasses components related to the employee and the institution. Professional satisfaction, quality of life at work and worker's health are closely related, and it is not possible to assist the patient with excellence and quality, aiming at

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

their well-being, if we do not take care of the physical and psychic health of the professionals who perform this activity.

Keywords: Job satisfaction; Worker's health; Nursing.

INTRODUÇÃO

A satisfação profissional é complexa. Existe uma variedade de teorias e instrumentos a fim de defini-la e conceituá-la, porém, pode ser compreendida como um estado emocional positivo influenciado pela percepção do trabalhador acerca do ambiente laboral (SARTORETO; KURCGANT, 2017). É uma condição indispensável quando se pretende alcançar qualidade e produtividade; considerada um indicador de qualidade nas instituições, tendo em vista que quanto maior a satisfação do profissional melhor a assistência prestada, maior seu compromisso com a empresa, e melhor o clima organizacional (SILVA, 2017; CARICATI et al., 2014).

A satisfação profissional também influencia a qualidade de vida dos trabalhadores. Indivíduos mais satisfeitos apresentam menos adoecimento físico e mental, menores índices de absenteísmo, presenteísmo, distúrbios psíquicos e evasão ou intenção de mudar de profissão (SARTORETO; KURCGANT, 2017; CARICATI, 2014; LIMA et al., 2014).

O acesso à educação superior foi facilitado através de programas como o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) e o Sistema de Seleção Unificada (SISU), que permite ao candidato eleger segunda opção de curso, entretanto, não são garantias da permanência dos alunos, a evasão e a busca por outras atividades laborais permanecem (DAVOK; BERNARD, 2016).

De acordo com o Censo da Educação Superior de 2016, a Enfermagem está entre os dez maiores cursos de graduação em relação ao número de matrículas (273.444), de ingressantes (98.617) e de concluintes (35.195). Entretanto, em todos os anos desde 2009 o número de ingressantes é substancialmente superior ao de concluintes (BRASIL, 2017). Embora ainda não seja uma realidade no Brasil, a escassez de enfermeiros está presente em países como Reino Unido, Canadá e Estados Unidos (COREN-SC, 2016).

A evasão, quando ocorre ainda na graduação, desencadeia danos que podem ser em nível pessoal, como o tempo investido ou a própria frustração, e de forma mais ampla implica em ônus à sociedade, tendo em vista que esses alunos ocupam vagas que por

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

vezes são escassas (OLIVEIRA, 2015). Há a possibilidade de sentirem-se desajustados nas atividades laborais quando mesmo sem afinidade pela profissão, os estudantes concluem o curso e a exercem. A falta de afinidade pode ocasionar insatisfação no trabalho e comprometimento da assistência (LIMA et al., 2014; GILIOLI, 2016).

Considerando que a satisfação profissional tem caráter subjetivo e envolve o julgamento que o trabalhador faz da sua realização profissional com base em suas expectativas, necessidades, preferências e valores individuais (SILVA, 2017; CARICATI et al., 2014), conhecer o perfil do enfermeiro, bem como seu nível de satisfação em relação aos componentes do trabalho é imprescindível para compreender os fatores que refletem na qualidade da assistência, na realização profissional e na saúde do trabalhador, contribuindo para que medidas possam ser desenvolvidas a fim de minimizar as fragilidades presentes no ambiente laboral. Diante do exposto, esta pesquisa tem como objetivos identificar o nível de satisfação profissional e o perfil do enfermeiro assistencial em relação aos componentes do trabalho.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, realizada no Hospital Universitário da Universidade Federal do Maranhão, Unidade Presidente Dutra. Participaram desta pesquisa enfermeiros assistenciais dos setores Unidade de Clínica Médica, Unidade de Clínica Cirúrgica e Unidade do Sistema Neuromuscular. As unidades contam, respectivamente, com 17, 17, e 10 enfermeiros. A escala de trabalho é de 36 ou 40 horas semanais em turno matutino e vespertino, serviço diurno – SD e noturno – SN. Diariamente cada ala conta em média com dois enfermeiros nos turnos da manhã e da tarde, e um enfermeiro à noite, segundo escala do mês de outubro de 2018.

Utilizou-se como critérios de inclusão: tempo mínimo de um ano de trabalho na assistência nas unidades, e interesse em participar da pesquisa. Os critérios de não inclusão foram ausência por férias ou licença. Foram excluídos os participantes que não preencheram as partes A e B do Índice de Satisfação Profissional (ISP). Os dados foram coletados nos meses de outubro e novembro de 2018. O questionário foi entregue ao participante e era agendada uma data para sua devolução, com tempo médio de três dias.

Foram utilizados dois instrumentos. O primeiro corresponde a um questionário sociodemográfico e ocupacional construído pela pesquisadora a partir da revisão da literatura com a finalidade de caracterizar os participantes desta pesquisa. Possui

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

perguntas objetivas e discursivas. O segundo é o questionário Índice de Satisfação Profissional (ISP) de Stamps (1997) validado para a língua portuguesa por Lino (1999); avalia o nível de satisfação dos enfermeiros em relação aos componentes do trabalho, e a importância relativa de cada um (LINO, 1999).

Os componentes e suas definições segundo a autora são: **autonomia**: grau de independência, iniciativa e liberdade, tanto permitido quanto necessário, nas atividades diárias do trabalho; **interação**: oportunidade de contato social e profissional, formal e informal durante o horário de trabalho; **status profissional**: importância ou significância percebida acerca do seu trabalho, tanto no seu ponto de vista como no de outros; **requisitos do trabalho**: tarefas ou atividades que devem ser executadas como parte regular do trabalho; **normas organizacionais**: normas administrativas e procedimentos propostos pelo hospital e administração do serviço de enfermagem; **remuneração**: pagamento em dinheiro e benefícios adicionais recebidos pelo trabalho executado (LINO, 1999).

O ISP é composto por duas partes: a parte A consiste em uma lista de comparações pareadas (dois a dois), estabelecendo comparações entre os seis componentes, totalizando 15 pares possíveis. O participante escolhe entre cada par aquele que julga mais importante para sua satisfação profissional ou no trabalho. A parte B é uma Escala de Atitudes composta por 44 afirmações (22 de caráter positivo e 22 de caráter negativo). Cada enunciado está disposto aleatoriamente, satisfaz apenas um dos seis componentes, e são respondidos por meio de uma escala Likert de sete pontos que varia entre o “discordo inteiramente” e “concordo inteiramente”.

Os dados quantitativos foram reunidos, organizados em uma planilha do Microsoft Excel 2010 e posteriormente processados no Statistical Package for the Social Sciences - IBM SPSS versão 22.0. Os dados sociodemográficos e ocupacionais foram tratados pela estatística descritiva, utilizando-se frequência absoluta e relativa. O item discursivo sobre a percepção dos enfermeiros acerca da profissão foi analisado com o agrupamento das respostas em categorias conforme convergência temática. Para avaliar a consistência interna da escala foi utilizado o *alfa de Cronbach* entre os componentes e na escala total, e o teste Shapiro-Wilk para verificar a normalidade dos dados.

Para a parte A do ISP foi criada uma matriz de frequência absoluta, que indica quantas vezes cada componente foi escolhido em detrimento aos demais. Esses valores foram convertidos para uma matriz de proporção (divisão dos valores absolutos pelo tamanho da amostra total). A matriz de proporção foi convertida em matriz de escore –Z a fim de transformar as proporções em desvio-padrão, em seguida, aplicou-se um fator

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

de correção +2,5 ao valor da média dos escores-Z, para eliminar os valores negativos. Após o ajuste da matriz-Z foi obtido o Coeficiente de Ponderação de cada componente, que varia entre 0,9 e 5,3 (LINO, 2004), e significa o nível de importância atribuído pelos enfermeiros a cada um deles para a sua satisfação profissional.

Para a Escala de Atitudes (parte B do ISP), os itens foram agrupados por componentes, em seguida foram construídas matrizes de frequência, e inversão dos escores, uma vez que a direção da escala é positiva. Compreende-se que o somatório do escore de cada componente gerou o Escore Total do Componente, é um valor não ponderado. Em seguida, o Escore total de cada componente foi dividido pelo total de itens que o compõe, obtendo-se os Escores Médios dos componentes. A soma de todos os escores de todos os itens da escala resultou no Escore Total da Escala, e a sua divisão pelo total de itens fornece o Escore Médio da Escala.

Para calcular o Índice de Satisfação Profissional, multiplicou-se o Coeficiente de Ponderação de cada componente (obtido na parte A do ISP) pelo escore médio do respectivo componente (parte B do ISP), obtendo-se o Escore Ajustado do Componente. O somatório do Escore Ajustado de todos os componentes dividido por seis (total de componentes) resulta no Índice de Satisfação Profissional, que varia entre 0,9 e 37,1; quanto maior o escore, maior a satisfação profissional (LINO, 2004).

A Escala de Atitudes também foi apresentada em forma de matriz de distribuição de frequência relativa. Considerando a escala Likert de sete pontos, o escore quatro foi considerado neutro, e as respostas foram agrupadas em “concordo”, “neutro” e “discordo”.

Os dados foram exibidos em tabelas e gráficos e comparados com literaturas que abordem o tema.

Esta pesquisa foi aprovada pela Comissão Científica do Hospital Universitário da Universidade Federal do Maranhão (COMIC-HUUFMA) e pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Plataforma Brasil, com parecer consubstanciado n° 90732718.1.0000.5086, todos os entrevistados aceitaram voluntariamente participar e assinaram ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

Esta pesquisa respeitou a Resolução 466 de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde, que tem entre suas diretrizes e normas regulamentadoras a autonomia, não maleficência, beneficência e justiça.

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

RESULTADOS

Dados sociodemográficos e ocupacionais

Aplicados os critérios de inclusão, não inclusão e exclusão, participaram efetivamente desta pesquisa 34 enfermeiros, dos quais 64,7% (22) eram do sexo feminino. A idade média foi de 35,2 anos com desvio padrão de ± 2,4 anos. O tempo de formação mínimo foi 5 anos e o máximo 20 anos. Quanto ao estado civil, verificou-se que 70,6% eram casados ou em união estável, e 61,7% dos participantes tinha filhos. A renda individual mensal média foi de 9 salários mínimos (considerando o salário mínimo de R$ 937,00 reais). Em relação ao vínculo empregatício, 55,9% tinham um vínculo e 44,1% tinham dois vínculos. O tempo médio de serviço no setor foi de 4,6 anos. A formação profissional predominante (70,6%) foi de enfermeiros especialistas, e as especializações mais citadas foram Estratégia Saúde da Família e Saúde Materno-Infantil. O tempo mínimo de atuação na assistência foi de 6 anos e o máximo de 20 anos; e 94,1% atuam na área que gostaria.

Para a maioria dos entrevistados, a enfermagem não era a primeira opção de curso (a graduação mais citada foi medicina (63,2%)), e 44,1% sinalizaram que não cursariam a graduação novamente, citando a área jurídica como nova escolha. Em relação ao maior motivador para o ingresso à profissão, prevaleceu "afinidade com a área da saúde" (Tabela 1).

Tabela 1- Características ocupacionais dos enfermeiros assistenciais de um hospital de ensino. São Luís, MA, Brasil, 2018.

Variáveis	Categorias	N	%
Atua na área que gostaria	Sim	32	94,1
	Não	2	5,9
Enfermagem como primeira opção de curso	Sim	15	44,1
	Não	19	55,9
Faria a graduação novamente	Sim	19	55,9
	Não	15	44,1
	Afinidade com área da saúde	18	52,9
	Preço do curso acessível	00	00,0
	Conhecia a profissão e sentiu afinidade	06	17,7

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Maior motivação para ingressar na graduação em Enfermagem	Experiência pessoal/familiar	01	2,9
	Facilidade de ingressar na graduação	03	8,8
	Facilidade de acesso ao mercado de trabalho	06	17,7
	Por exclusão	00	00,0
	Salário	00	00,0
Reconhecimento profissional	Pelo usuário	24	70,6
	Pela Equipe Multiprofissional	10	29,4
	Pela Equipe Médica[6]	05	14,7
	Reconhecimento da Chefia	09	26,5
	Reconhecimento da Instituição	04	11,8
	Ausência de reconhecimento	06	17,6
Desejo em sair da assistência	Sim	05	14,7
	Não	12	35,3
	Às vezes	17	50,0
Pensa em sair da profissão	Sim	02	5,9
	Às vezes	15	44,1
	Não	17	50,0
A insatisfação com a profissão interfere na assistência	Sim	06	17,6
	Não	19	55,9
	Às vezes	09	26,5

Fonte: Dados da pesquisa.

Percepção da profissão

O questionário apresentou uma pergunta discursiva, na qual os participantes deveriam descrever com uma palavra ou frase a percepção deles sobre a profissão. Quatro participantes não responderam, 38,2% utilizaram palavras ou frases positivas, sendo as mais citadas: “dedicação” e “cuidado”. Também mencionaram “reponsabilidade”, “ciência”, “compromisso”, “amor”, “doação” e “fundamental”.

As palavras de cunho negativo (44,1%) mais utilizadas foram “falta de reconhecimento” e “desvalorização”, porém, “árdua”, “sucateada”, “desmotivante”,

[6] A equipe médica foi avaliada em separado da equipe multiprofissional para alinhar ao instrumento ISP que direciona alguns itens exclusivamente a essa categoria.

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

"desmotivada", "decepção", "sacerdócio invisível", "administrativa demais e assistencial de menos" também foram citadas.

Dois participantes (5,9%) não fizeram referência à profissão, mas às fragilidades observadas por eles nos profissionais de enfermagem: "descompromisso, baixa proatividade, uso da profissão apenas com fins financeiros" e "alienação, a enfermagem é uma profissão que não lê".

Nível de importância atribuída aos componentes

Quanto ao nível de importância atribuído aos seis componentes (parte A do ISP), por ordem decrescente do nível de importância, destacaram-se "remuneração" e "interação" (Quadro 1).

Optou-se por agrupar os profissionais segundo a ordem de escolha da Enfermagem como graduação ("primeira" ou "segunda" opção), pois observou-se que o percentual entre ambos é próximo. Dessa forma, o coeficiente de satisfação atribuído e os escores da escala de atitudes (Parte B do ISP) foram realizados separadamente.

Quadro 1 - Classificação dos componentes quanto à importância atribuída pelos enfermeiros assistenciais de um hospital de ensino. São Luís, MA, Brasil, 2018.

Menos importante	**Mais importante**
1 opção de curso	
Status – Requisitos do trabalho – Normas organizacionais – Autonomia – Interação - Remuneração	
2 opção de curso	
Normas organizacionais – Requisitos do trabalho – Status – Autonomia – Interação - Remuneração	

Fonte: Dados da pesquisa.

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Nível de satisfação percebida (real) em relação aos componentes

Na análise da consistência interna dos itens por meio do alfa de Cronbach, foram excluídos os itens P8 e P21 (Remuneração); P2 e P11 (status profissional); P 15 e P36 (Requisitos do trabalho). O alfa geral da escala foi 0,74, o mesmo encontrado por Lino (1999) garantindo a confiabilidade da escala.

Após a exclusão dos itens foi calculado o escore médio e ajustado dos componentes, e o Índice de Satisfação Profissional, que foi considerado baixo (Quadro 2).

Quadro 2 - Escores numéricos e variações do ISP conforme escolha da profissão dos enfermeiros assistenciais de um hospital de ensino. São Luís, MA, Brasil, 2018.

	Componente	**I. Coeficiente de ponderação** (Parte A)	**II. Escore médio** (Parte B)	**I.Escore Ajustado** (I x II)	Escore médio	ISP**
1ª opção de curso	Autonomia	2,50	3,65	9,1	4,05	10,24
	Interação	2,75	3,79	10,4		
	Remuneração	3,51	5,25	18,4		
	Status	1,95	3,53	6,9		
	Requisitos do trabalho	2,01	3,9	7,8		
	Normas organizacionais	2,11	4,15	8,8		
2ª opção de curso	Autonomia	2,50	3,73	9,3	4,23	10,93
	Interação	2,61	3,95	10,3		
	Remuneração	3,93	5,71	22,4		
	Status	2,20	3,20	7,04		
	Requisitos do trabalho	2,05	4,40	9,02		
	Normas organizacionais	1,70	4,38	7,5		

*Variação: 1-7
** Índice de satisfação profissional. (Variação: 0,9 – 37,1)
Fonte: Dados da pesquisa

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

DISCUSSÃO

Dados sociodemográficos e ocupacionais

Constatou-se prevalência dos profissionais do sexo feminino (64,7%), com idade média de 35,2 anos, casados ou em união estável (70,6%) e com filhos (55,9%). Aproximando de estudo realizado pela Fiocruz o qual verificou que a Enfermagem é composta majoritariamente (61,7%) por trabalhadores com até 40 anos, predominantemente por mulheres, porém com tendência ascendente de ingresso de homens na categoria, que atualmente representam 14,4% do total de enfermeiros (MACHADO et al., 2016).

A especialização mais citada foi Estratégia Saúde da Família e Saúde Materno-Infantil. Não foram mencionadas especializações voltadas para as áreas nas quais os enfermeiros estavam atuando (Unidades de Clínica Médica e Cirúrgica - direcionada ao paciente adulto ou idoso, e Unidade do Sistema Neuromuscular), mostrando não interferir no nível de satisfação dos mesmos, tendo em vista que 94,1% dos participantes afirmaram atuar na área em que gostaria; uma possível justificativa é a familiaridade com as atividades realizadas nessas clínicas, tendo em vista que o processo de formação do enfermeiro é generalista e em geral a prática e o estágio curricular acontecem nessas unidades.

Compreende-se que a especialização tem por finalidade desenvolver competências e habilidades direcionadas a uma área específica, possibilitando elevada capacidade de decisão e competências clínicas (SILVA et al., 2018). Estudo realizado pela Ordem dos Enfermeiros constatou relação estatisticamente significativa entre enfermeiros especialistas e tempo de internação: 1% de enfermeiros especialistas resulta em redução do tempo de internação em aproximadamente 6%. Enfermeiros especialistas também são menos propensos a sentirem-se insatisfeitos, a apresentarem elevados níveis de estresse e a manifestarem anseio em deixar sua posição atual. Considerando os benefícios para o paciente, para o profissional, e mesmo para as organizações, as instituições devem incentivar a especialização e investir em capacitações (INESC-TEC, 2018).

Alguns enfermeiros manifestaram o desejo de sair da assistência (64,7%), ou da profissão (50%) com frequência sim/às vezes. Convém salientar que 44,1% não teriam cursado novamente a graduação em Enfermagem, e para 55,9% dos entrevistados, essa não era a primeira opção de curso, corroborando com uma pesquisa realizada no Piauí

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

que constatou que 33% escolheram essa graduação por ser o curso que realmente desejavam fazer e 49% a elegeram como segunda opção (OLIVEIRA; NUNES; MOURÃO, 2015). Divergindo de estudo realizado em instituição privada de Minas Gerais na qual 81,8% dos egressos elegeram Enfermagem como primeira opção (MONTEIRO et al., 2015).

A maior motivação para ingressar na profissão foi "afinidade com a área da saúde" (52,9%), e apenas 17,7% afirmaram que "conhecia a profissão e sentiu afinidade por ela". Divergindo com estudo realizado no Ceará no qual 48% afirmaram vocação como critério de escolha e os demais referiram possibilidade de ascensão financeira, dificuldades para ingressar em outras graduações e status (OLIVEIRA et al., 2014).

Afinidade pela atividade desenvolvida ("gostar do que faz") é um elemento protetor que permite ao trabalhador sentir-se participante do processo e não mero executor; tem influência significativa para a satisfação no trabalho (LIMA et al., 2014). Ao escolher uma profissão, o indivíduo relaciona as experiências pessoais e sociais, o seu modo de viver e a sua identidade pessoal e profissional pré-concebida à sua escolha (SILVA, 2015).

O papel desempenhado pela Enfermagem é fundamental, entretanto, a profissão e seu campo de atuação ainda não são verdadeiramente conhecidos. Uma pesquisa realizada com estudantes de enfermagem constatou que os mesmos associavam a profissão a questões humanitárias. O desconhecimento acerca da profissão pode desencadear dificuldades no cotidiano do trabalho, na relação com a equipe multiprofissional e na prática da autonomia (BORGES; BRITO; CHAGAS, 2016).

Às entidades que representam a Enfermagem (Associação Brasileira de Enfermagem - ABEn, Conselho Federal de Enfermagem - COFEN, Conselhos Regionais de Enfermagem - CORENs) cabem a promoção de campanhas e/ou elaboração de programas com o objetivo de divulgar a profissão quanto à sua prática, o seu papel na equipe multiprofissional e a sua importância no processo saúde-doença, a fim de mostrar o valor social e econômico da Enfermagem à sociedade, e mudar a percepção de que a enfermagem lida apenas com curativo e preparo de medicamentos. Essas informações podem inclusive auxiliar os jovens na escolha da profissão, devendo ser divulgadas nas escolas, especialmente aos alunos do ensino médio.

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Percepção da profissão

Ao avaliar a percepção dos enfermeiros sobre a profissão, identificou-se quatro vertentes: a função humanitária, a ciência, os desafios da profissão e o enfermeiro agente.

A relação da Enfermagem a questões humanitárias fazem parte do processo de desenvolvimento da profissão, com primórdios que ainda perduram (LOMBARDI; CAMPOS, 2018) e são evidenciados quando os entrevistados a descrevem como "doação", "amor", "cuidado", "dedicação", "sacerdócio invisível". O olhar contemporâneo traz a Enfermagem dotada de embasamento científico, manifestado pela menção de "ciência", "compromisso" e "responsabilidade".

Os desafios foram apontados pelos entrevistados como "falta de reconhecimento", "desvalorização", "desmotivante", "sucateada" e "administrativa demais, assistencial de menos". É sabido que existe um longo caminho a percorrer até a Enfermagem alcançar o reconhecimento e a valorização salarial que merece (LOMBARDI; CAMPOS, 2018), entretanto, outra nuance foi explicitada: o papel do enfermeiro como agente, como construtor e modificador de sua realidade. Dois participantes abordaram as fragilidades observadas por eles nos profissionais de enfermagem: "descompromisso, baixa proatividade, uso da profissão apenas com fins financeiros" e "alienação, a enfermagem é uma profissão que não lê".

A valorização da profissão inicia-se no próprio ser enfermeiro, quando esse compreende a importância da atividade desenvolvida, reconhece sua cientificidade, busca constantemente manter-se atualizado, investe em qualificação e especialização, prima pela qualidade da assistência prestada, atuando com autonomia, e buscando-a incessantemente quando essa lhe é cerceada (SILVA; GUEDES, 2017; LAGE; ALVES, 2016).

Estudo realizado com enfermeiros em Minas Gerais constatou que quando o reconhecimento e valorização não são percebidos, os profissionais tendem a não desempenhar sua função utilizando seu potencial máximo, interferindo negativamente na qualidade da assistência, na percepção do usuário sobre o profissional ou a profissão, gerando menos reconhecimento, tornando-se um ciclo em que ambos são afetados. Contudo, os autores concluíram que a mola propulsora para a satisfação psicológica, emocional e profissional encontra-se na própria pessoa (LAGE; ALVES, 2016).

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Nível de importância atribuída e satisfação percebida em relação aos componentes

Quanto ao nível de importância atribuído aos componentes na parte A do ISP, "remuneração" foi considerado o mais importante para satisfação profissional em ambos os grupos ("primeira" e "segunda" opção de curso). Apontando para a realidade da profissão - a Enfermagem não tem piso salarial definido, e por vezes, o mercado de trabalho oferece um valor irrisório frente à atividade exercida (COFEN, 2018).

Estudo realizado pela Fiocruz verificou que 1,8% dos profissionais de enfermagem recebem menos que um salário mínimo, e 17,6% têm renda mínima de até R$ 1000,00 (MACHADO, 2017). Os Hospitais Universitários em geral, sob a gerência da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) desde 2011, oferecem um dos maiores salários a essa categoria, que avaliou a remuneração como justa quando comparada a outras instituições (82,4%), justificando também porque foi o componente de maior satisfação percebida, evidenciado no item "meu salário atual é satisfatório" (76,5%). A renda individual mensal média foi de 9 salários mínimos (considerando o salário mínimo de R$ 937,00 reais), o que é considerado um valor elevado quando comparado às outras realidades. Embora, 67,6% sinalizem que é necessário reajuste salarial.

Baixa remuneração reflete em mais de um vínculo empregatício, consequente sobrecarga, interferência na qualidade da assistência prestada, na qualidade de vida do trabalhador e na satisfação profissional (RIGUE et al., 2016).

A dupla jornada de trabalho interfere negativamente na saúde do trabalhador, tendo em vista que o mesmo fica exposto aos riscos psicológicos, físicos, químicos, biológicos e ergonômicos por mais tempo. O adoecimento físico ou psíquico do profissional reflete diretamente na qualidade da assistência prestada (COSTA; SANTANA, 2017).

Em contrapartida, a dupla jornada de trabalho é considerada necessária pelos enfermeiros, como alternativa para melhorar a renda familiar, já que apenas um vínculo não gera retorno financeiro suficiente para suprir suas necessidades (COSTA; SANTANA, 2017).

O Conselho Regional de Enfermagem do Paraná – COREN-PR estabeleceu em maio de 2018 o "Piso Salarial Ético" (R$ 4.050,00), uma recomendação dos valores a serem pagos por instituições públicas e privadas aos trabalhadores de enfermagem do Paraná. Ainda no mesmo ano, outros conselhos aderiram, como o COREN-CE e COREN-

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

SC; o Conselho Federal de Enfermagem – COFEN homologou a decisão, e sugeriu que fosse aderida por outros conselhos regionais (COFEN, 2018).

O "Piso Ético" é, na verdade, uma referência salarial, instituído para apoiar os trabalhadores da Enfermagem e possibilitar que - junto aos seus sindicatos - obtenham melhores negociações em acordos coletivos, uma vez que os salários ofertados, principalmente pelo setor privado, são diversas vezes aviltantes (COFEN, 2018). Vale enfatizar que o valor do referido piso é inferior à remuneração dos enfermeiros participantes desta pesquisa, e que embora um percentual elevado considere a remuneração justa quando comparada a outras instituições (82,4%), 44,1% dos profissionais tinham dois vínculos empregatícios, o que sugere que a remuneração não é suficiente para atende as suas necessidades.

Compreende-se que apesar do "Piso Salarial Ético" representar uma evidente tentativa de valorização da categoria, pode-se considerar que ainda não é satisfatório para atender as necessidades dos trabalhadores.

Portanto, alguns elementos da atividade profissional do enfermeiro deveriam ser revistos em conjunto pelo poder público, sindicatos e conselhos representativos. Questões referentes ao piso salarial, reajuste anual, pagamento de cursos externos para a capacitação, jornada de trabalho e valores de plantões deveriam ser analisados, a fim de propor melhorias, acordos e planos que valorizem a profissão e que evitem a dupla jornada de trabalho; além da instituição de programas voltados para a atenção à saúde da enfermagem, tendo em vista que a prestação adequada da assistência depende, de forma sensível, não só da atividade do enfermeiro, mas acima de tudo do bem estar do ser humano que exerce a profissão (COSTA; SANTANA, 2017).

A "interação" foi o segundo componente citado na satisfação atribuída e o quarto na satisfação percebida, em ambos os grupos. Quando avaliada a interação entre a equipe de enfermagem, observou-se que existe cooperação e bom trabalho em equipe, apontado no item "o pessoal da enfermagem se dispõe e se ajudam uns aos outros "quando as coisas estão corridas"" na percepção de 79,4% dos participantes. Em contrapartida, a interação com a equipe médica mostrou-se menos satisfatória, 73,5% gostariam que os médicos "mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem". Resultados semelhantes foram encontrados em pesquisada realizada no Hospital Universitário do Rio Grande do Sul (MOREIRA et al., 2018).

Para uma assistência holística é necessário um trabalho interdisciplinar, para tanto, um bom relacionamento interpessoal é fundamental entre a equipe multiprofissional. As instabilidades das relações prejudicam esse processo, interferem na qualidade da

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

comunicação, refletem negativamente na assistência e geram estresse e tensão (MARTINS et al., 2014).

Discordâncias entre médicos e enfermeiros ocorrem desde séculos passados, em uma época em que o médico era considerado o único indivíduo qualificado para ensinar, cabendo a ele a atribuição das funções das enfermeiras, tornando-as subordinadas às suas ordens. Os reflexos dessa prática ainda podem ser observados no dia a dia de trabalho, mesmo que de forma oculta ou mascarada, resultando em uma relação conflituosa de papéis e de poder (SILVA, 2006; SANTOS et al., 2015).

Atualmente, não há como rotular a enfermagem como uma profissão submissa por falta de cientificidade. Ao longo dos anos a enfermagem vem evoluindo tanto em ciência quanto em profissão, deixando de ser desenvolvida a partir de cuidados generalizados sem embasamento e subsidiado pelo conhecimento médico, sendo baseada hoje no conhecimento científico por meio da sistematização da assistência de enfermagem. A partir da aplicação da assistência de enfermagem sistematizada o enfermeiro pode alcançar sua autonomia profissional, devendo, portanto, ser a essência de sua prática (ANDRADE, 2007).

Uma pesquisa realizada em Lisboa com 263 enfermeiros e 121 médicos investigou a relação e a comunicação existente entre essas categorias. Verificou-se que ambos os profissionais reconhecem a existência de problemas na comunicação causados pela desvalorização dos conhecimentos e capacidades dos enfermeiros por parte dos médicos, que percebem a enfermagem como profissão complementar à medicina, mas não dotada de autonomia; incapacidade do enfermeiro em valorizar seus conhecimentos; divergências em relação às condutas terapêuticas e busca pelo poder, no qual médicos e enfermeiros tentam sobrevalorizar-se em detrimento ao outro (NERO, 2008).

Entre as sugestões apontadas para minimizar esses conflitos está o conhecimento acerca do papel exercido por ambas as categorias, de modo a compreenderem o que cada um precisa para desempenhar suas funções, considerando que têm um objetivo comum: atender as necessidades do paciente. Outra sugestão foi que esses profissionais interajam fora do ambiente de trabalho, para que se conheçam além do desempenho profissional, podendo inclusive discutir sobre assuntos da rotina de trabalho, sobre dificuldades e erros, mas tudo em um contexto baseado no diálogo aberto e honesto, sob um clima de confiança (NERO, 2008).

A “autonomia” foi o terceiro componente eleito como mais importante para satisfação profissional, e o quinto na satisfação percebida, em ambos os grupos. Na percepção dos profissionais, embora participem do planejamento da assistência (61,8%),

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

existem “muitas responsabilidades e pouca autoridade” (44,1%), e 52,9% consideram ter liberdade para tomar decisões importantes com apoio da chefia. A autonomia pressupõe que o trabalhador tenha independência moral e intelectual para tomar decisões. O controle do processo de trabalho associado à prática do saber traz motivação, incentiva o empenho, a responsabilidade, e reflete na satisfação profissional (MOREIRA et al., 2018). Uma pesquisa realizada em um Hospital público do Rio de Janeiro constatou que um fator importante para a autonomia profissional é a dinâmica institucional, que pode tanto cercear quanto dar o suporte necessário para uma atuação efetiva. Protocolos bem estabelecidos podem auxiliar nesse processo (SANTOS et al., 2017).

A autonomia do enfermeiro no seu processo de trabalho é de suma importância para a conservação das conquistas legais da profissão ao longo dos anos. Entretanto, considerando as influências do modelo biomédico, a atuação autônoma do enfermeiro pode ser percebida de forma equivocada. A delimitação do campo de atuação da enfermagem, a definição de seus saberes próprios e uma identidade sólida possibilitam maior valorização e reconhecimento social à profissão e maior autonomia, sendo o conhecimento científico o norteador desse processo (SANTOS; MONTEZELI; PERES, 2012).

Nesse contexto, a Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE) caracteriza-se como um instrumento facilitador que permite aos profissionais atuarem com autonomia, viabiliza a aplicação dos conhecimentos técnico-científicos de maneira sistematizada e individualizada, adequando-se às necessidades do paciente e servindo de suporte para a tomada de decisão; além de ser um instrumento de comunicação e de registro da atuação da enfermagem no cuidado ao paciente. O exercício da autonomia tem como embasamento o “ser-saber-fazer”, sendo o conhecimento científico o respaldo da prática profissional (SANTOS; MONTEZELI; PERES, 2012).

O “status profissional” foi o componente de menor satisfação percebida em ambos os grupos, entretanto, foi o quarto em nível de importância para o grupo que elegeu a profissão como segunda opção, e o sexto para o grupo que a escolheu como primeira opção de curso. Para 67,6% dos entrevistados “a enfermagem não é amplamente reconhecida como sendo uma profissão importante”. Constatou-se que na percepção dos profissionais, o maior reconhecimento profissional é oriundo dos usuários (70,6%). Com relação à instituição, chefia e outros profissionais da equipe multiprofissional, a sensação de falta de reconhecimento prevaleceu.

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

O status profissional está intimamente relacionado às crenças da sociedade acerca da importância que a ocupação tem; do seu prestígio social, bem como da concepção do trabalhador acerca da função desempenhada (BELLAGUARDA et al., 2016).

Historicamente, a enfermagem foi atrelada a uma causa humanitária, à caridade, entrega, à formação de auxiliares para os médicos, e uma forma digna de garantir subsistência às mulheres, o que pode ser observado na forma como a revista "O Brazil Médico" (1890), anuncia a criação da Escola Profissional de Enfermeiros e Enfermeiras (EPEE): "poderá ser ampliado o horizonte da atividade feminina, proporcionando à mulher um meio honesto e altamente humanitário de conseguir os meios de subsistência e que preparará indivíduos que serão verdadeiros auxiliares dos médicos" (PAVA; NEVES, 2011, p. 146). Algumas concepções ficaram tão arraigadas na profissão, que seus reflexos podem ser observados até hoje (LOMBARDI; CAMPOS, 2018).

O Conselho Federal de Enfermagem e seus respectivos conselhos regionais foram criados em 1973, e entre as atribuições previstas na lei 5.905/73 está "zelar pelo bom conceito da profissão e dos que a exerçam" (COFEN, 1973). A credibilidade e o valor atribuído à Enfermagem fluem do interior da profissão a partir de seus integrantes. A inabilidade de seus membros e do órgão regulamentador para socializar a profissão e defender sua relevância fragiliza o reconhecimento da importância da Enfermagem pela sociedade, comprometendo sua visibilidade e status. A falta de profissionais que adentrem o cenário político para lutar pelas causas da profissão associada a pouca unicidade da categoria também são obstáculos a serem contornados (BELLAGUARDA et al., 2016).

A campanha mundial de fortalecimento da Enfermagem – "Nursing Now" é uma iniciativa da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Conselho Internacional de Enfermeiros e tem por objetivo chamar a atenção dos países integrantes da ONU para a importância dos profissionais de enfermagem no alcance de metas globais, nacionais e locais de saúde. De acordo com o COFEN, a campanha será prioridade até o final de 2020, e entre as principais metas definidas para o programa no Brasil estão o fortalecimento da educação, melhorias nas condições de trabalho e disseminação de práticas de enfermagem (COFEN, 2019).

"Requisitos do trabalho" e "normas organizacionais" foram os componentes avaliados como menos importantes na satisfação profissional atribuída, e o segundo ou terceiro na satisfação percebida (dependendo do grupo, "primeira" ou "segunda" opção de curso).

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Quanto aos "requisitos do trabalho", embora 67,6% afirmaram sentirem-se satisfeitos com o tipo de atividade desenvolvida, 82,4% referem que a enfermagem tem muito trabalho administrativo e burocrático, interferindo na assistência direta ao paciente, que poderia ser melhor se tivessem mais tempo (88,2%). Apenas 26,5% acredita ter tempo suficiente para discutir os problemas da assistência ao paciente com outros membros da equipe de enfermagem, corroborando com outros estudos (BORGES; BRITO; CHAGAS, 2016; RIGUE et al., 2016; MOREIRA et al., 2018).

A Política Nacional de Humanização do SUS incentiva a Clínica Ampliada, que tem como um de seus eixos a construção compartilhada dos diagnósticos e terapêuticas por meio da atuação transdisciplinar. A discussão sobre a evolução do quadro de saúde do paciente, bem como das suas especificidades, entre a equipe de enfermagem e a equipe multiprofissional, é importante para a articulação de planos de ação e o alinhamento da assistência prestada (BRASIL, 2010).

Em pesquisa desenvolvida com trabalhadores de enfermagem com o objetivo de identificar os motivos de satisfação e insatisfação no trabalho em oncologia no Brasil e em Portugal identificou-se como uma das causas de insatisfação a falta de tempo para prestar assistência ao doente e à família, resultado semelhante ao identificado no presente estudo. A falta de tempo está relacionada à sobrecarga de trabalho e funções que associada ao número insuficiente de profissionais inviabilizam uma assistência individualizada e focada no paciente, culminando em sentimento de insatisfação com o trabalho (BORDIGNON et al., 2015).

O Conselho Federal de Enfermagem – COFEN estabeleceu os parâmetros mínimos para o dimensionamento da equipe de enfermagem a fim de orientar gestores, gerentes e enfermeiros. De acordo com a Resolução 543/2017 o dimensionamento do quadro de profissionais deve basear-se nas características do serviço de saúde, do serviço de enfermagem e do paciente, considerando o grau de dependência em relação à equipe de enfermagem (Sistema de Classificação de Pacientes – SCP) e a realidade sociocultural (COFEN, 2017).

Pesquisa realizada em um hospital universitário do sul do Brasil constatou que a adequação do dimensionamento da equipe de enfermagem melhorou os indicadores assistenciais e gerenciais. Houve redução da incidência de queda, lesão por pressão, infecção relacionada à sonda vesical de demora e diminuição do absenteísmo por doença. Evidenciando que o dimensionamento insuficiente interfere na saúde do trabalhador, na qualidade da assistência e na segurança do paciente (QUADROS et al., 2016).

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

As instituições de saúde devem adotar medidas que impactem positivamente no planejamento adequado da força de trabalho da enfermagem, a fim de minimizar insatisfações tangentes às funções que tais profissionais desempenham e que impactam diretamente na assistência prestada ao paciente, propondo medidas que transformem a realidade vivenciada e promovam maiores condições satisfatórias no trabalho (BORDIGNON et al., 2015).

Referente às "normas organizacionais", na percepção dos profissionais, "existe uma grande lacuna entre a administração do hospital e os problemas diários do serviço de enfermagem (70,6%); e as decisões administrativas interferem muito na assistência ao paciente (67,6%). Nesse contexto, o papel da liderança é servir de ponte entre os profissionais da assistência direta e suas demandas com os outros pilares da gestão, promovendo o cruzamento vertical e horizontal de informações (SANTANA; SILVA, 2018). Nesta pesquisa, 50% referiram que as chefias de enfermagem geralmente consultam a equipe nos problemas diários e procedimentos. Quando não há comunicação efetiva entre ambos, os problemas encontrados no processo da assistência não são resolvidos, o que gera insatisfação profissional, e interferem na qualidade da assistência prestada (SANTANA; SILVA, 2018; MORAIS et al., 2018).

A equipe de enfermagem espera que a liderança esteja atenta às dificuldades presentes no ambiente laboral e seja sensível às necessidades do grupo, estabelecendo canais de comunicação abertos e desenvolvendo processos participativos de gestão. Uma liderança eficiente tem a comunicação como um dos seus principais instrumentos e compartilha de quatro características chave: empatia, autoconfiança, escuta ativa e feedback (ROXO; GONÇALVES, 2016). Para tanto, é preciso que sejam instituídos regularmente reuniões para que haja esse momento de discussão, de propostas de melhorias e o alinhamento de ideias e de condutas.

Considerando os grupos ("primeira" e "segunda" opção de curso), constatou-se que os profissionais que elegeram Enfermagem como segunda opção atribuíram maior importância aos componentes "remuneração" e "status", respectivamente, (3,93 e 2,20) quando comparados aos profissionais cujo a profissão era a primeira escolha (3,51 e 1,95). Da mesma forma, apresentaram-se mais satisfeitos com a "remuneração" (5,71) e menos satisfeitos com o "status" (3,20) em relação àqueles (5,25 e 3,53), respectivamente.

Quando avaliado o índice de satisfação geral do ISP considerando a Enfermagem como "primeira" (10,24) ou "segunda" opção de curso (10,93), observou-se escores muito próximos que sugerem que o fator mais relevante para a satisfação profissional não está

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

exclusivamente no motivo ou ordem de eleição da profissão, mas sim, nas dificuldades encontradas no cotidiano do ambiente laboral.

O ISP foi considerado baixo nos dois grupos (Quadro 2), tendo em vista que Vagnara (2016) refere que segundo Stamps (1997) na maioria das pesquisas os valores situam-se entre 12 e 37 (variação da escala: 0,9 - 37). Esse resultado corrobora com outros estudos 8,62 (VERSA; MATSUDA, 2014); 9,53 (LINO, 2004); 10,01(SILVA, 2017); 11,17 (MORAIS et al., 2018). Os baixos níveis de satisfação foram refletidos nas respostas dos participantes ao definirem a profissão, os quais apresentaram, em geral, os desafios enfrentados pela mesma.

Pesquisa sobre o Perfil da Enfermagem no Brasil apresentou as condições de trabalho desses profissionais, e obteve relatos de violência no trabalho, sobressaindo-se a violência psicológica e institucional. Constatou que 43% referiram condições de trabalho regular ou péssimas em instituições públicas, e 47, 3% afirmaram não ter local adequado para descanso. Verificou ainda um "certo adoecimento" da equipe de enfermagem evidenciando que mais de um milhão de trabalhadores haviam adoecido e necessitado de assistência médica nos doze meses anteriores à pesquisa, e que existe "uma enorme insatisfação e desapontamento da equipe com sua própria atividade" com sentimentos de desprestígio e desvalorização (MACHADO et al., 2016).

A satisfação profissional é um fenômeno multifacetado, formado por componentes distintos e influenciado tanto por características individuais quanto por fatores externos. Compreendê-lo requer a avaliação dos aspectos cognitivos (o que se pensa sobre o trabalho) e aspectos afetivos (como o trabalho é sentido) de cada um de seus elementos. Desta forma, mais relevante que obter um índice de satisfação global, é perceber o nível de satisfação de cada componente, a fim de identificar suas fragilidades e corrigi-lo (LINO, 2004).

CONCLUSÕES

A satisfação profissional está intimamente relacionada à saúde do trabalhador e a qualidade da assistência. É um fenômeno complexo que abrange componentes referentes ao trabalhador e a instituição.

Nesta pesquisa, o Índice de Satisfação Profissional foi considerado baixo (10,24 e 10,93); e os grupos "primeira" e "segunda" opção de curso apresentaram escores próximos.

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Os componentes considerados mais importantes para satisfação profissional foram “Remuneração” e “interação”. Em relação à satisfação percebida, “remuneração” foi o componente de maior satisfação, e “status”, o de menor satisfação.

O trabalho não deve ser percebido exclusivamente como fonte de renda, mas como um fator de realização profissional. Remuneração e condições adequadas de trabalho, autonomia, reconhecimento profissional, comunicação efetiva (tanto entre a equipe multiprofissional como desses com a gestão) são alguns dos itens mínimos que precisam ser reavaliados para que os profissionais de enfermagem possam exercer a profissão em sua plenitude.

A satisfação profissional, a qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador estão intimamente relacionadas, e não é possível assistir ao paciente com excelência e qualidade, visando o seu bem estar, se não cuidarmos da saúde física e psíquica dos profissionais que desempenham essa atividade. Nas palavras de Wanda Horta: enfermagem é “gente que cuida de gente”.

Considerando que a instituição na qual esta pesquisa foi realizada tem condições de infraestrutura, organização e remuneração melhores quando comparadas a outras realidades, e que mesmo assim obteve índice de satisfação profissional baixo, faz-se necessário enfatizar a necessidade de mais pesquisas e discussões acerca das dificuldades encontradas pela categoria em todos os componentes abordados, objetivando encontrar soluções práticas. Para tanto, é fundamental o trabalho e apoio das entidades representativas da categoria.

Como limitações deste estudo ressalta-se que foi realizado em apenas uma instituição hospitalar, diferenciada da maioria dos serviços de saúde (públicos e particulares); a realidade retratada não pode ser estendida a outros profissionais, portanto, devem ser realizadas investigações que abranjam populações maiores.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, A. C. Nursing is no longer a submissive profession. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 60, n.16, p. 96-98, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S00347167200700010018&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 27 abr. 2019.

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

BELLAGUARDA, M.L.R. et al. Enfermagem profissão: seu status, eis a questão. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 2, p.e8591, 2016. Disponível em: <http://www.facenf.uerj.br/v24n2/v24n2a08.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

BORDIGNON, M. et al. Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais de enfermagem da oncologia do Brasil e Portugal. **Texto Contexto Enfermagem**, vol. 24, n. 4, p. 925-933, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v24n4/pt_0104-0707-tce-201500004650014.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2019.

BORGES, A.M.M; BRITO, R.S; CHAGAS, S.N.F. Percepção dos estudantes de graduação em enfermagem sobre o trabalho do enfermeiro. **Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro**, v.6, n.3, p. 2421-29, 2016. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/1118>. Acesso em: 23 fev. 2019.

BRASIL. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP**. Diretoria de Estatísticas educacionais - DEED. Censo da Educação Superior 2016. INEP: Brasília, 2017. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/censo_superior_tabelas.pdf>. Acesso em: 05 out. 2018.

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Secretaria de Atenção à Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. HumanizaSUS: Documento base para gestores e trabalhadores do SUS / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. – 4. ed. 4. reimp. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2010. 72 p.: il. color. (Série B. Textos Básicos de Saúde). Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/humanizasus_documento_gestores_trabalhadores_sus.pdf>. Acesso em: 31 nov. 2018.

CARICATI, L. et al. Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. **Journal of Nursing Management**, v.22, n.8, p. 984-994, nov. 2014. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.12079>. Acesso em: 10 fev. 2019.

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM – COFEN. COFEN homologa decisões que recomendam piso salarial ético. 21 jun. 2018. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/cofen-homologa-decisoes-que-recomendam-piso-salarial-etico_63775.html>. Acesso em: 03 fev. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM – COFEN. **LEI N 5.905**, de 12 de julho de 1973. Dispõe sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem e dá outras providências. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/lei-n-590573-de-12-de-julho-de-1973_4162.html>**.** Acesso em: 05 mai. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM – COFEN. COFEN define lançamento da Campanha Nursing Now. 3 abr. 2019. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/cofen-define-lancamento-da-campanha-nursing-now_69876.html>. Acesso em: 07 mai. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM – COFEN. **Resolução 543** de 8 de maio de 2017. Atualiza e estabelece parâmetros para o Dimensionamento do Quadro de Profissionais de Enfermagem nos serviços/locais em que são realizadas atividades de enfermagem. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-5432017_51440.html>. Acesso em: 05 mai. 2019.

CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA – COREN SC. 1ª Conferência de Enfermagem do Estado de Santa Catarina. Enfermagem: desafios em um contexto complexo, Jul. 2016. Disponível em: <http://www.corensc.gov.br/wpcontent/uploads/2016/08/TEXTO-NORTEADOR_.pdf>. Acesso em: 05. mai. 2019.

COSTA, E.C; SANT'ANA, F.R.S. Jornada de trabalho do profissional de Enfermagem e fatores relacionados à insatisfação laboral. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, 2017. v. 9, n. 4, p.1140-45. Disponível em: <https://www.acervosaude.com.br/doc/31_2017.pdf>. Acesso em: 07 mai. 2019.

DAVOK D.F, BERNARD, R.P. Avaliação dos índices de evasão nos cursos de graduação da Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC. **Avaliação (Campinas)**, Sorocaba, v. 21, n. 2, p. 503-522, jul. 2016, Disponível em:

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

<http://www.scielo.br/pdf/aval/v21n2/1982-5765-aval-21-02-00503.pdf>. Acesso em: 14 mar 2019.

GILIOLI, R.S.P. Evasão em instituições federais de ensino superior no Brasil: expansão da rede, SISU e desafios. Brasília, DF: **Câmara dos Deputados**, mai. 2016. (Estudo Técnico). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoesda consultoria-legislativa/areas-da-conle/tema11/2016_7371_evasao-em-instituicoes-de-ensino-superior_renato-gilioli>. Acesso em: 12 mar. 2019.

INSTITUTO DE ENGENHARIA DE SISTEMAS E COMPUTADORES, TECNOLOGIA E CIÊNCIA - INESC-TEC. Os cuidados de enfermagem especializados como resposta à evolução das necessidades em cuidados de saúde. Portugal: Ordem dos Enfermeiros, fev, 2018. Disponível em: <https://www.ordemenfermeiros.pt/media/5908/estudocuidadosespecializadosenfermagem_inesctecabril2018.pdf>. Acesso em: 3 jan. 2019.

LAGE, C.E.B; ALVES, M.S. (Des)valorização da Enfermagem: implicações no cotidiano do Enfermeiro. **Enfermagem em Foco**, v. 7, n 3/4, p.12-6, 2016; Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/908/338>. Acesso em: 17 jun. 2017.

LIMA L. et al. Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais de saúde da atenção básica. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v.18, n.1, p. 17-24, Mar, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v18n1/1414-8145-ean-18-01-0017.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2019.

LINO, M.M. **Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de Unidades de Terapia Intensiva**. 07 abr. 2004. 223 p. Tese (Doutorado em Saúde do Adulto) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7139/tde-17112004-151221/pt-br.php>. Acesso em: 23 jan. 2018.

LINO, MM. **Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI: adaptação transcultural do Index of Work Satisfaction (IWS)**. 27 ago.1999. 221p. Dissertação

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

(Mestrado em Enfermagem na Assistência à Saúde do Adulto Institucionalizado) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7138/tde-12112004-163915/pt-br.php>. Acesso em: 23 jan. 2018.

LOMBARDI, M.R, CAMPOS, V.P. A enfermagem no Brasil e os contornos de gênero, raça/cor e classe social na formação do campo profissional. **Revista da ABET**, v. 17, n.1, p.28-46, jun. 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/41162/20622>. Acesso em: 13 jan. 2019.

MACHADO, M.H. Conselho Federal de Enfermagem - COFEN. Perfil da enfermagem no Brasil: relatório final: Brasil - Rio de Janeiro: NERHUS - DAPS - ENSP/Fiocruz, v. 01, p. 748, 2017. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/>. Acesso em: 03 nov. 2018

MACHADO, M.H. et al. Condições de trabalho da Enfermagem. **Enfermagem em Foco**, v. 7 (ESP), p. 63-76, 2016. Disponível em: <http://revista.portalcofen.gov.br/index.php/Enfermagem/article/view/695/305>. Acesso em: 03 jan. 2019.

MARTINS, C.C.F. et al. Relacionamento interpessoal da equipe de enfermagem x estresse: limitações para a prática. **Cogitare enfermagem**, v. 19, n. 2, jun. 2014. Disponível: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/36985>. Acesso em: 02 jan. 2019.

MONTEIRO, C.A.S. et al. Sentimento atribuído pelo aluno de enfermagem no final da graduação. **Revista Saúde (Santa Maria)**, v. 41, n. 2, p.53-62, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistasaude/article/view/12128/pdf>. Acesso em: 02 nov. 2018.

MORAIS, B.X. et. al. Satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemato-oncologia. **Revista Rene**, v.19, p. e3165, 2018. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/31317>. Acesso em: 12 mar. 2019.

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

MOREIRA, M.G.S. et al. Percepção da satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem do serviço de hemato-oncologia. **Revista de Enfermagem UFPE on line**, v. 12, n.5, p.1281-8, mai, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/download/230534/28942 >. Acesso em: citado 06 fev. 2019.

NERO, A.C.G.L.P. **A relação enfermeiro/médico: contribuição para a gestão de conflitos.** 208p. Dissertação (mestrado em Comunicação em Saúde). Universidade Aberta. Lisboa: 2008. Disponível em: < https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/737 >. Acesso em: 06 mai. 2019.

OLIVEIRA, F.M.M. et al. Inserção de egressos do curso de graduação em enfermagem no mercado de trabalho. **SANARE Revista de Políticas Públicas,** v. 13, n. 1, p. 92-98, jan-jun. 2014. Disponível em: <https://sanare.emnuvens.com.br/sanare/article/view/439>. Acesso em: 02 nov. 2018.

OLIVEIRA, L.B; NUNES, B.M.V.T; MOURÃO, L.F. Perfil sociodemográfico do discente do curso de graduação em enfermagem. **Revista de Enfermagem da UFPI**, v. 4, n.1, p.33-9, jan-mar, 2015. Disponível em: <http://www.ojs.ufpi.br/index.php/reufpi/article/viewFile/2328/pdf>. Acesso em: 08 jan. 2019.

OLIVEIRA, L.B. Evasão de alunos nos cursos de enfermagem de uma instituição de ensino pública. XXIV Seminário de Iniciação Científica. VII Seminário de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação. Resumo. Universidade Federal do Piauí. Nov, 2015. Disponível em: <http://sis.ufpi.br/24sic/documentos/resumos/modalidade/vida/Layze_Braz_de_Oliveira.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2019.

PAVA, A.M; NEVES, E.B. A arte de ensinar enfermagem: uma história de sucesso. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 64, n. 1, p. 145-151, feb, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v64n1/v64n1a21.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

QUADROS, D.V. et al. Análise de indicadores gerenciais e assistenciais após adequação de pessoal de enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 69, n.4,

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

p. 638-43, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v69n4/0034-7167-reben-69-04-0684.pdf>. Acesso em: 06 mai. 2019.

RIGUE, A.C. et al. Satisfação profissional: percepção de enfermeiros de um hospital universitário. Cogitare Enfermagem, v.21, n. 3, p. 1-9, out. 2016. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/46199>. Acesso em: 06 fev. 2019.

ROXO, A.T.D; GONÇALVES, S.C.F. **Impacto da Liderança na Satisfação das Equipas de Enfermagem:** revisão sistemática da literatura. Barcarena: Atlântica University Higher Institution, 71p, 2016. Curso de Licenciatura em Enfermagem. Disponível em: < <https://repositorio-cientifico.uatlantica.pt/bitstream/10884/1022/1/RSl%20-%20Impacto%20da%20Lideran%C3%A7a%20na%20Satisfa%C3%A7%C3%A3o%20das%20Equipas%20de%20Enfermagem.pdf>. Acesso em: 06 mai. 2019.

SANTANA, I.F; SILVA, J.P. Gerenciamento em enfermagem: os empecilhos e benefícios encontrados na prática de gerenciamento de enfermagem de um hospital público. **Revista da FAESP**, v. 2, n. 2, p.45-56, abr-jun, 2018. Disponível em: http://faesfpi.com.br/revista/index.php/faesf/article/view/43. Acesso em: 12 mar. 2019.

SANTOS, E.L. et al. Facilidades e dificuldades à autonomia profissional de enfermeiros no cuidado de pessoas com feridas: estudo de Representações Sociais. **Revista Estima,** v.15, n.1, p.3-9, 2017. Disponível em: <https://revistaestima.com.br/index.php/estima/article/view/445/pdf>. Acesso em: 07 jan. 2019.

SANTOS, F.O.F.; MONTEZELI, J. H; PERES, A.M. Autonomia profissional e sistematização da assistência de enfermagem: percepção de enfermeiros. **Revista Mineira de Enfermagem**, v. 16, n.2, p.251-7, abr-jun, 2012. Disponível em: <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/526>. Acesso em: 07 mai. 2019.

SANTOS, P. S. et al. Relação entre médicos e enfermeiros do hospital regional de Cáceres Dr. Antônio Fontes: a perspectiva do enfermeiro. **Revista Ciência e Estudos Acadêmicos de Medicina**. n. 4, p.10-28, jul-dez, 2015. Disponível em:

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

<https://portal.unemat.br/index.php/revistamedicina/article/view/911>. Acesso em 27 abr. 2019.

SARTORETO, I.S; KURCGANT, P. Satisfação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 21, n. 2, p.181-8, 2017. Disponível em: < http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/rbcs/article/view/23408>. Acesso em: 05 fev 2018

SILVA, D.P. GUEDES, M.L.M. **A perspectiva do enfermeiro frente a sua valorização profissional e social.** 17° Congresso Nacional de Iniciação Científica; 24-25 nov São Paulo (SP), Brasil. Anais v. 5, CONIC-SEMESP, 2017. Disponível em: <http://conic-semesp.org.br/anais/files/2017/trabalho-1000025718.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2019.

SILVA, R.M.O. et al. Tornar-se especialista: expectativas dos enfermeiros portugueses após a realização do curso de especialização, v. 4, n.16, p.147-154, jan-mar, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/ref/vserIVn16/serIVn16a15.pdf>. Acesso: 08 jan. 2019.

SILVA, V.R. **Satisfação profissional de uma equipe de enfermagem de um hospital oncológico**. Dissertação (mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <http://www2.unirio.br/unirio/ccbs/ppgenf/arquivos/dissertacoes-arquivo/dissertacoes-2016/dissertacao-vagnara-ribeiro-da-silva>. Acesso em: 15 nov. 2018.

SILVA, I. M. B. P. **A relação conflituosa entre médicos e enfermeiras no contexto hospitalar.** São Paulo. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) - Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.cerelepe.faced.ufba.br/arquivos/fotos/19/arelacaoconflituosaentremedicoseenfermeirasnocontextohospitalar.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2019

SILVA, T.A. **Identidade e escolhas profissionais na perspectiva de graduandos de enfermagem.** Dissertação (Mestrado em Fundamentos e Administração de Práticas do Gerenciamento em Enfermagem). Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo,

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7140/tde-08012016-145526/pt-br.php>. Acesso em: 23 fev. 2019.

VERSA, G.L.G.S; MATSUDA, L.M. Satisfação profissional da equipe de enfermagem intensivista de um hospital de ensino. **Revista de Enfermagem UERJ,** v. 22, n.3, p.409-415, nov, 2014. Disponível em:< http://www.facenf.uerj.br/v22n3/v22n3a19.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2019.

DOI: 10.29327/213319.20.1-21
Páginas 360 a 389