



ARTIGO ORIGINAL

FATORES DE SATISFAÇÕES E INSATISFAÇÕES NO TRABALHO DE ENFERMEIROS

SATISFACTION AND DISSATISFACTION FACTORS IN THE WORK OF NURSES

FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE ENFERMEROS

Caroline Rafaela de Marques¹, Beatriz Maria dos Santos Santiago Ribeiro², Júlia Trevisan Martins³, Heloisa Gonçalves Dias⁴, Rita de Cassia de Marchi Barcelos Dalri⁵, Maria Luiza Guidinho Bernardes⁶, Marcia Eiko Karino⁷

RESUMO

Objetivo: identificar os fatores que motivam a satisfação e insatisfação no trabalho de enfermeiros. **Método:** trata-se de um estudo qualitativo, descritivo, com 15 enfermeiros de um pronto-socorro de um hospital de universitário. Coletaram-se os dados por meio de entrevistas individuais audiogravadas e se utilizou a Técnica de Análise de Conteúdo na modalidade Análise Temática. **Resultados:** emergiram-se após análise duas categorias: << Fatores que motivam a insatisfação no trabalho >> e << Fatores que motivam a satisfação no trabalho >>. Relacionou-se a insatisfação ao número insuficiente de recursos humanos e materiais e à falta de valorização da sociedade do enfermeiro; já a satisfação esteve associada com a oportunidade de capacitação e as reuniões do serviço. **Conclusão:** precisam-se programar estratégias que proporcionem maximizar as vivências de satisfação e minimizar a insatisfação, o que repercutirá em uma melhor qualidade de assistência aos pacientes, familiares e na promoção da saúde do trabalhador. **Descritores:** Enfermeiros; Satisfação no Emprego; Saúde do Trabalhador; Trabalho; Condições de Trabalho; Serviço Hospitalar de Admissão de Pacientes.

ABSTRACT

Objective: to identify the factors that motivates nurses' job satisfaction and dissatisfaction. **Method:** this is a qualitative, descriptive study, with 15 nurses from an emergency room at a university hospital. Data was collected through individual audio-recorded interviews and the Content Analysis Technique was used in the Thematic Analysis modality. **Results:** two categories emerged after analysis: << Factors that motivate job dissatisfaction >> and << Factors that motivate job satisfaction >>. Dissatisfaction was related to the insufficient number of human and material resources and the lack of appreciation of the nurse's society; satisfaction was associated with training opportunities and service meetings. **Conclusion:** strategies need to be programmed to maximize the experiences of satisfaction and minimize dissatisfaction, which will result in a better quality of care for patients, family members and the promotion of workers' health. **Descriptors:** Nurses; Job Satisfaction; Worker's Health; Work; Working Conditions; Admitting Department, Hospital.

RESUMEN

Objetivo: identificar los factores que motivan la satisfacción e insatisfacción laboral de los enfermeros. **Método:** este es un estudio cualitativo, descriptivo, con 15 enfermeros de una sala de emergencias en un hospital universitario. Los datos se recopilaron a través de entrevistas individuales grabadas en audio y la Técnica de Análisis de Contenido se utilizó en la modalidad de Análisis Temático. **Resultados:** surgieron dos categorías después del análisis: << Factores que motivan la insatisfacción laboral >> y << Factores que motivan la satisfacción laboral >>. La insatisfacción se relacionó con la cantidad insuficiente de recursos humanos y materiales y la falta de apreciación de la sociedad del enfermero; la satisfacción se asoció con oportunidades de capacitación y reuniones de servicio. **Conclusión:** las estrategias deben programarse para maximizar las experiencias de satisfacción y minimizar la insatisfacción, lo que dará como resultado una mejor calidad de atención para los pacientes, los familiares y la promoción de la salud de los trabajadores. **Descritores:** Enfermeras; Satisfacción Laboral; Salud Ocupacional; Laboral; Condiciones de Trabajo; Servicio de Admisión en Hospital.

^{1,3,4,6,7}Universidade Estadual de Londrina/UEL. Londrina (PR), Brasil. ¹<https://orcid.org/0000-0001-5304-0637> ²<https://orcid.org/0000-0001-5211-5422> ³<https://orcid.org/0000-0001-6383-7981> ⁴<https://orcid.org/0000-0002-8233-8536> ^{2,5}Universidade de São Paulo/USP. Ribeirão Preto (SP), Brasil. ⁵<https://orcid.org/0000-0002-6575-5426> ⁶<https://orcid.org/0000-0002-6071-5345> ⁷<https://orcid.org/0000-0002-6582-2801>

*Artigo extraído da monografia de residência << Perfil dos enfermeiros relacionados à felicidade e satisfação profissional de um hospital universitário >>. Universidade Estadual de Londrina/UEL. 2018.

Como citar este artigo

Marques CR de, Ribeiro BMSS, Martins JT, Dias HG, Darli RCMB, Bernardes MLG, et al. Fatores de satisfações e insatisfações no trabalho de enfermeiros. Rev enferm UFPE on line. 2020;14:e244966 DOI: <https://doi.org/10.5205/1981-8963.2020.244966>

INTRODUÇÃO

Sabe-se que o trabalho repercute no estado emocional e no bem-estar da vida das pessoas, principalmente nos profissionais da área da saúde, pois, rotineiramente, eles vivenciam sentimentos positivos e negativos, os quais refletem na satisfação ou insatisfação no ambiente de trabalho.¹

Pontua-se que, quando se trabalha com satisfação, os resultados repercutirão para aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores, gerando o desejo de permanecer na instituição e, por sua vez, um melhor atendimento aos pacientes, porém, aqueles que trabalham insatisfeitos prejudicam a instituição e a si mesmos, visto que seu desempenho e produtividade serão baixos, gerando absenteísmo, estresse, aumento no número de acidentes de trabalho, tornando o ambiente desagradável. Entende-se que, quando o ambiente laboral oferece condições desfavoráveis, os profissionais podem adotar posturas resistentes e defensivas, repercutindo na qualidade do serviço ofertado.²

Informa-se que a satisfação profissional é um constructo complexo e multifatorial, que diz respeito à reação afetiva que o ser humano tem com o trabalho, sendo decorrente da comparação entre os resultados reais com aqueles que são desejados e merecidos, abarcando três fatores principais na Enfermagem: a autonomia, o relacionamento interpessoal e o cuidado ao paciente.³ Revelou-se, em um estudo desenvolvido na China, que uma parcela significativa dos profissionais de Enfermagem não está satisfeita com o seu trabalho, o que tem repercutido negativamente na qualidade da assistência prestada ao paciente.⁴

Ressalta-se que a satisfação e insatisfação profissional dos enfermeiros se tornou uma questão crítica, pois tem grande influência nos resultados dos cuidados prestados e nos indicadores de qualidade de prestação de serviço.⁵ Deve-se, dessa forma, a instituição oferecer, aos enfermeiros, condições para proporcionar qualidade de vida no trabalho, saúde e segurança. Ter-se-á, quando a instituição investe no trabalhador e nas condições laborais, um trabalhador mais feliz, motivado e, conseqüentemente, suas funções serão mais bem desempenhadas.²

Torna-se, assim, de fundamental importância que as instituições de saúde programem ações para contribuir com seus trabalhadores a desenvolver seu trabalho com o máximo de prazer, visto que resultará em aumento da produtividade, bem-estar, satisfação, crescimento da equipe e melhores resultados para os pacientes.⁶ Afirmou-se, nesse sentido, por autores,⁵ que é de suma importância que os gestores identifiquem os

fatores que contribuem para a satisfação e insatisfação no labor, visando a implementar estratégias para possibilitar, ao trabalhador, vivenciar o máximo de satisfação ao desenvolver suas atividades. Acredita-se que desenvolver pesquisas sobre os fatores geradores de (in) satisfação no ambiente laboral é necessário para a saúde do trabalhador.

Tem-se, diante as considerações anteriores, a seguinte questão de pesquisa: “Que fatores os enfermeiros percebem que contribuem para a satisfação e a insatisfação no trabalho?”

OBJETIVO

- Identificar os fatores que motivam a satisfação e insatisfação no trabalho de enfermeiros.

MÉTODO

Trata-se de um estudo qualitativo, descritivo, com enfermeiros de uma unidade de Pronto-Socorro (PS) de um hospital universitário, instituição pública com 313 leitos, à disposição do Sistema Único de Saúde (SUS). Ocorreu-se a escolha por essa unidade devido ao processo laboral intenso, com alta demanda e rotatividade de pacientes, por ser campo de estágio para alunos das áreas de saúde.

Elencaram-se como critérios de inclusão: trabalhar no PS há, no mínimo, um ano e ser efetivo no quadro funcional. Estabeleceu-se como critério de exclusão: estar de férias ou licença de qualquer natureza.

Coletaram-se os dados entre junho a setembro de 2018, por meio de entrevistas individuais, semiestruturadas e audiogravadas, que foram agendadas previamente e realizadas em sala reservada no próprio local de trabalho, tiveram duração média de 20 minutos e foram conduzidas pela pesquisadora principal, a partir da seguinte questão norteadora: “Fale-me qual a sua percepção sobre os fatores que motivam satisfação e insatisfação em seu trabalho?”.

Acrescenta-se que fizeram parte do estudo 15 enfermeiros. Encerraram-se as entrevistas mediante a saturação de informações, ou seja, quando ocorreu a convergência das falas, representada pela repetição sucessiva do conteúdo dos depoimentos.

Deu-se a análise do material empírico por meio da avaliação do conteúdo, tratada qualitativamente. Reuniu-se para isso, elementos com características comuns e com maior número de informações, seguiram-se as etapas de pré-análise, que foram sistematizadas as ideias iniciais e identificados os indicadores para a interpretação das informações coletadas, seguindo os princípios da exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência; explorando o material, codificou-se a identificação das unidades

de registro, contexto, tratamento, inferência e interpretação dos resultados que foram pautados nos conceitos de satisfação.⁷

Aprovou-se o projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa, com CAAE nº 79899317.9.0000.5231. Assinou-se, por todos os participantes, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, para preservar o anonimato, após as falas, foi utilizada a letra E, seguida pelo número arábico, sugestivo da ordem de realização das entrevistas (Exemplo: E1).

RESULTADOS

Demonstrou-se, na caracterização dos participantes, que a idade média correspondeu a 39 anos, tempo de formação profissional médio de 11 anos e predomínio do sexo feminino. Identificaram-se, do *corpus* empírico resultante das entrevistas, duas categorias temáticas: Fatores que motivam a insatisfação no trabalho e Fatores que motivam a satisfação no trabalho.

◆ Fatores que motivam a insatisfação no trabalho do enfermeiro

Pode-se verificar, no que condiz aos fatores que levam à insatisfação no trabalho, que a falta de recursos materiais, equipamentos e a estrutura física inadequada da instituição geraram insatisfação.

Poucos materiais e muitos equipamentos sucateados; há uma disputa para ver quem fica com os melhores materiais. Tem também uma infraestrutura ruim para realizar alguns cuidados e local para preparar medicação é péssimo. (E5)

Nós não temos um local para fazer a higienização adequada do paciente, isso provoca insatisfação e desânimo em ver que não podemos dar um cuidado adequado e humanizado para os pacientes por falta de infraestrutura adequada. O local de preparar os medicamentos é muito ruim. (E15)

Percebe-se, nos depoimentos dos entrevistados, a sobrecarga de atividades devido à alta demanda de pacientes que, associada à falta de recursos humanos, tem sido uma constante, provocando insatisfação e, por sua vez, causando estresse.

Estamos trabalhando além dos limites aceitáveis, pois temos recursos humanos em quantidade insuficiente e a demanda só aumenta. Além do que mais de 50% da equipe de Enfermagem tem contrato de chamamento, isto é, não temos preenchido as vagas de aposentadoria. Isso é culpa do governo do Estado, que não tem contratado por concurso público. (E2)

A instituição não tem muito que fazer porque é política do governo não contratar. Sabe, temos muitas vagas a serem preenchidas, os trabalhadores estão envelhecendo, aposentando e não está tendo reposição. Agora, tudo é regime de contrato de chamamento, sem ter concurso, já temos quase 50% dos funcionários trabalhando em regime de chamamento. Funciona com escala: um dia não posso, no outro não vem, não

quero, ou seja, não há compromisso e envolvimento do trabalhador com a instituição. (E6)

Apontou-se, ainda, pelos entrevistados, como motivo de insatisfação, a sociedade não perceber os esforços que são realizados por todos para manter um mínimo de qualidade nos atendimentos, bem como não reconhecer o trabalho da Enfermagem.

Precisamos de uma política para conscientizar os cidadãos sobre a importância do nosso hospital, visto que é um hospital universitário e atende uma população “carente”. Também é preciso que a sociedade reconheça a Enfermagem por aquilo que ela desempenha. (E1)

Não somos reconhecidos pelo que fazemos, nem pela sociedade e também por muitos profissionais que trabalham conosco. (E9)

◆ Fatores que motivam a satisfação no trabalho do enfermeiro

Verbalizou-se, com relação aos fatores que contribuem para a satisfação no trabalho, pelos entrevistados, que a capacitação propicia esse sentimento, visto que o aprimoramento traz segurança para realizar os cuidados.

A capacitação continuada sempre motiva. Se capacitar sempre nos dá maior segurança para desenvolver nossas funções. (E8)

O que me motiva é ver que a diretoria tem incentivado a todos para participar de cursos de qualificação mesmo no horário de trabalho e não gera uma sobrecarga extra. Capacitação sempre dá mais segurança e competência para realizar os cuidados aos pacientes. (E10)

Afirmou-se, ainda, pelos entrevistados, que eles vivenciam sentimentos de satisfação quando há reuniões entre a equipe de trabalho, visto que é um momento em que todos podem falar e ser escutados.

As reuniões que fazemos mensalmente são momentos que podemos falar das nossas dificuldades e das nossas potencialidades. Essas reuniões deixam-nos mais seguras, pois há sugestões para mudar isso ou aquilo ou para apontar o que fizemos de melhor. Gosto demais das reuniões. (E13)

Nosso relacionamento interpessoal melhora bastante com as reuniões que fazemos entre todos os enfermeiros. É um momento em que conseguimos colocar nossas dificuldades, recebemos sugestões, somos elogiados e, até mesmo, criticados, mas a gente cresce e amadurece com esses momentos. Isso é uma potencialidade para o nosso trabalho. (E14)

DISCUSSÃO

Mostrou-se, em investigação,⁸ que condições inadequadas de trabalho, como falta de materiais e equipamentos em quantidade e qualidade, refletem na qualidade de vida e satisfação no trabalho, e os profissionais ficam expostos a desgastes físicos e psicológicos, podendo

desencadear doenças de natureza física e mental e aumento do absenteísmo.²

Revelou-se, em estudo realizado no Brasil, que a infraestrutura inadequada é percebida pelos enfermeiros como uma problemática a ser suprida, ou seja, os mesmos relataram que a falta de equipamentos se configura em uma limitação para o desenvolvimento das atividades laborais.⁹

Ressalta-se que este estudo foi desenvolvido em um hospital universitário no qual se tem um volume considerável de alunos de diferentes cursos em práticas clínicas, aumentando o uso de materiais e equipamentos e, por sua vez, resultando em quebras mais constantes, levando, inclusive, a maiores gastos. Torna-se, assim, fundamental a importância de inserir, na graduação dos profissionais da saúde, o tema de gestão de materiais, que abarque desde o seu planejamento ao processo de aquisição e distribuição para o hospital.¹⁰

Entende-se que as instituições hospitalares, em especial, as públicas, precisam desenvolver estudos para verificar a possibilidade de reduzir custos e, para isso, é preciso gerenciamento do custo hospitalar com a finalidade de otimizar recursos, isto é, buscar equilíbrio financeiro sem perder a qualidade da assistência prestada. Precisam-se, assim, os hospitais de administração competente e qualificada para enfrentar os problemas relativos ao gerenciamento de seus recursos.¹¹

Deve-se, embora os hospitais públicos brasileiros tenham orçamentos restritos, o controle rigoroso do consumo e dos custos ser realizado para que os profissionais e os pacientes disponham de material necessário para prestar uma assistência com qualidade e com menor estresse entre os profissionais.¹² Observa-se, entretanto, que não se pode deixar de mostrar, ao poder público, as reais necessidades das instituições hospitalares.

Sabe-se que é fato, no que concerne a contratações, que as instituições administradas de acordo com as regras públicas não têm realizado concurso público, levando os gestores a contratar profissionais por meio de outros vínculos na tentativa de garantir o número mínimo de trabalhadores para o atendimento assistencial. Aponta-se que essa contratação é contrária às leis vigentes, bem como não colabora para os vínculos necessários entre esses trabalhadores com a equipe atuante, há falta de compromisso com a instituição e, por sua vez, com a qualidade de assistência aos pacientes.¹³

Assegurou-se, pelos participantes, com relação à estrutura, que elas são inadequadas para prestar alguns cuidados, e tal fato também é verificado em instituições de hospitais públicos do Quênia nas quais as decisões são tomadas pelo governo central em todos os aspectos, e os enfermeiros

sentem que não estão participando adequadamente das decisões e da formulação de políticas, sentindo-se insatisfeitos com seu trabalho.¹³ Infere-se, no entanto, que, quando os profissionais participam das decisões da empresa, eles apresentam maior satisfação em relação ao trabalho.²

Verbalizou-se, pelos entrevistados, no que tange à falta de recursos humanos, que é um fator de insatisfação porque ocorre sobrecarga laboral, e a Enfermagem tem a responsabilidade de prover cuidados aos pacientes e, para tanto, precisa de recursos humanos competentes e em quantidade adequada para que se possa atender às demandas e às expectativas institucionais.¹⁵

Revelou-se, em estudo,¹⁶ que a insatisfação na Enfermagem, além dos baixos salários, está também relacionada com um número insuficiente de enfermeiros, pois provoca um grande esforço físico e sobrecarga mental, visto que muitas decisões não podem ser tomadas devido à falta de funcionários. Mostrou-se, em outro estudo,¹⁷ que o número reduzido de enfermeiros em relação ao número de pacientes leva a sentimentos de insatisfação e provoca danos à saúde mental.

Denota-se, além disso, que estudos sobre esse trabalho da Enfermagem realizado no Brasil e Argentina mostraram que a precarização do trabalho relacionada com estrutura física e dos materiais inadequados, sobrecarga de trabalho, subdimensionamento de recursos humanos e perdas salariais faz com que enfermeiras tenham mais de emprego, levando-as ao adoecimento.¹⁸

Verbalizou-se, com relação ao reconhecimento no labor, pelos entrevistados deste estudo, que esse é de suma importância para as vivências de sentimentos de satisfação. Relaciona-se a pouca visibilidade e reconhecimento da Enfermagem à insatisfação e falta de motivação no ambiente laboral. Torna-se, assim, necessário maior reconhecimento da profissão pela equipe de saúde, pelos pacientes e pela sociedade como um todo para diminuir prejuízos nos cuidados prestados, e há urgência em buscar estratégias para mostrar a relevância da Enfermagem.¹⁹ Pode-se a falta de valorização e reconhecimento da Enfermagem influenciar na realização de suas funções, na sua autoestima e, por sua vez, na relação do profissional com os pacientes, podendo, ainda, prejudicar o desempenho laboral, afetando a qualidade do serviço fornecido.²⁰

Demonstrou-se, em uma pesquisa desenvolvida com enfermeiros de quatro hospitais de Xangai, que esses profissionais vivenciam sentimentos de insatisfação quando não são reconhecidos pelo trabalho que realizam, seja pelos colegas ou pela sociedade.²¹

Verbalizou-se a capacitação pelos participantes deste estudo como fator de satisfação. Identificaram-se dados semelhantes em estudo

com enfermeiros no qual se revelou que os investimentos na qualificação/capacitação profissional é motivo de satisfação, visto que aprimorar os conhecimentos propicia segurança aos trabalhadores para prestar uma assistência com qualidade.¹⁷

Acentua-se que ainda foram motivo de satisfação, para os enfermeiros deste estudo, as reuniões entre os enfermeiros, pois, quando há reuniões de serviços, ocorre a melhora na comunicação, por ser um momento que pode fortalecer o grupo, o trabalho em equipe, a amizade, o companheirismo, a troca de experiências, de conhecimentos, de dúvidas, além de estabelecer vínculo de confiança e o conhecimento de cada indivíduo, ou seja, é um momento em que o trabalhador pode falar e ser escutado²².

Limita-se este estudo por terem sido entrevistados apenas enfermeiros de um PS de um hospital universitário localizado no Sul do Brasil, porém, ele não teve a pretensão de encerrar e generalizar a compreensão das vivências da satisfação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. Acredita-se, entretanto, que contribuirá para impulsionar reflexões acerca da temática, ratificar estudos já realizados, bem como despertar para o desenvolvimento de outras pesquisas.

CONCLUSÃO

Conclui-se que as experiências de insatisfação estiveram relacionadas à precarização do trabalho devido à falta de recursos materiais e humanos aliados à alta demanda de pacientes. Configuraram-se, também, a falta de valorização e o reconhecimento da sociedade pelo trabalho da Enfermagem em motivos para a insatisfação no labor.

Vincularam-se os fatores de satisfação no trabalho com as estratégias adotadas pela instituição, ao propiciar oportunidades aos enfermeiros para aprimorar seu aprendizado e crescimento profissional, por meio do incentivo de capacitações e o favorecimento das relações interpessoais ocorridas por meio das reuniões nas quais se abre espaço de escuta e de exposição de suas ideias, fortalecendo a equipe de trabalho.

Precisa-se que gestores dos serviços de saúde, em conjunto com seus trabalhadores, programem estratégias que colaborem nas políticas e na dinâmica organizacional, desvelando e produzindo indicadores de qualidade, para maximizar os fatores que propiciam as vivências de satisfação, minimizando os que provocam insatisfação, o que, por sua vez, gera uma melhor qualidade de assistência aos pacientes e familiares e a promoção da saúde do trabalhador.

CONTRIBUIÇÕES

Todos os autores contribuíram igualmente na concepção, análise e interpretação da pesquisa; na redação e revisão crítica com contribuição intelectual; e na aprovação da versão final.

CONFLITO DE INTERESSES

Nada a declarar.

REFERÊNCIAS

- Zanella G. Happiness at work: factors influencing the organizational and operational performance. *Unoesc Ciênc ACSA* [Internet]. 2016 Jan/June [cited 2017 Apr 20];7(1):59-66. Available from: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/view/6843>
- Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF. Reduction of medical skills based on the absenteeism management, rotativity and quality of life at work. *Rev Eletron Gestão Saúde* [internet]. 2018 Aug [cited 2019 Aug 10];9(3):393-403. Available from: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/20291>
- Castaneda GA, Scanlan JM. Job satisfaction in nursing: a concept analysis. *Nurs Forum*. 2014 Apr/June; 49(2):130-8. DOI: [10.1111/nuf.12056](https://doi.org/10.1111/nuf.12056).
- Cheung K, Ching SSY. Job satisfaction among nursing personnel in Hong Kong: a questionnaire survey. *J Nurs Manag*. 2014 July; 22(5):664-75. DOI: [10.1111/j.1365-2834.2012.01475.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01475.x)
- Ferri LP, Paula CR, Alves HPS, Alves JBG. Satisfaction and dissatisfaction in the process of work of nurses who act in primary care. *Itinerarius Reflectionis* [Internet]. 2018 [cited 2019 Aug 10];14(4):01-15. Available from: <https://www.revistas.ufg.br/rir/article/view/54990/26732>
- Ozkara SE. Concept analysis of nurses' happiness. *Nurs Forum*. 2015 Jan/Mar; 50(1):55-62. DOI: [10.1111/nuf.12099](https://doi.org/10.1111/nuf.12099)
- Bardin L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70; 2016.
- Forte ECN, Pires DEP. Nurses in basic care: between job satisfaction and dissatisfaction. *Trab Educ Saúde*. 2017 Sept/Dec;15(3):709-24. DOI: [10.1590/1981-7746-sol00083](https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00083).
- Ferreira AMD, Oliveira JLC, Camillo NRS, Reis GAX, Évora YDM, Matsuda LM. Perceptions of nursing professionals about the use of patient safety computerization. *Rev Gaúcha Enferm*. 2019 Apr;40(Spe):e20180140. DOI: [10.1590/1983-1447.2019.20180140](https://doi.org/10.1590/1983-1447.2019.20180140)
- Dutra HS, Badaró CSM, Farah BF, Coelho ACO, Bahia MTR, Gama BMBM. The use of technical visit in the nursing administration teaching. *Rev Enferm*

Cent-Oeste Min. 2019;9:e2502. DOI: [10.19175/recom.v9i0.2502](https://doi.org/10.19175/recom.v9i0.2502)

11. Gil RB, Chaves LDP, Laus AM. Management of material resources with a focus on technical complaints. *Rev Eletrônica Enferm.* 2015 Jan/Mar; 17(1):01-10. DOI: [10.5216/ree.v17i1.27544](https://doi.org/10.5216/ree.v17i1.27544)

12. Luccas DS, Larocca LM, Chaves MMN, Bernardino E. Nurses and the working process at a teaching hospital: implementation of the unified health system. *Texto contexto-enferm.* 2015 Oct/Dec, 24(4):959-67. DOI: [10.1590/0104-0707201500000180014](https://doi.org/10.1590/0104-0707201500000180014).

13. Alves SMP, Coelho MCR, Borges LH, Cruz CAM, Massaroni L, Maciel PMA. The flexibilization of employment relationships in the health sector: the reality in a Federal University Hospital in Brazil. *Ciênc Saúde Coletiva.* 2015 Oct; 20(10):3043-50. DOI: [10.1590/1413-812320152010.11592014](https://doi.org/10.1590/1413-812320152010.11592014)

14. Kahiga KW. Factors influencing the job satisfaction of nurses working in obstetric units in public hospitals in Kenya. *J Nurs Educ Pract.* 2017 Oct; 8(2):132-46. DOI: [10.5430/jnep.v8n2p132](https://doi.org/10.5430/jnep.v8n2p132)

15. Soares MI, Resck ZMR, Camelo SHH, Terra FS. Human resources management and its interface in the systematization of nursing care. *Enferm Glob.* 2016 Apr;15(2):341-75. DOI: [10.6018/eglobal.15.2.214711](https://doi.org/10.6018/eglobal.15.2.214711)

16. Dias-Silveira C, Teixeira-de-Bessa AT, Oroski-Paes G, Conceição-Stipp MA. Nursing team management: factors associated with job satisfaction. *Enferm Glob.* 2017 July;16(3):224-39. DOI: [10.6018/eglobal.16.3.249471](https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471)

17. Oliveira MM, Pedraza DF. Context of work and professional satisfaction of nurses who work in the Family Health Strategy. *Saúde Debate.* 2019 July/Sept;43(122):765-79. DOI: [10.1590/0103-1104201912209](https://doi.org/10.1590/0103-1104201912209).

18. Aspiazu E. Nursing working conditions in Argentina: between professional and precarious health care. *Trabajo soc [Internet].* 2017 Jan [cited 2019 Aug 10];(28):11-35. Available from: <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n28/n28a02.pdf>

19. Bordignon M, Monteiro MI, Mai S, Martins MFSV, Rech CRA, Trindade LL. Oncology nursing professionals' job satisfaction and dissatisfaction in Brazil and Portugal. *Texto contexto-enferm.* 2015 Oct/Dec; 24(4):925-33. DOI: [10.1590/0104-0707201500004650014](https://doi.org/10.1590/0104-0707201500004650014)

20. Lage CEB, Alves MS. Evaluation of nursing and implications in nurses' daily routine. *Enferm Foco [Internet].* 2016 Dec [cited 2019 Aug 10]; 7(3/4):12-6. Available from: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/908/338>

21. Tao H, Ellenbecker CH, Wang Y, Li Y. Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. *Int J Nurs Sci.* 2015 June;02(02):140-8. DOI: [10.1016/j.ijnss.2015.04.007](https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.04.007)

22. Andrade SR, Boehs AE, Boehs CGE, Gorris PP. Control mechanisms for the integration of teaching and service in the Pró-Saúde nursing programme. *Rev Gaúcha Enferm.* 2015 July/Sept; 36(3):56-62. DOI: [10.1590/1983-1447.2015.03.5](https://doi.org/10.1590/1983-1447.2015.03.5)

Correspondência

Beatriz Maria dos Santos Santiago Ribeiro
E-mail: beatrizsantiago1994@hotmail.com

Submissão: 13/04/2020

Aceito: 30/05/2020

Copyright© 2019 Revista de Enfermagem UFPE on line/REUOL.

 Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob a Atribuição CC BY 4.0 [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), a qual permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuem o devido crédito pela criação original. É recomendada para maximizar a disseminação e uso dos materiais licenciados.

<http://www.ufpe.br/revistaenfermagem/>