



SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DO CENTRO CIRÚRGICO EM HOSPITAL PÚBLICO DE MÉDIA COMPLEXIDADE
PROFESSIONAL SATISFACTION OF THE NURSING TEAM OF THE SURGICAL CENTER IN A MEDIUM COMPLEXITY PUBLIC HOSPITAL
SATISFACCIÓN PROFESIONAL DEL EQUIPO DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO EN HOSPITAL PÚBLICO DE COMPLEJIDAD MEDIA

Nayane Laine Paglione¹, Marli Terezinha Oliveira Vannuchi², Mariana Neves Faria Tenani³, Paloma de Souza Cavalcante Pissinati⁴

RESUMO

Objetivo: verificar a satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem do centro cirúrgico em hospital público. **Método:** estudo transversal, exploratório, com abordagem quantitativa, realizado em hospital público do Norte Paraná/PR. Participaram 26 trabalhadores de enfermagem que responderam ao questionário Índice de Satisfação no Trabalho. Os dados foram registrados no programa *Microsoft Office Excel*® 2003 e transferidos ao programa *Statistical Package for Social Sciences versão 20.0 (SPSS)*® para análises estatísticas descritivas. **Resultados:** a autonomia constituiu o fator de maior satisfação para os participantes, enquanto a remuneração e requisitos de trabalho foram os aspectos de maior satisfação percebida. Os enfermeiros atribuíram menor satisfação às normas organizacionais, ao passo que técnicos de enfermagem atribuíram ao status profissional. **Conclusão:** a liberdade na tomada de decisões e os aspectos financeiros representam importantes componentes de satisfação no trabalho. Em contrapartida, o grau de satisfação com alguns componentes diferiu entre enfermeiros e técnicos de enfermagem. **Descritores:** Satisfação no Emprego; Enfermagem; Saúde do Trabalhador; Centros de Cirurgias.

ABSTRACT

Objective: to check the job satisfaction of nursing staff in the surgical room in a public hospital. **Method:** cross-sectional, exploratory study with a quantitative approach, performed in a public hospital of north Paraná/PR. There were 26 nursing workers participating who responded to the questionnaire Satisfaction Index at Work. Data were recorded in *Microsoft Office Excel*® 2003 program and transferred to the *Statistical Package for Social Sciences version 20.0 (SPSS)*® for descriptive statistical analysis. **Results:** autonomy was the factor of greatest satisfaction for the participants, while the pay and working conditions were the aspects of greatest perceived satisfaction. Nurses gave less satisfaction to organizational standards while nursing technicians had the professional status. **Conclusion:** freedom in decision-making and financial aspects are important components of satisfaction at work. However, the level of satisfaction with some components differ between nurses and nursing technicians. **Descriptors:** Job satisfaction; Nursing; Worker's health; Surgeries centers.

RESUMEN

Objetivo: verificar la satisfacción profesional de trabajadores de enfermería del centro quirúrgico en un hospital público. **Método:** estudio transversal, exploratorio, con enfoque cuantitativo, realizado en un hospital público del Norte de Paraná/PR. Participaron 26 trabajadores de enfermería que respondieron al cuestionario Índice de Satisfacción en el Trabajo. Los datos fueron registrados en el programa *Microsoft Office Excel*® 2003 y transferidos al programa *Statistical Package for Social Sciences versión 20.0 (SPSS)*® para análisis estadísticos descriptivos. **Resultados:** la autonomía fue el factor de mayor satisfacción para los participantes. Mientras que la remuneración y requisitos de trabajo fueron los aspectos de mayor satisfacción percibidos. Los enfermeros atribuyeron menor satisfacción a las normas organizacionales, mientras técnicos de enfermería atribuyeron al status profesional. **Conclusión:** la libertad en la tomada de decisiones y los aspectos financieros representan importantes componentes de satisfacción en el trabajo. En contrapartida, el grado de satisfacción con algunos componentes fue diferente entre enfermeros y técnicos de enfermería. **Descritores:** Satisfacción en el empleo; Enfermería; Salud del trabajador; Centros de Cirugías.

¹Enfermeira. Enfermeira do Hospital Santa Casa de Londrina-PR. Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: nayanelaine@hotmail.com; ²Enfermeira. Doutora em Saúde Pública. Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual Londrina. Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: marlivannuchi@gmail.com; ³Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Enfermeira da Comissão de Infecção Hospitalar do Hospital Dr. Anísio Figueiredo-PR. Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: mariana.tenani@gmail.com; ⁴Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Universidade Estadual de Londrina. Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: cavalcanteps7@gmail.com

INTRODUÇÃO

A atividade laboral, como integrante da vida humana, faz-se presente desde o início das sociedades. O trabalho era tido como fonte de prazer enquanto resultado de manifestações pessoais para o uso e consumo de cada indivíduo. Entretanto, com o passar dos anos, a busca pelo lucro advinda do capitalismo tornou o processo de trabalho humano penoso, levando a maioria dos trabalhadores a reconhecê-lo como castigo e fonte de sofrimento.¹

O ambiente hospitalar também passou a ser considerado um local altamente estressante devido ao ritmo e intensidade de trabalho, convívio com o sofrimento e a morte, bem como as relações de poder estabelecidas com a chefia. A organização do processo de trabalho e a divisão de tarefas também para esta carga psíquica acarretam desgastes ao trabalhador, sobretudo, na área de enfermagem.²

A atuação da enfermagem tem como foco o cuidado de indivíduos com a saúde comprometida, caracterizando-se por um processo de trabalho, na maioria das vezes, centrado na tarefa, fragmentado e com um número de pessoas abaixo da necessidade para o atendimento adequado. Estes e outros fatores contribuem para que os trabalhadores vivenciem situações de sofrimento, conflitos e extensas jornadas de trabalho que desencadeiam insatisfações no trabalho.³

Para compreender esta dinâmica de trabalho, faz-se necessário considerar as diferenças existentes entre as unidades que compõem uma instituição hospitalar. As particularidades, como diferenças na estrutura física, perfil de pacientes atendidos, além de normas e rotinas, podem influenciar a insatisfação dos trabalhadores de enfermagem.

A compreensão do trabalho no ambiente de um Centro Cirúrgico torna-se relevante, ao considerar existência de inúmeros estressores, como a sobrecarga de trabalho, escassez de pessoal e materiais, além da tensão gerada pelo cuidado com pacientes críticos. Com isso, nota-se que a atividade laboral nesta unidade é estressante sob vários aspectos e pode comprometer o desempenho do profissional de enfermagem que ali atua.⁴

Em contrapartida, mesmo sendo fonte de sofrimento psíquico em determinadas situações, o trabalho proporciona experiências de prazer ao passo que permite a inserção socioeconômica do indivíduo na sociedade. Além disso, constitui uma importante

ferramenta para o alcance da realização e satisfação profissional.³

A satisfação profissional, por sua vez, compreende um estado emocional positivo que resulta da percepção do profissional diante das experiências vivenciadas em sua prática laboral. Trata-se de um fator condicionante da atitude do indivíduo em relação ao seu trabalho e, portanto, deve ser avaliada sob suas diferentes dimensões, como a relação como os companheiros, satisfação intrínseca com o trabalho, ganho de responsabilidade, pressão do trabalho, remuneração e ambiente físico.⁵

Diante do exposto, estabeleceram-se como questões direcionadoras deste estudo: quais são os componentes de maior insatisfação atribuídos pela equipe de enfermagem de um centro cirúrgico? Quais são os componentes de maior insatisfação percebida pela mesma equipe?

Este estudo tem como objetivo:

- Verificar a satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem do centro cirúrgico em hospital público.

MÉTODO

Estudo transversal, exploratório, com abordagem quantitativa, realizado em um hospital público de média complexidade, localizado no norte do estado do Paraná/PR.

A instituição em estudo presta atendimento ao Sistema Único de Saúde (SUS), possuindo 130 leitos entre clínica médica, pediatria e cirúrgica. Destes leitos, 25 acomodações são para pacientes da clínica cirúrgica.

O Centro Cirúrgico é composto por três salas cirúrgicas e realiza cerca de 220 cirurgias por mês. Os procedimentos possuem características de médio porte, eletivas e de urgência, divididos pelas especialidades de Cirurgia Geral, Vascular, Otorrinolaringologia, Ginecologia e Ortopedia.

A população em estudo foi constituída por 26 membros da equipe de enfermagem do centro cirúrgico desse hospital. Foram entrevistados 21 funcionários (80,8%), sendo 16 técnicos de enfermagem e cinco enfermeiros. Utilizou-se como critério de inclusão na pesquisa possuir no mínimo seis meses de atuação e concordar em participar do estudo. O tempo de seis meses é o mínimo para não se obter uma falsa informação em relação à satisfação no trabalho.⁷

Para a coleta de dados, os membros da equipe de enfermagem foram convidados formalmente a participar da pesquisa, mediante leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), de

forma a garantir o sigilo dos dados e os preceitos éticos.

A coleta de dados ocorreu durante o mês de julho de 2011, com a aplicação do questionário denominado Índice de Satisfação no Trabalho (IST) ou *Index of Work Satisfaction*, criado por Stamps em 1997,⁸ traduzido e validado para o Brasil por Margareth Lino em 1999.⁷

A primeira parte do questionário IST possui questões para a caracterização dos trabalhadores e a segunda está subdividida em parte A e parte B. A parte A apresenta os Componentes de satisfação: Autonomia - independência, iniciativa e liberdade nas atividades diárias de trabalho; Interação - oportunidades de contato social e profissional, formal e informal, durante o trabalho; *Status* profissional - importância ou significância percebidos acerca do seu trabalho, tanto no seu ponto de vista como no de outros; Requisitos do trabalho - tarefas ou atividades executadas como parte regular do trabalho; Normas organizacionais - normas administrativas e procedimentos propostos pelo hospital e administração do serviço de enfermagem; Remuneração - pagamento e benefícios adicionais recebidos pelo trabalho executado.⁸

Para a obtenção da **Importância Atribuída** aos Componentes de Satisfação no Trabalho, o pesquisado escolhe, mediante a comparação de 15 pares, somente um de cada par, caracterizando a Técnica das Comparações Pareadas. O termo **Importância Atribuída** indica o que o trabalhador ordena como importante para a sua satisfação no trabalho, ou seja, o profissional elege o componente que tem maior importância para a sua satisfação.

A parte B consiste em uma escala do tipo Likert com 44 respostas que são graduadas de 1 a 7. Quanto mais a resposta se dirigir ao número um, mais o respondente discorda da afirmação; e quanto mais se aproximar do número sete, mais ele concorda, permitindo que os respondentes estabeleçam seu grau de satisfação de acordo com cada componente, ou seja, determine a ordem dos componentes que o trabalhador percebe como condições para a sua satisfação no trabalho, denominada como **Satisfação Percebida**.

Para o cálculo da Importância Atribuída aos componentes de satisfação profissional, computou-se o Coeficiente de Ponderação de cada componente, cuja variação numérica possível é entre 0,9 e 5,3.⁷ Para isso, foi criada uma matriz de frequência que relacionou quantas vezes cada componente do IST foi escolhido, em relação aos outros, na combinação pareada.

Em seguida, as frequências das respostas foram convertidas em uma matriz de proporção por meio da divisão do número de vezes que o componente foi escolhido pelo tamanho total do grupo pesquisado. Para a conversão das proporções em desvio-padrão, a matriz proporção foi convertida em uma matriz-Z de Edward. Na correção dos escores-Z, foi adicionado o fator de correção (a constante: +3,1) a fim de eliminar os valores negativos.^{7,9}

Para identificar a Satisfação Percebida aos componentes do questionário, utilizou-se o subitem B da parte II do questionário IST. Para o cálculo, avaliou-se o percentual de respostas para as 44 questões, subdivididas entre os seis componentes.⁹

Os dados foram registrados no programa *Microsoft Office Excel*® 2003 e transferidos ao programa *Statistical Package for Social Sciences versão 20.0 (SPSS)*® para análises estatísticas descritivas. O tratamento dos dados do questionário IST foi efetuado segundo as recomendações de Lino,⁷ Stamps,⁸ e Matsuda.⁹

Esta pesquisa foi desenvolvida segundo os preceitos éticos estabelecidos pela resolução 466/2012,¹⁰ iniciando a coleta de dados após submissão e aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos da Universidade Estadual de Londrina, conforme Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 0272.0.268-10 e protocolo 36553-2010.

RESULTADOS

A amostra estudada totalizou cinco enfermeiros (23,8%) e 16 técnicos de enfermagem (76,2%). Grande parte com faixa etária superior a 40 anos. Além disso, houve predomínio do sexo feminino (85,7%), dentre os quais 76,2% eram casadas e 71,4% possuíam filhos, como mostra a tabela 1.

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica e ocupacional da equipe de enfermagem do centro cirúrgico em hospital público de média complexidade. Paraná, Brasil, 2011.

Variáveis	n	%
Sexo		
Feminino	18	85,7
Masculino	3	14,3
Idade		
20-29anos	4	19,0
30-39 anos	8	38,1
>40 anos	9	42,9
Tempo de admissão		
< 1 ano	17	81,0
1 a 10 anos	2	9,5
> 10 anos	2	9,5
Estado civil		
Casado	16	76,2
Solteiro	1	4,8
Divorciado	4	19,0
Viúvo	-	-
Filhos		
Sim	15	71,4
Não	6	28,6
Remuneração		
1-3 SM*	7	33,3
4-10 SM*	14	66,7
11-20 SM*	-	-
Vínculo empregatício		
1 Vínculo	19	90,5
2 Vínculos	2	9,5

* SM- Salário Mínimo.

Com relação ao duplo vínculo empregatício, este não se mostrou fortemente presente no grupo estudado. Constatou-se que 90,5% possuem somente um trabalho.

Em média o tempo de atuação na instituição foi de 10 meses, fato atribuído ao recente processo de contratação de funcionários em larga escala.

No que tange à satisfação profissional, os profissionais da equipe de enfermagem

relataram sentirem-se satisfeitos com o local de trabalho (95,2%).

A tabela 2 apresenta os escores referentes a importância atribuída aos componentes do IST, eleitos pelos enfermeiros e técnicos de enfermagem, por meio da técnica de comparações pareadas.

Tabela 2. Importância atribuída aos componentes de satisfação profissional por enfermeiros e técnicos de enfermagem do centro cirúrgico em hospital público de média complexidade. Paraná, Brasil, 2011.

Componentes de Satisfação Profissional	Enfermeiros (n=16)		Técnicos de Enfermagem (n=05)	
	Ordem de Importância	Coeficiente de Ponderação	Ordem de Importância	Coeficiente de Ponderação
Autonomia	3,94	1º	3,16	1º
Requisitos do trabalho	3,30	2º	3,12	2º
Interação	3,05	3º	3,02	3º
Remuneração	2,68	4º	2,64	4º
Status profissional	2,67	5º	2,55	6º
Normas organizacionais	2,62	6º	2,72	5º

Tanto os enfermeiros quanto os técnicos de enfermagem elencaram a autonomia como o componente de maior importância atribuída à satisfação profissional.

A tabela 3 apresenta os dados da satisfação percebida, pelos profissionais de enfermagem, aos componentes do índice de satisfação do trabalho.

Tabela 3. Satisfação percebida por enfermeiros e técnicos de enfermagem do centro cirúrgico em hospital público de média complexidade, aos componentes de satisfação profissional. Paraná, Brasil, 2011.

	Ordem de Importância		Coeficiente de Ponderação	Ordem de Importância		Coeficiente de Ponderação
Remuneração	55%		1º	24%		3º
Normas organizacionais	50%		2º	-7%		5º
Requisitos do trabalho	25%		3º	37%		1º
Status profissional	21%		4º	35%		2º
Autonomia	15%		5º	8%		6º
Interação	7%		6º	5%		4º

Quanto aos componentes do IST que proporcionam maior e menor grau de satisfação aos trabalhadores, pode-se observar diferentes visões entre enfermeiros e técnicos entrevistados. Os primeiros elencaram a remuneração como componente de maior satisfação e a interação com a equipe de enfermagem como último fator. Já para os técnicos de enfermagem os requisitos de trabalho geram maior satisfação, enquanto a autonomia profissional não possui a mesma representatividade para esta porção da amostra.

DISCUSSÃO

Como exposto em outros estudos,^{11,12} o predomínio do sexo feminino nas equipes de enfermagem tem ocorrido com constância na literatura. Fato que remete à construção histórica da enfermagem, cuja a feminização mostrou-se fortemente presente, trazendo reflexos às discussões do processo de trabalho e assistência à saúde.¹³

A análise da faixa etária revela a prevalência de profissionais com idade superior a 40 anos, correspondendo a 42,9% dos participantes. Apesar de não se constituir uma população jovem, a maioria, 81,0%, havia sido admitida há menos de um ano na instituição de estudo.

A recente admissão destes profissionais está associada à contratação coletiva de profissionais ocorrida na instituição de estudo por meio de concurso público estadual. Esta situação reforça que os profissionais se encontravam em fase de adaptação aos novos ambientes de trabalho.

Com relação à satisfação propriamente dita, nota-se sua pertinência, pois o indivíduo, quando satisfeito, desenvolve melhor seu trabalho além de colaborar positivamente para o crescimento da instituição.¹⁴

Em contrapartida, quando o profissional se sente insatisfeito, gera um conjunto de sentimentos que são desfavoráveis para seu

crescimento perante a instituição e profissão além de ser prejudicial à assistência prestada, podendo levar desgaste para toda a equipe local.

No que diz respeito à importância atribuída aos componentes da satisfação profissional, a autonomia evidenciou-se como o fator de maior relevância tanto para enfermeiros quanto técnicos de enfermagem.

Compreendida como a independência e iniciativa para o exercício das atividades diárias do trabalho,¹⁵ a autonomia apontada pelos profissionais em estudo reforça os achados da literatura que relacionam a satisfação com o livre arbítrio na tomada de decisão e ainda com o nível de liberdade no processo de trabalho.^{12,16}

As normas organizacionais foram pontuadas como componente de menor importância para a categoria dos enfermeiros. Referentes às normas e procedimentos propostos pela instituição de saúde, também foi apontado em estudo semelhante¹⁵ como requisito de menor relevância entre os sujeitos.

Já a categoria técnicos de enfermagem elencou o *status* profissional como o fator de menor importância para a satisfação, resultado que se assemelha a outros estudos.¹⁶ Destaca-se que o *status* profissional relaciona-se ao respeito da equipe e pacientes com o trabalho de enfermagem.¹⁷ A baixa relevância atribuída a este requisito demonstra que o alcance da satisfação para estes participantes não está vinculado ao reconhecimento por parte de outros, mas a outros fatores mencionados anteriormente.

No que diz respeito à satisfação percebida, a remuneração ocupou a primeira colocação para os enfermeiros, resultado que difere de outro estudo¹⁶ no qual a autonomia foi apontada como fator de maior satisfação. Situação que pode ser compreendida ao considerar o contexto do estudo no qual os entrevistados foram submetidos a um aumento salarial poucos meses antes da realização desta pesquisa.

Ainda, a remuneração pode não conduzir, isoladamente, o indivíduo à satisfação profissional, mas se mostra necessária para que ele atinja suas metas intrínsecas. Além disso, o profissional satisfeito com seu ganho salarial desempenhará suas atividades diárias de forma satisfatória, além de garantir uma melhor qualidade de vida.¹⁸

Para os técnicos de enfermagem, os requisitos de trabalho foram apontados como o componente com maior capacidade de gerar satisfação profissional. Compreendidos como atividades a serem executadas como parte do trabalho, este possui relação direta com as condições de trabalho, sofrendo influência de aspectos como riscos ocupacionais e o estresse diário.¹⁵

No que diz respeito ao componente de menor satisfação, os enfermeiros pesquisados apontam a interação com a equipe. Tal insatisfação pode estar relacionada à recente reestruturação desta devido ao processo de contratação anteriormente mencionado.

Ressalta-se que um dos maiores desafios apresentados às organizações é consolidar o trabalho em equipe, de forma a tornar viável a interação entre os profissionais, facilitando a coordenação do trabalho e o desenvolvimento de equipes multidisciplinares eficazes, com vistas a obter resultados esperados para a organização.¹⁹

Para os técnicos de enfermagem, a menor satisfação percebida relaciona-se ao componente autonomia. Resultado que pode estar relacionado à limitação de liberdade para tomar decisões, dado que técnicos de enfermagem apresentam pouco controle de processo de trabalho.

Este resultado demonstra a dificuldade de reconhecimento e a valorização da categoria de técnicos de enfermagem, e pode constituir um fator de desmotivação para o desempenho do seu papel. Além disso, há uma notável divergência com estudos anteriores,¹⁶ nos quais, como mencionado anteriormente, este componente foi apontado como o principal fator de satisfação para os sujeitos.

Por meio do presente estudo, foi possível identificar que os fatores capazes de contribuir para a satisfação profissional manifestam-se de forma distinta entre enfermeiros e técnicos de enfermagem. Ainda, a enfermagem tem sofrido significativas alterações na carreira e aprimoramento de conhecimentos técnico-científicos,²⁰ portanto, o conhecimento da satisfação é essencial para garantir a realização profissional destes trabalhadores.

CONCLUSÃO

Diante do exposto o presente estudo permitiu identificar a satisfação e insatisfação dos trabalhadores de enfermagem alocados em um centro cirúrgico de um hospital de média complexidade, que por sua vez passaram por um processo recente de contratação.

Pode-se observar que os componentes de satisfação e insatisfação no trabalho dos sujeitos da pesquisa apresentaram distinções entre as classes de enfermeiros e técnicos de enfermagem.

Quanto à importância atribuída aos componentes do IST, a categoria enfermeiros destacou em ordem de importância: autonomia, requisitos do trabalho, interação, remuneração, *status* e normas organizacionais. Com relação à categoria dos técnicos de enfermagem, elencaram: autonomia, requisitos de trabalho, interação, remuneração, normas organizacionais e *status*.

No que se refere à satisfação percebida, os enfermeiros elegeram a remuneração como componente com maior capacidade satisfatória, enquanto os técnicos de enfermagem consideraram os requisitos de trabalho como principal fator.

Notou-se que a divisão de tarefas e a demanda de trabalho são consideradas satisfatórias. Em contrapartida, tanto técnicos de enfermagem quanto os enfermeiros remetem a falta de valorização da enfermagem como o principal componente de insatisfação do grupo. Isso se deve ao fato de que a profissão ainda não possui o reconhecimento julgado necessário para ela. Acredita-se que esta desvalorização é reforçada por outros profissionais, instituição e usuários.

No presente estudo, foi possível observar que os componentes geradores de satisfação profissional podem variar de acordo com a classe profissional e características pessoais de cada trabalhador. Portanto, cabe aos trabalhadores da equipe de enfermagem expressar seu grau de insatisfação no trabalho, enquanto aos gestores compete elaborar ações para superar as fragilidades responsáveis pela insatisfação dos profissionais.

Espera-se que os resultados deste estudo subsidiem reflexões e discussões entre liderança e liderados das instituições de saúde, no sentido de promover melhorias no trabalho de enfermagem em centro cirúrgico

e, com isso, na satisfação de seus trabalhadores.

REFERÊNCIAS

1. Neto AFN, Marcellino MC, Corrêa DA. Trabalho Tecnologia e Lazer na Sociedade Contemporânea. Impulso [Internet]. 2010 [cited 2014 Aug 30];20(50):73-84. Available from: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/impulso/article/view/163/521>
2. Seco IAO, Robazzi MLCC, Souza FEAS, Shimizu DS. Cargas psíquicas de trabalho e desgaste dos trabalhadores de enfermagem de hospital de ensino do Paraná, Brasil. SMAD, Rev. eletrônica saúde mental alcool drog [Internet]. 2010 [cited 2014 Aug 30];6(1):1-17. Available from: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1806-69762010000100016&script=sci_arttext
3. Martins JT, Robazzi MLCC, Bobroff MCC. Prazer e Sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: uma reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana. Rev esc enferm USP [Internet]. 2010 [cited 2014 Aug 30];44(4):1107-11. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n4/36.pdf>
4. Passos JB, Silva EL, Carvalho MMC. Estresse no centro cirúrgico: uma realidade dos profissionais de enfermagem. Revista pesquisa e saúde [Internet]. 2010 [cited 2014 Aug 30];11(2):35-8. Available from: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/revistahuufma/article/viewFile/550/301>
5. Linde JMM, Martinez FA, Orbegozo LJV, Rodriguez AFU. Factores relacionados com la satisfacci3n laboral de enfermer3a en un hospital médico-quirúrgico. Invest educ enferm [Internet]. 2009 [cited 2014 Aug 30];27(2):218-25. Available from: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/iee/article/view/2816/2263>
6. Lino MM. Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI: adaptação transcultural do Index of Work Satisfaction(IWS) [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, 1999.
7. Stamps PL. Scoring workbook for the index of work satisfaction. Northampton: Market Research, 33p.1997.
8. Matsuda LM. Satisfação profissional da equipe de enfermagem de uma UTI -Adulto: perspectiva de gestão para a qualidade da assistência [tese]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da universidade de São Paulo, 2002.
9. BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução 466, de 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, seção 1, pt. 1, p. 59, 12 dez. 2012.
10. Pagano M. Gauvreau K. Princípios de Bioestatística. Tradução Luiz Sérgio de Castro Paiva. São Paulo: Pioneira, 2004. 506 p.
11. Lemos MC, Rennó CO, Passos JP. Job satisfaction of nursing in UCI. Rev pesq cuid fundam online [Internet]. 2012 [cited 2014 Aug 2014];4(4):2890-900. Available from: http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/2179/pdf_630
12. Chaves LD, Ramos LH, Figueiredo EN. Satisfação Profissional de Enfermeiros do Trabalho no Brasil. Acta paul enferm [Internet]. 2011 [cited 2014 Aug 30];24(4):507-13. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/ape/v24n4/a10v24n4.pdf>
13. Santos DN, Campos LNM, Conceição CC, Anjos IS, Lima KCB. A construção da identidade profissional da enfermagem no Brasil e a questão de gênero. Revista Tecer [Internet]. 2008 [cited 2013 fev 13];1(1),1-12. Available from: <http://pe.izabelahendrix.edu.br/ojs/index.php/tec/article/view/221/198>.
14. Nunes CM, Tronchin DMR, Melleiro MM, Kurcgant P. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. Rev eletr enf [Internet]. 2010 [cited 2014 Aug 30];12(2):252-7. Available from: <http://www.revistas.ufg.br/index.php/fen/article/view/7006>
15. Siqueira, VTA, Kurcgant P. Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos de enfermagem. Rev esc enferm USP [Internet]. 2012 [cited 2014 Aug 30];46(1):151-7. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342012000100021
16. Campos RM, Farias GM, Ramos CS. Satisfação profissional da equipe de enfermagem do SAMU/Natal. Rev eletr enferm [Internet]. 2009 [cited 2014 Aug 30];11(3):647-57. Available from: http://www.fen.ufg.br/fen_revista/v11/n3/pdf/v11n3a24.pdf
17. Neves VF, Oliveira AF, Alves PC. Síndrome de Burnout: impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional.

Psico [Internet]. 2014 [cited 2014 Sept 01];45(1):45-54. Available from:

<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/12520/11440>

18. Lima TS, Santos SR, Gubert FA, Neto PGL, Freitas CM. Motivação no trabalho do enfermeiro: estudo realizado em instituições hospitalares de João Pessoa, Paraíba, Brasil. Rev enferm UFPE [Internet]. 2009 [cited 2014 Sept 01];3(2):275-81. Available from: http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/viewFile/292/pdf_866

19. Matos ACA, Farias LGQ. Diagnóstico da interação no processo de trabalho das equipes de saúde da família em Ibicaraí, Bahia. Gestão contemporânea [Internet]. 2009 [cited 2014 Aug 30];6(6):177-96. Available from: <http://seer4.fapa.com.br/index.php/arquivo/article/view/12/8>

20. Chora MAFC, Mendes JMG. Satisfação profissional dos enfermeiros: estudo comparativo entre hospital e centros de saúde da região de Évora, Portugal. Rev enferm UFPE [Internet]. 2011 [cited 2014 Sept 01];5(spe):305-11. Available from: <http://www.rdp.uevora.pt/bitstream/10174/3156/1/1743-12484-1-PB%20satisfaca%C3%A7%C3%A3o%20no%20trabalho.pdf>

Submissão: 07/09/2015

Aceito: 05/02/2016

Publicado: 01/03/2016

Correspondência

Paloma de Souza Cavalcante Pissinati
Programa de Pós Graduação em Enfermagem
Centro de Ciências da Saúde
Universidade Estadual de Londrina
Avenida Robert Koch, 60
Bairro Vila Operária
CEP 86057-970 – Londrina (PR), Brasil