



SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL PÚBLICO
NURSES PROFESSIONAL SATISFACTION OF A PUBLIC HOSPITAL
SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE ENFERMEROS DE UN HOSPITAL PÚBLICO

Jackeline Lemes Borges¹, Ana Lúcia Queiroz Bezerra², Gabriela Camargo Tobias³

RESUMO

Objetivo: analisar o Índice de Satisfação Profissional dos enfermeiros. **Método:** estudo descritivo, exploratório, com abordagem quantitativa, realizado com 47 enfermeiros em um hospital público de Goiânia (GO), Brasil. Um questionário foi aplicado para a coleta de dados; em seguida, procedeu-se com a análise descritiva a partir da apresentação em tabelas. **Resultados:** a maioria dos enfermeiros era de mulheres, com especialização, menos de 5 anos de trabalho na instituição, mais de um vínculo empregatício e efetivo. O componente considerado mais importante para a satisfação profissional dos enfermeiros foi a remuneração e o menos importante a autonomia. **Conclusão:** a adoção de um instrumento, a partir do que foi utilizado neste estudo, podendo se estender para toda a equipe multiprofissional, é uma alternativa para o acompanhamento desse indicador nas instituições de saúde pública, podendo contribuir para a tomada de decisão pelos gestores hospitalares em busca de melhoria da qualidade da assistência. **Descritores:** Satisfação no Trabalho; Enfermeiros; Administração de Recursos Humanos em Saúde.

ABSTRACT

Objective: to analyze the Professional Satisfaction Index of nurses. **Method:** descriptive, exploratory study with a quantitative approach, performed with 47 nurses in a public hospital in Goiânia (GO), Brazil. A questionnaire was used to collect data, and then it proceeded with a descriptive analysis from the presentation in tables. **Results:** most nurses were women, with specialization, less than 5 years of work in the institution, more than one and effective job. The component considered most important to job satisfaction of nurses was the compensation and the least autonomy. **Conclusion:** the adoption of an instrument used in this study can be extended to the whole multidisciplinary team, is an alternative to the monitoring of this indicator in public health institutions, and can contribute to decision-making by hospital managers, seeking to improve the quality of care. **Descriptors:** Job Satisfaction; Nurses; Human Resource Management in Health.

RESUMEN

Objetivo: analizar el Índice de Satisfacción Profesional de los enfermeros. **Método:** estudio descriptivo, exploratorio, con enfoque cuantitativo, realizado con 47 enfermeros en un hospital público de Goiânia (GO), Brasil. Un cuestionario fue aplicado para la recolección de datos, en seguida, procediéndose con el análisis descriptivo a partir de la presentación en cuadros. **Resultados:** la mayoría de los enfermeros era de mujeres, con especialización, menos de 5 años de trabajo en la institución, más de un vínculo de empleo y efectivo. El componente considerado más importante para la satisfacción profesional de los enfermeros fue la remuneración, y el menos importante fue la autonomía. **Conclusión:** la adopción de un instrumento, a partir de lo que fue utilizado em este estudio, pudiendo extenderse a todo el equipo multiprofesional, es una alternativa para el acompañamiento de ese indicador en las instituciones de salud pública, pudiendo contribuir para la tomada de decisión por los gestores hospitalarios, en busca de mejoría de la calidad de la asistencia. **Descritores:** Satisfacción en el Trabajo; Enfermeros; Administración de Recursos Humanos en Salud.

¹Enfermeira. Mestre em Saúde Coletiva pelo Programa de Mestrado Profissional da Universidade Federal de Goiás/UFG. Goiânia (GO), Brasil. E-mail: jackelinelb@hotmail.com; ²Enfermeira, Doutora, Professor Associado na Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás/UFG. Goiânia (GO), Brasil. E-mail: analuciaqueiroz@uol.com.br; ³Enfermeira, Doutoranda, Programa de Pós-Graduação em Medicina Tropical e Saúde Pública, Universidade Federal de Goiás/UFG. Goiânia (GO), Brasil. E-mail: gabicamargo22@gmail.com

INTRODUÇÃO

A satisfação dos profissionais é um importante indicador que tem sido valorizado na avaliação dos serviços por estar relacionada à melhoria da qualidade, das relações interpessoais e à maior adequação no uso do serviço.¹ Está baseada no grau de satisfação dos indivíduos sobre a situação atual em relação ao seu trabalho.

A qualidade da assistência em saúde deve ser considerada como um processo dinâmico, amplo e exaustivo de identificação de fatores intervenientes do processo de trabalho da equipe de enfermagem.

Indicadores relacionados à assistência e ao serviço de enfermagem são instrumentos da gestão de recursos humanos em saúde e em enfermagem e permitem a análise das condições do processo e do produto/serviço, comparações com os padrões estabelecidos e verificação de desvios, bem como a busca de melhorias.² Estudos sobre satisfação evoluíram muito nos últimos 20 anos e há uma gama de conceitos com diferentes enfoques de satisfação no trabalho. A satisfação é difícil de ser mensurada devido à complexidade de aspectos e por ser uma variável de atitudes.³

Satisfação no trabalho é resultante de múltiplos aspectos relacionados ao próprio trabalho. Investigar a satisfação da equipe de enfermagem permite o diagnóstico de problemas, a elaboração de soluções e, consequentemente, a melhoria da qualidade da assistência.⁴

No contexto da qualidade da assistência, envolver aspectos de satisfação dos profissionais é essencial, bem como proporcionar estratégias que conduzam as pessoas a trabalhar com entusiasmo, criatividade e motivação. A ausência da participação, da capacitação e do envolvimento dos profissionais impede a consolidação dos processos de qualidade, uma vez que estes dependem de esforços e desempenho individual e coletivo.

O trabalho dos enfermeiros em um hospital implica em satisfação profissional que pode ser alterada mediante aspectos relacionados à autonomia, interação, *status* profissional, normas organizacionais, remuneração e requisitos do trabalho. Essas evidências não devem ser desconsideradas,⁵⁻⁶ no entanto, acredita-se que existam elementos que interferem na satisfação profissional, como a possibilidade de maior interação com a equipe de enfermagem, a realização de outra atividade profissional, assim como a disponibilidade de tempo para a vida pessoal, dentre outros fatores.

Considerando a importância do tema e da quantidade ainda reduzida desse tipo de estudo, surge a proposta de analisar a satisfação profissional de enfermeiros que atuam em um hospital público. Os resultados permitirão o conhecimento da Satisfação Profissional local e poderão contribuir para o esclarecimento de fatores desencadeantes de satisfação da equipe de enfermagem e, consequentemente, para o desenvolvimento de estratégias no gerenciamento de recursos humanos visando à melhoria da satisfação do profissional no seu ambiente de trabalho e, por conseguinte, a melhoria na qualidade do serviço. Assim, este estudo objetiva analisar o Índice de Satisfação Profissional dos enfermeiros.

MÉTODO

Estudo descritivo e exploratório, com delineamento transversal, realizado em um hospital especializado da rede pública estadual do Centro Oeste brasileiro em relação ao Índice de Satisfação Profissional dos enfermeiros de um hospital referente aos subcomponentes: Autonomia, Interação, *Status* profissional, Requisitos do trabalho, Normas organizacionais e Remuneração.

A população foi composta por 47 enfermeiros que trabalhavam no hospital, representando 77% do total. Foram incluídos apenas os enfermeiros que trabalhavam há pelo menos seis meses no hospital. O projeto seguiu as recomendações da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do hospital com Protocolo Nº 21/12.⁷

A coleta de dados foi realizada no período de novembro de 2012 a fevereiro de 2013, em horário previamente agendado com os enfermeiros e norteadada por um questionário de Índice de Satisfação Profissional (ISP), traduzido, adaptado e validado para a língua portuguesa.⁵

O instrumento autoaplicável e autoexplicativo possibilitou identificar a satisfação profissional percebida pelos sujeitos e o nível real de satisfação profissional. A primeira parte é composta pela caracterização sociodemográfica que investiga questões referentes ao sexo, estado civil, situação conjugal, número de filhos, tempo de formação profissional, formação, tempo de atuação profissional, tempo de atuação na unidade de saúde, realização de outra atividade profissional, carga horária semanal e tipo de vínculo.

A segunda etapa constitui-se do questionário propriamente dito contendo duas partes. A Parte A contém uma lista que

combina entre si os seis componentes da satisfação profissional: Autonomia, Interação, *Status* Profissional, Requisitos do Trabalho, Normas Organizacionais e Remuneração, totalizando 15 pares, em que o enfermeiro escolhe, de cada par, aquele considerado mais importante para a sua satisfação profissional. A Parte B é composta por uma escala de atitudes, do tipo Likert, com sete níveis de concordância, que variam entre “discorda inteiramente” (escore 7) e “concorda inteiramente” (escore 1). São 44 itens, sendo que 22 são afirmações sentenciadas positivamente e 22 negativamente. Relacionam a medida da situação atual de trabalho com a medida de expectativas referente ao trabalho.

Os dados obtidos foram inseridos em um banco de dados do programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versão 20.0.

Para os escores da Parte A foi criada uma matriz de frequência absoluta e convertida em uma matriz de proporção, o que resultou no Coeficiente de Ponderação por componente. O fator de correção aplicado para eliminar os Z-escores negativos foi de +2,5. O produto final é a importância atribuída a cada componente.

Na análise da Parte B, os resultados foram organizados pelos componentes da satisfação. Para organizar as matrizes de distribuição de frequência, as respostas foram reclassificadas em discordo, neutra e concordo. Os dados

foram apresentados em tabelas com frequência absoluta (N) e percentual (%) e analisados por meio de estatística descritiva. Foram calculados o Escore Total dos componentes e o Escore médio, que permitem identificar a satisfação profissional percebida pelos enfermeiros, em cada um dos seis componentes.

Para o Escore de Componente ajustado, ou seja, o nível real de satisfação profissional, multiplicou-se o coeficiente de ponderação (Parte A) pelo Escore Médio (Parte B). Para avaliar a consistência interna da Parte B (Escala de Atitudes) foi utilizado o alfa de Cronbach.

RESULTADOS

Dos 61 enfermeiros, 47(77%) participaram do estudo; 43 (91,5%) eram do sexo feminino e 4 (8,5%) masculino; 16 (34,1%) eram solteiros e 27 (57,4%) casados; 38 (80,9%) possuíam especialização; tempo de formação e atuação profissional de 1 a 5 anos para 17 (36,2%) enfermeiros, de 5 a 10 anos para 11 (23,4%), de 10 a 15 anos para 11 (23,4%) e de 16 ou mais anos para 8 (17%). O tempo de serviço no hospital foi de 1 a 5 anos para 23 (48,9%), 5 a 10 anos para 15 (32%), 10 a 15 anos para 5 (10,6%) e 16 ou mais anos para 4 (8,5%) enfermeiros; 33 (70,2%) possuíam outro vínculo empregatício.

A Tabela 1 apresenta o coeficiente de ponderação dos componentes do ISP a partir das respostas obtidas pelos enfermeiros.

Tabela 1. Coeficiente de ponderação dos componentes do ISP dos enfermeiros de um hospital público de Goiânia-GO, 2013.

Componente	Coeficiente de ponderação
Remuneração	2,7818
Normas organizacionais	2,6679
Requisitos do trabalho	2,6564
Status profissional	2,6002
Interação	2,3498
Autonomia	1,9440

O componente considerado mais importante para a satisfação profissional pelos enfermeiros foi a Remuneração e o menos importante foi a Autonomia.

A Tabela 2 apresenta o julgamento dos enfermeiros obtido nas escalas de atitudes do ISP, subcomponente remuneração, *status* do trabalho e normas organizacionais.

Tabela 2. Distribuição das frequências de respostas, absolutas e relativas, obtidas na Escala de Atitudes do ISP, subcomponente remuneração, *status* do trabalho e normas organizacionais, pelos enfermeiros de um hospital público de Goiânia-GO, 2013.

Remuneração	Concorda	Neutro	Discorda
1. Meu salário atual é satisfatório.	38,2%	6,4%	55,4%
8. Tenho a impressão que grande parte do pessoal de enfermagem desse hospital está insatisfeito com o seu salário.	72,4%	12,8%	14,8%
14. Considerando o que é esperado do pessoal do serviço de enfermagem, neste hospital o salário que recebemos é razoável.	42,5%	14,9%	42,6%
21. Neste hospital, o índice atual de reajuste salarial do pessoal de enfermagem não é satisfatório.	82,9%	10,6%	6,5%
32. Do que eu ouço sobre o pessoal de enfermagem de outros hospitais, neste hospital nossa remuneração é justa.	53,1%	10,6%	36,3%
44. Neste hospital, faz-se necessário um reajuste de salários para o pessoal de enfermagem.	89,4%	6,4%	4,2%
Status Profissional			
2. A enfermagem não é amplamente reconhecida como sendo uma profissão importante.	80,8%	2,1%	17,1%
9. A maioria das pessoas reconhece a importância da assistência de enfermagem aos pacientes hospitalizados.	70,2%	2,1%	27,7
11. Em minha mente, não tenho dúvidas: o que eu faço em meu trabalho é realmente importante.	100%	-	-
27. O que eu faço em meu trabalho realmente não acrescenta nada significativo.	2,1%	2,1%	95,8%
34. Eu me sinto orgulhosa(o) quando falo com outras pessoas sobre o que eu faço no meu trabalho.	93,6%	-	6,4%
38. Se eu tivesse que decidir tudo outra vez, ainda assim eu entraria na enfermagem.	72,3%	2,1%	25,6%
41. Meu trabalho, em particular, realmente não requer muita habilidade ou conhecimento específico.	-	2,1%	97,9%
Normas Organizacionais			
5. Em meu hospital, a equipe de enfermagem tem controle suficiente sobre a programação de seu próprio turno de trabalho.	55,3%	10,6%	34,1%
12. Existe uma grande lacuna entre a administração deste hospital e os problemas diários do serviço de enfermagem.	63,9%	10,6%	25,5%
18. Neste hospital não existem oportunidades suficientes de promoção de pessoal de enfermagem	78,7%	12,8%	8,5%
25. Há grande oportunidade para a equipe de enfermagem de participar do processo de tomada de decisões administrativas.	19,2%	6,4%	74,4%
33. Neste hospital, as decisões administrativas interferem muito na assistência ao paciente.	42,6%	10,6%	46,8%
40. Eu tenho todo o poder que quero no planejamento de normas e procedimentos deste hospital e da minha unidade.	23,5%	10,6%	65,9%
42. A(s) chefia(s) de enfermagem geralmente consulta(m) a equipe nos problemas diários e procedimentos.	70,2%	4,3%	25,5%

Quanto à remuneração, 55,4% dos enfermeiros não estão satisfeitos com o salário e 72,4% concordam que grande parte do pessoal de enfermagem desse serviço está insatisfeita. Para 82,9% dos enfermeiros, o índice de reajuste salarial não é satisfatório e 89,4 consideram que se faz necessário um reajuste de salário na instituição, no entanto 53,1% consideram que a remuneração é justa quando comparada a de outros hospitais.

Todos os itens relacionados ao *Status* Profissional apresentaram percentual de respostas elevado em um dos polos, concordância ou discordância, visto que 70,2% afirmam que há reconhecimento das pessoas

sobre a importância da assistência de enfermagem prestada aos pacientes hospitalizados.

Em relação ao componente de Normas Organizacionais, os enfermeiros demonstraram relativa contradição no que se refere ao planejamento da assistência de enfermagem, pois 55,3% concordam que a equipe de enfermagem tem controle sobre a programação de seu turno de trabalho, porém 65,9% discordam que tenham poder no planejamento das normas e procedimentos do hospital. Divergências também foram encontradas nas respostas dos enfermeiros quanto à administração do serviço, 63,9%

concordam que existe uma grande lacuna entre a administração deste hospital e os problemas diários do serviço de enfermagem e 46,8% discordam que as decisões administrativas interferem muito na assistência ao paciente.

A Tabela 3 apresenta o julgamento dos enfermeiros obtido nas escalas de atitudes do ISP, subcomponente autonomia, interação com equipe medica, interação com equipe de enfermagem e requisitos do trabalho.

Tabela 3. Distribuição das frequências de respostas, absolutas e relativas, obtidas na Escala de Atitudes do ISP, subcomponente autonomia, interação com equipe medica, interação com equipe de enfermagem e requisitos do trabalho, pelos enfermeiros de um hospital público de Goiânia-GO, 2013.

	Concorda	Neutro	Discorda
Autonomia			
7. Eu sinto que sou supervisionada(o) mais diretamente ('de perto') do que o necessário.	29,8%	10,6%	59,6%
13. Eu sinto que tenho participação suficiente no planejamento da assistência para cada um dos meus pacientes.	70,2%	2,1%	27,7%
17. Eu tenho muitas responsabilidades e pouca autoridade.	44,8%	6,4%	48,8%
20. Em meu serviço, minha(s) chefia(s) toma(m) todas as decisões. Eu tenho pouco controle direto sobre meu próprio trabalho.	27,6%	4,3%	68,1%
26. Uma grande dose de independência é permitida, se não requerida por mim.	19,1%	29,8%	51,1%
30. Algumas vezes sinto-me frustrada(o) porque todas as minhas atividades parecem ser pré-programadas para mim.	27,6%	17%	55,4%
31. No meu trabalho, algumas vezes, tenho que fazer coisas que vão contra meu melhor julgamento profissional.	27,6%	12,8%	59,6%
43. Em meu trabalho, tenho liberdade para tomar decisões importantes, que considero apropriadas, e conto com minha(s) chefia(s) para me apoiar.	61,6%	14,9%	23,5%
Interação com a equipe médica			
6. Em minha unidade, os médicos geralmente cooperam com a equipe de enfermagem.	70,3%	10,6%	19,1%
19. Em minha unidade, há muito trabalho em equipe entre enfermeira(o) e médicos.	57,4%	12,8%	29,8%
35. Eu gostaria que os médicos daqui mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem.	74,5%	8,5%	17%
37. Os médicos deste hospital geralmente compreendem e apreciam o que a equipe de enfermagem faz.	51,1%	10,6%	38,3%
39. Os médicos desse hospital subestimam demais a equipe de enfermagem.	44,7%	10,6%	44,7%
Interação com a equipe de enfermagem			
3. Em meu serviço, o pessoal da enfermagem se dispõe e se ajudam uns aos outros “quando as coisas estão corridas”.	80,8%	4,3%	14,9%
10. Em minha unidade, é difícil para as(os) enfermeiras(os) novas(os) sentirem-se 'à vontade'.	46,9%	10,6%	42,5%
16. Em meu serviço, existe muito trabalho em equipe e cooperação entre os vários níveis do pessoal de enfermagem.	78,8%	2,1%	19,1%
23. Em meu serviço, o pessoal de enfermagem não é tão amigável e extrovertido quanto eu gostaria.	31,9%	4,3%	63,8%
28. Em minha unidade, há muita 'distinção de posições': as(os) enfermeiras(os) raramente 'misturam-se' com aqueles de menor experiência ou diferentes tipos de formação educacional.	4,2%	6,4%	89,4%
Requisitos do trabalho			
4. Neste hospital, o pessoal de enfermagem tem muito trabalho administrativo e burocrático.	87,2%	2,1%	10,7%
15. Eu acho que poderia realizar um trabalho melhor se não tivesse tanto o que fazer, o tempo todo.	76,6%	2,1%	21,3%
22. Eu estou satisfeita(o) com os tipos de atividades que realizo em meu trabalho.	80,9%	2,1%	17%
24. Eu tenho tempo suficiente e oportunidades para discutir os problemas da assistência ao paciente com outros membros da equipe de enfermagem.	36,1%	2,1%	61,8%
29. Eu tenho tempo suficiente para a assistência direta ao paciente.	44,7%	6,4%	48,9%
36. Eu poderia prestar uma assistência muito melhor se tivesse mais tempo com cada paciente.	85,2%	4,3%	10,5%

Os enfermeiros mostraram possuir autonomia no trabalho, visto que 59,6% não se sentem supervisionados mais que o necessário; 70,2% concordam que têm participação suficiente em cada tipo de atendimento; 68,1% discordam que tenham

pouco controle sobre o seu trabalho; 59,6% discordam também que tenham que fazer coisas que vão contra seu melhor julgamento profissional e 61,6% concordam que têm liberdade para tomar decisões importantes com o apoio da chefia. O único resultado desfavorável é que 51,1% dos enfermeiros discordam que a independência seja permitida ao exercício profissional, se não requerida pelo mesmo.

Os enfermeiros percebem que há interação eles e a equipe de médicos do hospital. Porém, 74,5% gostariam que os médicos mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem e houve uma divisão equitativa entre os enfermeiros que concordam e os que discordam que os médicos desse hospital subestimam demais a equipe de enfermagem.

Em relação à interação entre a equipe de enfermagem, evidenciou-se que há trabalho em equipe e cooperação entre os profissionais de enfermagem do hospital e estes se ajudam quando aumenta a demanda de serviço. A discordância acentuada aos itens 23 e 28 também reforça a boa interação entre a equipe de enfermagem.

Quanto ao aspecto Requisito do Trabalho, os enfermeiros apontam que o trabalho administrativo e burocrático demanda tempo na rotina profissional, que poderia ser ocupado no atendimento às necessidades dos pacientes. Os itens 4 e 15 com 87,2% e 76,6%, respectivamente, dizem respeito à elevada carga de trabalho administrativo e burocrático, dentre outras atividades, e o item 36 em que a maioria, 85,2% dos enfermeiros, concorda que poderia prestar uma assistência muito melhor se tivesse mais tempo com cada paciente. Sobre a organização do tempo para o trabalho, 61,8% dos enfermeiros referiram que o tempo e oportunidade para discutir os problemas da assistência ao paciente com outros membros da equipe são insuficientes.

DISCUSSÃO

O perfil dos enfermeiros revela que a feminização ainda é uma característica da enfermagem. Estudos realizados em hospitais brasileiros demonstraram que o trabalho é exercido quase exclusivamente por mulheres em decorrência da retrospectiva histórica da profissão.^{8,9} Quanto ao estado civil, alguns estudos apresentaram resultados semelhantes e concluíram que esse achado pode ser atribuído à longevidade dos profissionais de enfermagem no hospital, associado ao fator remuneração, pois os casados podem contar com a renda de seu cônjuge, o que não ocorre

com os solteiros, já que a maioria destes é o único responsável por sua manutenção.¹⁰⁻²

Em relação à formação profissional, atualmente, observa-se maior demanda de enfermeiros por cursos de especialização para complementar a sua formação na tentativa de inserção no competitivo mercado de trabalho em saúde.¹³ O perfil dos enfermeiros deste estudo é de jovens, com pouco tempo de formação, e número reduzido de cursos de pós-graduação *stricto sensu*, que pode estar relacionado ao maior número de mulheres, tendo em vista que ingressam nesses cursos mais tardiamente devido aos compromissos familiares e domésticos.¹⁴

Quanto ao tempo de serviço, é consenso que a satisfação da enfermeira vai diminuindo ao longo dos anos, sobretudo quando o tempo de experiência não interfere na hierarquia e nos planos da instituição.¹⁶

O componente considerado mais importante para a satisfação profissional pelos enfermeiros neste estudo foi a Remuneração e menos importante foi a Autonomia.

Um estudo mostrou que a autonomia foi considerada o componente de maior nível real de satisfação profissional para enfermeiros que trabalham no período noturno e a remuneração ocupou o quinto lugar, o que significa dizer que este estudo exerceu menor influência sobre a satisfação profissional dos enfermeiros.¹⁶

Outro estudo apontou que os enfermeiros estavam satisfeitos como os salários recebidos e que a remuneração não era considerada fator determinante de insatisfação profissional dentro de uma instituição.³ Perante a precarização em relação à profissão enfermagem, em virtude do grande número de profissionais no mercado de trabalho, os enfermeiros são obrigados a exercer jornada excessiva de trabalho. Esse fator faz com que permaneçam por mais tempo nos locais de trabalho expostos a fatores causadores de estresse, levando ao aparecimento de sintomas sugestivos, como irritabilidade, cansaço, desatenção.¹⁷

O sentimento de insatisfação profissional foi evidenciado quanto ao componente Status Profissional, visto que a maioria concordou que a enfermagem não é amplamente reconhecida. Um estudo mostrou que 79,41% dos enfermeiros concordaram que a enfermagem não é reconhecida como profissão importante e 55,88% discordaram que a maioria das pessoas reconhece a importância da assistência de enfermagem.¹⁸ Outro estudo mostrou que os enfermeiros reconhecem sua autonomia profissional quando se tem a possibilidade de tomar

decisões no serviço de saúde, bem como no seu processo de trabalho, utilizando dispositivos indispensáveis, como competência, responsabilidade, respeito e reconhecimento na equipe interdisciplinar, mas que ainda é necessário provar que o seu papel é essencial e merece ser respeitado como as demais profissões da área da saúde.¹⁹

Em relação ao componente Normas Organizacionais, os enfermeiros destacaram que os gestores de enfermagem geralmente consultam a equipe quanto aos problemas diários e procedimentos. O gestor de uma equipe, além de suas qualidades técnicas e intelectuais, deve possuir flexibilidade nas atitudes e decisões, visão integral do trabalhador e do ambiente que o cerca, como também conduzir sua equipe da melhor forma possível, com uma postura de líder que corresponda às expectativas da instituição.⁶ A capacidade do trabalhador em pensar o trabalho traz expectativas, que, apesar das dificuldades enfrentadas no cotidiano laboral, deseja ter satisfação no trabalho que executa.¹⁶

Os enfermeiros demonstraram possuir autonomia no trabalho. Não se sentirem supervisionados desnecessariamente, terem controle em seu trabalho e participarem da programação de atividades executadas são evidências de autonomia profissional. A falta de autonomia e limitação no âmbito de ação dos enfermeiros emerge como fatores negativos do trabalho e a organização da assistência hospitalar não favorece a afirmação de mais autonomia para o enfermeiro em virtude das desigualdades na distribuição do poder.¹⁵

Os enfermeiros percebem que há interação eles e a equipe de médicos do hospital, porém gostariam que os médicos mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem. Houve uma divisão equitativa entre os enfermeiros que concordam e os que discordam que os médicos desse hospital subestimam demais a equipe de enfermagem, controvérsia também foi encontrada em um estudo que apontou que o sentimento de desvalorização do trabalho pode desencadear no enfermeiro um progressivo sofrimento que repercutirá no seu processo saúde e doença.¹⁷

Existe uma suposição de que exista um reconhecimento de uma suposta superioridade técnica ou, simplesmente, de uma distinta relevância, que privilegia algumas categorias em detrimento de outras. Essa hierarquia técnica é apontada como obstáculo para o enfermeiro.²⁰

A imagem atual da Enfermagem tem relação direta com sua trajetória histórica de submissão e silêncio. A mídia dissemina uma imagem errônea do ser enfermeiro, veiculando a profissão com um caráter frágil e delicado, associado à subserviência. A hegemonia médica e a valorização da medicina, em detrimento à Enfermagem, fragilizam sua imagem e visibilidade, o que compromete o estabelecimento de vínculos com o paciente. Possivelmente, a hegemonia médica esteja relacionada ao modelo biomédico de atenção à saúde e ao senso comum. Ao valorizar as ações curativistas, minimiza-se o valor do trabalho da Enfermagem, que tem como foco a promoção da saúde.²¹

Quanto à interação com a equipe de enfermagem, foi demonstrado existir trabalho em equipe e cooperação entre o pessoal de enfermagem do hospital e que estes se ajudam quando aumenta a demanda de serviço. Vários estudos apontaram que as enfermeiras e auxiliares de enfermagem estão mais satisfeitos no contexto da interação com a equipe de enfermagem.^{5,17,22} Além disso, o estímulo à comunicação deve permear o trabalho dos profissionais, de modo a preservar as boas relações entre os membros e promover o compromisso da equipe de saúde. Isso implica cooperação, divisão de tarefas e planejamento compartilhado.⁹

No aspecto Requisitos do Trabalho, enfermeiros referiram que o tempo e oportunidade para discutir os problemas da assistência ao paciente com outros membros da equipe são insuficientes. Discutir e compartilhar, com a equipe de enfermagem, questões que surgem no trabalho pode agregar qualidade para o relacionamento interpessoal e pode contribuir para a assistência prestada.¹⁶

CONCLUSÃO

Estudos sobre satisfação dos profissionais e enfermeiros nos hospitais são escassos, conforme a literatura pesquisada. Considera-se necessário um olhar direcionado dos gestores de saúde para esse aspecto por ser considerado um indicador de resultados no processo de trabalho profissional e um dos principais pilares para garantir uma assistência de qualidade e maior produtividade pelo envolvimento profissional quando satisfeito com o modelo de gestão.

Os gestores e enfermeiros chefes de setores precisam se envolver no processo de educação institucional e atentar para os aspectos com melhores índices de satisfação real, o *Status* profissional e a Interação, que

Borges JL, Bezerra ALQ, Tobias GC.

Satisfação profissional de enfermeiros de um...

precisam ser reforçados positivamente na instituição para manter os enfermeiros satisfeitos.

A utilização sistemática de instrumentos de medida de satisfação profissional e intervenção para melhoria da mesma deve ser um processo aplicado a toda a equipe multiprofissional, uma vez que o trabalho em saúde se faz no coletivo de ações e saberes, e a qualidade da assistência se dará como resultado de um bom desempenho pelos membros da equipe de saúde das diferentes categorias profissionais.

REFERÊNCIAS

1. Machado MC, Silvestre RC, Kara-José N, Kara-Júnior N. Avaliação da satisfação profissional de funcionários em um hospital público de reconhecida efetividade assistencial. *Rev bras oftalmol* [Internet]. 2014 June [cited 2015 Apr 22];73(3):143-7. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-72802014000300143
2. Siqueira VSA, Alves VH, Barbosa MTSR, Rodrigues DP, Vieira BDG, Silva LA. Indicadores de qualidade na assistência ventilatória em um hospital universitário: saber fazer na enfermagem. *Rev enferm UFPE on line* [Internet]. 2014 Apr [cited 2015 Apr 22];8(4):797-807. Available from: <http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/download/5829/8786>.
3. Siqueira VTA, Kurcgant P. Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2012 Feb [cited 2015 Apr 20];46(1):151-7. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342012000100021
4. Melo MB, Barbosa MA, Souza PR. Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: revisão integrativa. *Rev Latino-Am Enferm* [Internet]. 2011 Aug [cited 2015 Apr 06];19(4):1047-55. Available from: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n4/pt_26.pdf
5. Stamps PL. Using the index of work satisfaction in an organizational setting. *Nurses and work satisfaction: an index for measurement*. 2th ed. Chicago: Health Administration Press; 1997.
6. Versa GL, Matsuda LM. Satisfação profissional da equipe de enfermagem intensivista de um hospital de ensino. *Rev enferm UERJ* [Internet]. 2014 June [cited 2015 Apr 17];22(3):409-15. Available from: <http://www.facenf.uerj.br/v22n3/v22n3a19.pdf>
7. Ministério da Saúde (Brasil). Resolução nº. 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. *Diário Oficial da União, Brasília (DF)* 2013 June 13; Seção I, p.59-62.
8. Branquinho NC, Bezerra AL, Abraão SR, Paranaguá TT, Ramalho WS. Processo de seleção de enfermeiros de um hospital de ensino da região centro-oeste brasileira. *Rev enferm UERJ* [Internet]. 2010 Sept [cited 2015 Apr 08];(18):394-9. Available from: <http://www.facenf.uerj.br/v18n3/v18n3a10.pdf>
9. Silva RC, Ferreira MA. Características dos enfermeiros de uma unidade tecnológica: implicações para o cuidado de enfermagem. *Rev bras enferm* [Internet]. 2011 Feb [cited 2015 May 05];64(1):98-105. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672011000100015
10. Viana RA, Vargas MA, Carmagnani MI, Tanaka LH, Luz KR, Schmitt PH. Profile of an intensive care nurse in different regions of Brazil. *Texto & contexto enferm* [Internet]. 2014 Mar [cited 2015 May 11];23(1):151-9. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010407072014000100151&lng=en
11. Panunto MR, Guirardello EB. Professional nursing practice: environment and emotional exhaustion among intensive care nurses. *Rev Latino-Am enfermagem* [Internet]. 2013 June [cited 2015 Apr 11]; 21(3):765-72. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010411692013000300765&lng=en
12. Queiroz DL, Souza JC. Qualidade de vida e capacidade para o trabalho de profissionais de enfermagem. *Psicólogo informação*. [Internet]. 2012 Dec [cited 2015 Apr 17];16(16):155-7. Available from: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/PINFOR/article/view/3999/3478>
13. Barbosa TS, Almeida Filho AJ, Santos TC, Gomes ML, Oliveira AB, Souza MC. Políticas de saúde e educação e a oferta dos cursos de especialização em enfermagem - 2001-2007. *Rev enferm UERJ* [Internet]. 2011 June [cited 2015 Apr 10];19(2):292-8. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000700005
14. Felli VE, Kurcgant P, Ciampone MH, Freitas GF, Oguisso T, Melleiro MM, et al. Perfil de egressos da pós-graduação stricto sensu na área de gerenciamento em enfermagem da EEUSP. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2011 Dec [cited 2015 Apr 16];45(spe):1566-73. Available from:

Borges JL, Bezerra ALQ, Tobias GC.

Satisfação profissional de enfermeiros de um...

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_ar
ttext&pid=S0080-62342011000700005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_ar
ttext&pid=S0080-62342011000700005)

[Internet]. 2014 Mar [cited 2015 Mar
12];18(1):17-24. Available from:
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_ar
ttext&pid=S1414-81452014000100017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_ar
ttext&pid=S1414-81452014000100017)

15. Murrells T, Robinson S, Griffiths P. Job satisfaction trends during nurses' early career. BMC Nurs. [Internet]. 2008 June [cited 2015 Apr 16];7(7):[about 5 p.]. Available from: <http://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6955-7-7>

16. Silva RM, Beck CL, Guido LA, Lopes LF, Santos JL. Análise quantitativa da satisfação profissional dos enfermeiros que atuam no período noturno. Texto & contexto enferm [Internet]. 2009 June [cited 2015 Apr 22];18(2):298-305. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072009000200013&script=sci_abstract&tlng=pt

17. Avelino FV, Leite AR, Fernandes MA, Avelino FP, Madeira MZ, Sousa LE. Estresse em enfermeiros do setor de urgência e emergência. Rev enferm UFPI [Internet]. 2013 Sept [cited 2015 Apr 22];2(3):4-10. Available from: <http://www.ojs.ufpi.br/index.php/reufpi/article/view/974/pdf>

18. Paiva FF, Rocha AM, Cardoso LD. Satisfação profissional entre enfermeiros que atuam na assistência domiciliar. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2011 Dec [cited 2015 May 03];45(6):1452-8. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_ar
ttext&pid=S0080-62342011000600025](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_ar
ttext&pid=S0080-62342011000600025)

19. Kalinowski CE, Martins VB, Ximenes Neto FR, Cunha IC. Autonomia profissional durante o trabalho na atenção primária à saúde: uma análise da percepção dos enfermeiros. Sanare, Revista de Políticas Públicas [Internet]. 2012 June [cited 2015 Apr 10];11(1):06-12. Available from: <https://sanare.emnuvens.com.br/sanare/article/view/260/233>

20. Uchimura KY, Bosi ML. Habilidades e competências entre trabalhadores da Estratégia Saúde da Família. Interface comun. saúde educ [Internet]. 2012 Mar [cited 2015 Apr 02];16(40):149-60. Available from: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_ar
ttext&pid=S1414-32832012000100012](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_ar
ttext&pid=S1414-32832012000100012)

21. Avila LI, Silveira RS, Lunardi VL, Machado GF, Mancia JR, Silveira JT. Implicações da visibilidade da enfermagem no exercício profissional. Rev gaúch enferm [Internet]. 2013 [cited 2015 Apr 12];34(3):102-9. Available from: <http://seer.ufrgs.br/index.php/RevistaGauchaEnfermagem/article/view/37874/27267>

22. Lima L, Pires DE, Forte EC, Medeiros F. Satisfação e insatisfação no trabalho na atenção básica. Esc Anna Nery Rev Enferm

Submissão: 24/08/2015

Aceito: 03/05/2016

Publicado: 01/08/2016

Correspondência

Gabriela Camargo Tobias
Programa de Pós-Graduação em Enfermagem
Faculdade de Enfermagem
Universidade Federal de Goiás
Rua 227 Qd 68, s/n - Setor Leste Universitário
CEP 74605-080 – Goiânia (GO), Brasil