



PERCEPÇÃO DA SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE TRABALHADORES DE ENFERMAGEM DO SERVIÇO DE HEMATO-ONCOLOGIA
PERCEPTION OF PROFESSIONAL SATISFACTION OF NURSING WORKERS FROM A HEMATO-ONCOLOGY UNIT
PERCEPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HEMATO-ONCOLOGIA

Maria Graziela de Souza Moreira¹, Bruna Xavier Morais², Grazielle de Lima Dalmolin³, Ademir Jones Antunes Dorneles⁴

RESUMO

Objetivo: investigar a satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemato-oncologia. **Método:** estudo quantitativo, transversal, com 46 trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemato-oncologia. Utilizou-se questionário sociodemográfico e laboral e o Índice de Satisfação Profissional. Realizou-se análise descritiva dos dados. **Resultados:** evidenciou-se que 80,4% dos trabalhadores referem possuir participação suficiente no planejamento da assistência; 76,1% afirmaram que existe cooperação com a equipe médica e 93,5% concordaram que existe ajuda entre a equipe de enfermagem. **Conclusão:** ressalta-se a importância de se observar as necessidades dos trabalhadores para realização de suas atividades de forma qualificada e satisfatória. **Descritores:** Satisfação no Trabalho; Satisfação Pessoal; Enfermagem; Equipe de Enfermagem; Saúde do Trabalhador; Serviço Hospitalar de Oncologia.

ABSTRACT

Objective: to investigate the professional satisfaction of nursing professionals from a hemato-oncology unit. **Method:** quantitative, cross-sectional study with 46 nursing workers from a hemato-oncology unit. A sociodemographic and labor questionnaire and the Professional Satisfaction Index were used. Data were descriptively analyzed. **Results:** it was evidenced that 80.4% of the workers reported having a good participation in the planning of the care; 76.1% stated that there is cooperation with the medical team; and 93.5% agreed that there is cooperation within the nursing team. **Conclusion:** the importance of observing the needs of the workers to carry out their activities in a qualified and satisfactory way is emphasized. **Key words:** Job Satisfaction; Personal satisfaction; Nursing; Nursing team; Worker's health; Oncological Hospital Service.

RESUMEN

Objetivo: investigar la satisfacción profesional de los trabajadores de enfermería de un servicio de hemato-oncología. **Método:** estudio cuantitativo, transversal, con 46 trabajadores de enfermería de un servicio de hemato-oncología. Se utilizó un cuestionario sociodemográfico y laboral y el Índice de Satisfacción Profesional. Se realizó un análisis descriptivo de los datos. **Resultados:** se evidenció que 80,4% de los trabajadores refieren poseer participación suficiente en el planeamiento de la asistencia; 76,1% afirmaron que existe cooperación con el equipo médico y 93,5% concordaron que existe ayuda entre el equipo de enfermería. **Conclusión:** se resalta la importancia de observar las necesidades de los trabajadores para realización de sus actividades de forma cualificada y satisfactoria. **Descritores:** Satisfacción en el Trabajo; Satisfacción Personal; Enfermería; Grupo de Enfermería; Salud Laboral; Servicio de Oncología en Hospital.

¹Graduanda em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria (RS), Brasil. E-mail: mariagraziela94@gmail.com ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1517-3954>; ²Mestranda, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria (RS), Brasil. E-mail: bruna_morais100@hotmail.com ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0446-9231>; ³Doutora, Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria (RS), Brasil. E-mail: grazi.dalmolin@gmail.com ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0985-5788>; ⁴Mestre, Oficial de Carreira do Exército Brasileiro no Posto de Major. Santa Maria (RS), Brasil. E-mail: majademir10@gmail.com ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-8251-4202>

INTRODUÇÃO

A atividade laboral é exercida desde os primórdios da sociedade. Primeiramente, esta era vista como provedora de prazer aos indivíduos, visto que resultava de manifestações pessoais para uso e consumo destes. Posteriormente, houve a instalação do capitalismo no mercado de trabalho e, em consequência disso, a busca pelo lucro nesse processo tornou a atividade laboral mais penosa, modificando o sentimento de prazer dos indivíduos por sentimento de castigo e sofrimento.¹

O cenário hospitalar também passou a ser visto como um ambiente estressante para os indivíduos que exercem suas atividades laborais em razão do ritmo e intensidade das atividades, organização do trabalho, divisão de tarefas e convívio com o sofrimento e morte de pacientes. Devido a esses fatores, os trabalhadores estão expostos a desencadear desgastes físicos e psíquicos, em especial a equipe de enfermagem, devido às características do seu processo de trabalho.¹

Neste contexto, destaca-se o trabalho da equipe de enfermagem que atua no setor de hemato-oncologia em que é considerado um serviço de alta complexidade, o qual abrange, além do conhecimento técnico-científico necessário, a sensibilidade do trabalhador para atuar no tratamento desses pacientes e familiares, muitas vezes fragilizados em decorrência do diagnóstico e tratamento. Dessa forma, os trabalhadores de enfermagem estabelecem um vínculo e proximidade com os pacientes, pois atuam, muitas vezes, como um elo entre paciente e/ou família e os demais trabalhadores da equipe multiprofissional em saúde.²

Sendo assim, o cuidado aos pacientes diagnosticados com câncer representa um desafio para os trabalhadores de enfermagem da hemato-oncologia, uma vez que envolve tratamentos longos, agressivos e com efeitos colaterais, cirurgias mutilantes, sentimentos de medo e desespero dos pacientes e, por vezes, a morte³

Essas características podem tornar-se fatores estressores aos trabalhadores, podendo estar relacionados ao sofrimento psíquico, visto que necessitam atuar em diferentes momentos em defesa dos direitos dos pacientes e suas famílias. Muitas vezes, realizam enfrentamentos diante desses conflitos, tanto de ordem organizacional como nas relações multiprofissionais, o que, por sua vez, pode provocar alterações nos níveis de satisfação profissional.³ Entretanto, o cenário laboral em que os trabalhadores de

Percepção da satisfação profissional de trabalhadores...

enfermagem estão inseridos também pode propiciar sentimento de prazer e satisfação, e a partir disso proteger o trabalhador quanto ao adoecimento psíquico intrínseco desse cenário.⁴

Neste sentido, define-se satisfação profissional como um sentimento agradável ou estado emocional positivo do trabalhador sobre o trabalho, resultado da percepção de suas experiências no ambiente laboral, podendo ser modificado ou sofrer alterações devido a influências internas e externas ao trabalho.⁵ Sendo assim, percebe-se que a satisfação do profissional é um resultado multifatorial, em que se considera desde a natureza do seu labor até a vivência de cada trabalhador em relação a sua atividade.⁶

OBJETIVO

- Investigar a satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemato-oncologia.

MÉTODO

Estudo quantitativo, transversal, com trabalhadores de enfermagem do serviço de hemato-oncologia de um hospital universitário do Rio Grande do Sul. O serviço de hemato-oncologia compreende as seguintes unidades: ambulatórios de quimioterapia e radioterapia, unidade de oncologia pediátrica e centro de transplante de medula óssea.

Utilizou-se a técnica de amostragem por conveniência, contudo, para evitar vieses, estimou-se o tamanho mínimo amostral com base em uma população de 52 trabalhadores, obtendo-se um número mínimo de 45 participantes.⁷ Todos os trabalhadores que compuseram a população foram convidados a participar.

Para seleção dos participantes do estudo foram definidos alguns critérios. Os critérios de inclusão consideraram elegíveis para participar do estudo trabalhadores de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem) do serviço de hemato-oncologia que atuassem, no mínimo, há 30 dias no setor. Os critérios de exclusão limitaram-se a qualquer tipo de afastamento ou licenças do ambiente de trabalho durante o período de coleta de dados.

Utilizou-se um questionário sociodemográfico e laboral e o Índice de Satisfação Profissional (ISP). O questionário sociodemográfico e laboral compreendeu as seguintes variáveis: sexo, idade, categoria profissional, escolaridade, tempo de formação, de atuação na instituição e no setor, turno de trabalho e carga horária

Moreira MGS, Xavier BM, Dalmolin GL et al.

semanal de trabalho. O ISP foi criado e desenvolvido em contexto norte-americano,⁸ traduzido e validado no Brasil em 1999,⁹ objetivando medir o nível de satisfação de enfermeiros em relação aos componentes do trabalho. Trata-se de um instrumento autoaplicável, composto de duas partes A e B, e relaciona a situação atual de trabalho à medida de expectativas em relação ao trabalho.

Neste estudo, utilizou-se apenas a Parte B (Escala de Atitudes) do ISP. Esta consiste em uma escala Likert de sete pontos, que varia em discorda inteiramente (1) e concorda inteiramente (7). É composta de 44 afirmativas que abrangem seis componentes da satisfação profissional.

O componentes do ISP são: Autonomia - independência com iniciativa de liberdade, permitida quando necessária, dentro das atividades no trabalho (oito itens); Interação -

Percepção da satisfação profissional de trabalhadores...

relação de contato social e também profissional, durante o trabalho (10 itens); Status profissional - significância do trabalho para o profissional e demais indivíduos (sete itens); Requisitos do trabalho - atividades desenvolvidas regularmente no trabalho (seis itens); Normas organizacionais - normas administrativas da instituição ou dos serviços de enfermagem (sete itens); e Remuneração - pagamento realizado em moeda corrente e também por outros benefícios economicamente vinculados ao salário (seis itens).¹⁰

Das 44 afirmativas que compõem o instrumento, ressalta-se que 22 são sentenciadas positivamente e 22 negativamente. Na Figura 1, é possível observar os itens positivos e negativos separados por componente, os quais são dispostos aleatoriamente na escala.

Componente	Itens de enunciado positivo	Itens de enunciado negativo
Autonomia	13, 26, 43	7, 17, 20, 30, 31
Interação	3, 6, 16, 19, 37	10, 23, 28, 35, 39
<i>Com a equipe médica</i>	6, 19, 37	35, 39
<i>Com a equipe de enfermagem</i>	3, 16	10, 23, 28
Status Profissional	9, 11, 34, 38	2, 27, 41
Requisitos do Trabalho	22, 24, 29	4, 15, 36
Normas Organizacionais	5, 25, 40, 42	12, 18, 33
Remuneração	1, 14, 32	8, 21, 44

Figura 1 - Distribuição dos itens do Índice de Satisfação Profissional¹⁰. Santa Maria (RS), Brasil (2017)

A coleta de dados ocorreu no período de dezembro de 2014 a março de 2015 por coletadores capacitados previamente pela pesquisadora responsável. Os trabalhadores foram convidados a participar da pesquisa durante seus turnos de trabalho, sendo-lhes entregue o instrumento juntamente com as duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), agendando-se um horário, com cada um, para a entrega dos mesmos. Foram realizadas até três tentativas de devolução dos instrumentos.

Para a inclusão dos dados no processo de análise da pesquisa, utilizou-se o programa Excel®. Posteriormente, para análise dos dados, foi usado o programa PASW Statistic® (Predictive Analytics software, da SPSS Inc, Chicago, USA, versão 18.0 para Windows).

Utilizou-se a estatística descritiva com medidas de tendência central para variáveis quantitativas e distribuição de frequência para variáveis qualitativas. A normalidade das variáveis quantitativas foi testada por meio do teste de Kolmogorov-Smirnov. Agrupou-se as questões de acordo com os componentes, sendo criadas matrizes com as respostas “concordo”, “discordo” e “neutro”.

Foram respeitados os preceitos éticos de pesquisa envolvendo seres humanos, sendo o projeto submetido à avaliação pelo Comitê de Ética em Pesquisa, obtendo-se parecer favorável através do Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) número 24330213.8.0000.5346 e número de parecer 558.262.

RESULTADOS

Participaram do estudo 46 trabalhadores de enfermagem do serviço de hemato-oncologia de um hospital universitário do Rio Grande do Sul, sendo a maioria do sexo feminino (n=44; 95,7%), com mediana de idade de 36 anos. Dentre os trabalhadores, 23(50%) eram enfermeiros, 18 (39,1%) técnicos de enfermagem e cinco (10,9%) auxiliares de enfermagem. Com relação ao tempo de formação profissional e tempo de atuação na unidade, apresentaram mediana de 21 anos e 7,2 anos, respectivamente. Ressalta-se que a maioria atuava no setor há menos de cinco anos (n=27; 58,7%). Houve um predomínio de trabalhadores com especialização (n=30; 65,2%) e com turno de trabalho à noite (n=14; 30%). A média de carga horária semanal foi de 31,7 horas (DP=10,86).

A Figura 2 apresenta a distribuição das

respostas do componente Autonomia.

Autonomia	Concordo n (%)	Neutro n (%)	Discordo n (%)
7. Eu sinto que sou supervisionado(a) mais diretamente ('de perto') do que o necessário.	6 (13%)	7 (15,2%)	33 (71,7%)
13. Eu sinto que tenho participação suficiente no planejamento da assistência para cada um dos meus pacientes.	37 (80,4%)	4 (8,7%)	5 (10,9)
17. Eu tenho muitas responsabilidades e pouca autoridade.	17 (37%)	8 (17,4%)	21 (45,7%)
20. Em meu serviço, minha(s) chefia(s) toma(m) todas as decisões. Eu tenho pouco controle direto sobre meu próprio trabalho.	16 (34,8%)	5 (10,9%)	25 (54,3%)
26. Uma grande dose de independência é permitida, se não requerida por mim.	19 (41,3%)	18 (39,1%)	9 (19,6%)
30. Algumas vezes, sinto-me frustrada(o) porque todas as minhas atividades parecem ser pré-programadas para mim.	16 (34,8%)	3 (6,5%)	27 (58,7%)
31. No meu trabalho, algumas vezes, tenho que fazer coisas que vão contra meu melhor julgamento profissional.	15 (32,6%)	6 (13%)	25 (54,3%)
43. Em meu trabalho, tenho liberdade para tomar decisões importantes, que considero apropriadas, e conto com minha(s) chefia(s) para me apoiar.	27 (58,7%)	7 (15,2%)	12 (26,1%)

Figura 2. Distribuição das frequências do componente Autonomia de acordo com o ISP. Santa Maria (RS), Brasil (2015)

A Figura 2 apresenta que os trabalhadores de enfermagem referem ter autonomia em suas atividades, como mostra as afirmativas 13 e sete com 80,4% de concordância e 71,7% de discordância, respectivamente.

Na Figura 3, apresenta-se a distribuição das respostas do componente Interação profissional.

Interação com a equipe médica	Concordo n (%)	Neutro n (%)	Discordo n (%)
6. Em minha unidade, os médicos geralmente cooperam com a equipe de enfermagem.	35 (76,1%)	2 (4,3%)	9 (19,6%)
19. Em minha unidade, há muito trabalho em equipe entre enfermeira (o) e médicos.	26 (56,5%)	2 (4,3%)	18 (39,1%)
35. Eu gostaria que os médicos daqui mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem.	30 (65,2%)	8 (17,4%)	8 (17,4%)
37. Os médicos deste hospital geralmente compreendem e apreciam o que a equipe de enfermagem faz.	15 (32,6%)	9 (19,6%)	22 (47,8%)
39. Os médicos deste hospital subestimam demais a equipe de enfermagem.	17 (37%)	9 (19,6%)	20 (43,5%)
Interação com a equipe de enfermagem	Concordo n (%)	Neutro n (%)	Discordo n (%)
3. Em meu serviço, o pessoal da enfermagem se dispõe e ajudam uns aos outros "quando as coisas estão corridas".	43 (93,5%)	0 (0%)	3 (6,5%)
10. Em minha unidade, é difícil para as(os) enfermeiras (os) novas (os) sentirem-se 'à vontade'.	12 (26,1%)	3 (6,5%)	31 (67,4%)
16. Em meu serviço, existe muito trabalho em equipe e cooperação entre os vários níveis do pessoal de enfermagem.	37 (80,4%)	1 (2,2%)	8 (17,4%)
23. Em meu serviço, o pessoal de enfermagem não é tão amigável e extrovertido quanto eu gostaria.	11(23,9%)	1 (2,2%)	34 (73,9%)
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 (8,7%)	4 (8,7%)	38 (82,6%)

Figura 3. Distribuição das respostas do componente Interação de acordo com o ISP. Santa Maria (RS), Brasil (2015)

Quanto à interação com a equipe médica, observa-se, na Figura 3, que os trabalhadores de enfermagem percebem cooperação, entretanto gostariam de mais

reconhecimentos de suas atribuições, habilidades e conhecimento. Destaca-se os itens de número seis com 76,1% de

Moreira MGS, Xavier BM, Dalmolin GL et al.

concordância e 35 com 65,2% de concordância.

Sobre a interação com a equipe de enfermagem, nota-se que esta demonstra-se positiva, como observado nas afirmativas de

Percepção da satisfação profissional de trabalhadores...

número três com 93,5% de concordância e 28 com 82,6% de discordância.

A Figura 4 apresenta a distribuição das respostas dos componentes Remuneração e *Status* profissional.

Remuneração	Concordo n (%)	Neutro n (%)	Discordo n (%)
1. Meu salário atual é satisfatório.	37 (80,4%)	0 (0%)	9 (19,6%)
8. Tenho a impressão que grande parte do pessoal de enfermagem desse hospital está insatisfeita com o seu salário.	21 (45,7%)	5 (10,9%)	20 (43,5%)
14. Considerando o que é esperado do pessoal do serviço de enfermagem, neste hospital, o salário que recebemos é razoável.	31 (67,4%)	3 (6,5%)	12 (26,1%)
21. Neste hospital, o índice atual de reajuste salarial do pessoal de enfermagem não é satisfatório.	31 (67,4%)	3 (6,5%)	12 (26,1%)
32. Do que eu ouço sobre o pessoal de enfermagem de outros hospitais, neste hospital, nossa remuneração é justa.	35 (76,1%)	5 (10,9%)	6 (13%)
44. Neste hospital, faz-se necessário um reajuste de salários para o pessoal de enfermagem.	34 (73,9%)	5 (10,9%)	7 (15,2%)
<i>Status</i> profissional	Concordo n (%)	Neutro n (%)	Discordo n (%)
9. A maioria das pessoas reconhece a importância da assistência de enfermagem aos pacientes hospitalizados.	34 (73,9%)	1 (2,2%)	11 (23,9%)
11. Em minha mente, não tenho dúvidas: o que eu faço em meu trabalho é realmente importante.	32 (69,6%)	5 (10,9%)	9 (19,6%)
27. O que eu faço em meu trabalho realmente não acrescenta nada significativo.	2 (4,3%)	2 (4,3%)	42 (91,3%)
34. Eu me sinto orgulhosa(o) quando falo com outras pessoas sobre o que eu faço no meu trabalho.	39 (84,8%)	3 (6,5%)	4 (8,7%)
38. Se eu tivesse que decidir tudo outra vez, ainda assim eu entraria na enfermagem.	37 (80,4%)	3 (6,5%)	6 (13%)
41. Meu trabalho, em particular, realmente não requer muita habilidade ou conhecimento específico.	2 (4,3%)	2 (4,3%)	42 (91,3%)

Figura 4. Distribuição das respostas dos componentes Remuneração e *Status* profissional, de acordo com o ISP. Santa Maria (RS), Brasil (2015)

Em relação ao componente Remuneração, observa-se na Figura 4 que os trabalhadores expressaram estar satisfeitos com seu salário atual, como citado na afirmativa de número um com 80,4% de concordância. No entanto, 73,9% dos trabalhadores concordam que se faz necessário um reajuste nos salários conforme questão 44.

Ainda, observa-se em relação ao *status* profissional que os trabalhadores percebem a sua atividade laboral como importante e que necessitam de habilidade e/ou conhecimentos específicos para desenvolvê-la, como menciona-se nas afirmativas 27 e 41.

A Figura 5 demonstra a distribuição das respostas dos componentes Requisitos do trabalho e Normas organizacionais.

Requisitos do trabalho	Concordo n (%)	Neutro n (%)	Discordo n (%)
4. Neste hospital, o pessoal de enfermagem tem muito trabalho administrativo e burocrático.	28 (60,9%)	6 (13%)	12 (26,1%)
15. Eu acho que poderia realizar um trabalho melhor se não tivesse tanto o que fazer, o tempo todo.	22 (47,8%)	3 (6,5%)	21 (45,7%)
22. Eu estou satisfeita(o) com os tipos de atividades que realizo em meu trabalho.	40 (87%)	2 (4,3%)	4 (8,7%)
24. Eu tenho tempo suficiente e oportunidades para discutir os problemas da assistência ao paciente com os outros membros da equipe de enfermagem.	31 (67,4%)	2 (4,3%)	13 (28,3%)
29. Eu tenho tempo suficiente para a assistência direta ao paciente.	34 (73,9%)	2 (4,3%)	9 (19,6%)
36. Eu poderia prestar uma assistência muito melhor se tivesse mais tempo com cada paciente.	22 (47,8%)	7 (15,2%)	17 (37%)
Normais organizacionais	Concordo n (%)	Neutro n (%)	Discordo n (%)
5. Em meu hospital, a equipe de enfermagem tem controle suficiente sobre a programação de seu próprio turno de trabalho.	34 (73,9%)	4 (8,7%)	8 (17,4%)
12. Existe uma grande lacuna entre a administração deste hospital e os problemas diários do serviço de enfermagem.	29 (63%)	4 (8,7%)	13 (28,3%)
18. Neste hospital, não existem oportunidades suficientes de promoção de pessoal de enfermagem.	28 (60,9%)	6 (13%)	12 (26,1%)
25. Há grande oportunidade para a equipe de enfermagem participar do processo de tomada de decisões administrativas.	12 (26,1%)	7 (15,2%)	27 (58,7%)
33. Neste hospital, as decisões administrativas interferem muito na assistência ao paciente.	23 (50%)	12 (26,1%)	11 (23,9%)
40. Eu tenho todo o poder que quero no planejamento de normas e procedimentos deste hospital e da minha unidade.	4 (8,7%)	9 (19,6%)	20 (43,5%)
42. A(s) chefia(s) de enfermagem geralmente consulta (m) a equipe nos problemas diários e procedimentos.	18 (39,1%)	8 (17,4%)	20 (43,5%)

Figura 5. Distribuição das respostas dos componentes Requisitos do Trabalho e Normas Organizacionais. Santa Maria (RS), Brasil (2015)

Observou-se, na Figura 5, que a maior parte dos trabalhadores pesquisados se encontra satisfeita com suas respectivas responsabilidades no trabalho, bem como sente que seu tempo é suficiente para prestar assistência necessária aos pacientes. Isso pode ser observado nas afirmativas 22 e 29 com 87% e 73,9% de concordância, respectivamente.

No que diz respeito às normas organizacionais, a maioria dos enfermeiros acredita que a equipe de enfermagem tem controle sobre a programação de seu turno de trabalho. Evidencia-se na questão de número cinco uma concordância de 73,9%. Todavia, os enfermeiros consideram que há um distanciamento entre a administração e os problemas enfrentados na equipe de enfermagem, assim como não há muitas oportunidades para a equipe participar da tomada de decisões na unidade de hemato-oncologia, o que foi evidenciado na afirmativa 12 com 63% de concordância.

DISCUSSÃO

Observou-se que os trabalhadores do serviço de hemato-oncologia percebem a autonomia como um dos componentes responsáveis pela satisfação profissional da equipe de enfermagem. Ao encontro disso, em serviços de Hematologia e Hemoterapia de um hospital público de São Paulo, verificou-se que enfermeiros e técnicos de enfermagem apresentavam-se satisfeitos com o componente Autonomia, inferindo apropriação e independência de suas ações decorrentes do seu conhecimento.¹¹

Ressalta-se que a autonomia pressupõe que o trabalhador é dotado de independência moral e intelectual para poder usufruir de sua capacidade de governar-se e de tomar decisões livremente no seu ambiente laboral.¹² Este componente tem se apresentado como fator gerador de satisfação profissional pela possível associação com a motivação e produtividade no trabalho, visto que o controle sobre o processo de trabalho e utilização do saber de sua competência

Moreira MGS, Xavier BM, Dalmolin GL et al.

profissional parece estimular a dedicação, comprometimento e responsabilidade no ambiente laboral, bem como favorece o desempenho de um cuidado de melhor qualidade.¹¹

Além disso, os trabalhadores de enfermagem demonstraram o componente Interação profissional como fundamental para realizar atividades laborais qualificadas dentro das equipes assistenciais. A interação com a comunicação entre os trabalhadores é reconhecida como essencial para um bom desenvolvimento de trabalho em equipe,¹³⁻⁴ entretanto, observou-se neste estudo certa dualidade entre as questões de interação dos trabalhadores de enfermagem com a equipe médica, semelhante ao encontrado na região Centro-Oeste brasileira. Os trabalhadores de enfermagem de um hospital especializado estadual desta região percebem cooperação com a equipe médica (70,3%), no entanto demonstram que gostariam que os médicos expressassem maior respeito em relação às suas habilidades e conhecimentos (74,5%).⁴

A remuneração mostrou-se como um fator bem avaliado pelos trabalhadores, uma vez que consideraram seu salário satisfatório e justo. Diferentemente, em um hospital de ensino do noroeste do Paraná, evidenciou-se que os enfermeiros estavam insatisfeitos com a remuneração.⁶ Vale destacar que trabalhadores satisfeitos com a sua remuneração podem desempenhar suas atividades laborais diárias de forma satisfatória,¹⁵ conseqüentemente, resultando em uma melhor qualidade na assistência prestada e qualidade de vida ao trabalhador.

Quanto ao *status* profissional, os trabalhadores de enfermagem sentem-se importantes, uma vez que sua profissão requer habilidades e conhecimentos específicos para a sua atuação. Ao encontro disso, em hospital no Centro-Oeste brasileiro, a maioria dos trabalhadores de enfermagem percebe a exigência de habilidades e conhecimentos específicos para com sua área, assim como o reconhecimento pelas pessoas a respeito da importância do seu trabalho.⁴

Nesse sentido, salienta-se que, no cenário epidemiológico nacional e internacional, as patologias oncológicas têm apresentado grande repercussão, em conseqüência disso demanda uma atualização permanente por parte dos trabalhadores de saúde, a qual orienta-os tecnicamente e psicologicamente para o desenvolvimento de habilidades na prestação de um cuidado humanizado aos pacientes.¹⁶ Sendo assim, as habilidades, o conhecimento e o reconhecimento social, além de proporcionarem uma assistência

Percepção da satisfação profissional de trabalhadores...

qualificada, podem ser capazes de proporcionar maior satisfação entre os trabalhadores.¹⁷

Em relação aos requisitos do trabalho, em encontro com os achados deste, pesquisa realizada na região Centro-Oeste do Brasil observou que 61,8% dos trabalhadores de enfermagem discordam que possuem tempo suficiente para discutir situações da assistência com os demais membros da equipe.⁴ Torna-se importante destacar que momentos de discussão, entre os membros da equipe, sobre assuntos que emergem da atividade laboral podem contribuir com o relacionamento interpessoal e promover a segurança do paciente e a qualidade da assistência prestada.⁴

Por fim, no que diz respeito às normas organizacionais, salienta-se que a equipe de enfermagem possui controle sobre as suas atividades, entretanto existem limitações observadas entre servidores e gerência que podem vir a interferir no trabalho e, principalmente, no bem-estar da equipe, podendo, assim, vir a prejudicar a satisfação dos profissionais.¹⁸

CONCLUSÃO

Observou-se que os componentes relacionados à satisfação profissional devem ser avaliados, o que inclui aspectos organizacionais e subjetivos, a fim de que possam ser sempre discutidos e reelaborados, se necessário, para o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis e satisfatórios.

Como limitações, constatou-se preenchimentos incompletos dos instrumentos e a demora na devolução dos mesmos. Ressalta-se que o estudo foi realizado em um hospital escola em que, muitas vezes, os profissionais já estão saturados de responder a pesquisas.

Acredita-se que com este estudo outros profissionais também venham a desenvolver estudos dentro dessa temática, uma vez que é por meio dessas novas produções que iremos conseguir explanar cada vez mais sobre esse tema. Assim, poderemos contribuir dando maior visibilidade a essa temática, sendo que esta pode explanar outras realidades com a atenção básica ou até outros hospitais, bem como na elaboração de meios que venham a proporcionar maior satisfação aos profissionais de enfermagem.

Destaca-se a importância da realização de novos estudos com esta temática, com identificação de estratégias para manutenção

Moreira MGS, Xavier BM, Dalmolin GL et al.

de ambiente favoráveis à satisfação profissional e qualidade.

REFERÊNCIAS

- Morais MP, Martins JT, Galdino MJQ, Robazzi MLCC, Trevisan GS. Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. *Rev enferm UFSM* [Internet]. 2016 [cited 2017 Dec 27];6(1):1-9. Available from: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/17766/pdf>
- Vicenzi A, Schwartz E, Cecagno ACV, Viegas AC, Santos BP, Lima JF. Cuidado integral de enfermagem ao paciente oncológico e à família. *Rev enferm UFSM* [Internet]. 2013 [cited 2017 Dec 28];3(3):409-17. Available from: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/8816/pdf>
- Gomes SFS, Santos MMMCC, Carolino ETMA. Riscos psicossociais no trabalho: estresse e estratégias de Coping em enfermeiros em oncologia. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2013 [cited 2017 Dec 28];21(6):1282-9. Available from: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/pt_0104-1169-rlae-0213-2365
- Borges JL, Bezerra ALQ, Tobias GC. Nurses professional satisfaction of a public hospital. *J Nurs UFPE on line* [Internet]. 2016 [cited 2017 Oct 06];10(8):2974-82. Available from: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/11367/13101>
- Cavanagh SJ. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *J Adv Nurs* [Internet]. 1992 [cited 2017 Dec 28];17(6):704-11. Available from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01968.x/pdf>
- Versa GLGS, Matsuda LM. Satisfação profissional da equipe de enfermagem intensivista de um hospital de ensino. *Rev enferm UERJ* [Internet]. 2014 [cited 2017 Oct 06];22(3):409-15. Available from: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/5765/10511>
- Hill MM, Hill A. *Investigação por questionário*. Lisboa: Editora Sílado, 2002.
- Stamps PL. *Nurses and work satisfaction: an index for measurement*. 2nd ed. Chicago: Health Administration Press; 1997.
- Lino MM. Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI adaptação transcultural do index of work satisfaction (IWS) [dissertação]. São Paulo (SP): Escola de Enfermagem. 1999.
- Lino MM. *Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de unidades de terapia intensiva* [tese]. São Paulo (SP): Universidade de São Paulo; 2004.
- Siqueira VTA, Kurcgant P. Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2012 [cited 2017 Oct 06];46(1):151-7. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v46n1/v46n1a21.pdf>
- Percepção da satisfação profissional de trabalhadores...
- Santos ES, Oliveira JGAD, Ramos RS, Silva ACSS, Belem LS, Silva AL. Facilidades e Dificuldades à Autonomia Profissional de Enfermeiros no Cuidado de Pessoas com Feridas: Estudo de Representações Sociais. *ESTIMA* [Internet]. 2017 [cited 2017 Dec 28]; 15(1):3-9. Available from: <file:///C:/Users/Maria%20Graziela/Downloads/445-339-1-PB.pdf>
- Adams TL, Orchard C, Houghton P, Ogrin R. The metamorphosis of a collaborative team: from creation to operation. *J Interprof Care* [Internet]. 2014 [cited 2017 Dec 29];28(4):339-44. Available from: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/13561820.2014.891571?scroll=top&needAccess=true>
- West MA, Lyubovnikova J. Illusions of teamwork in healthcare. *J Health Organ Manag* [Internet]. 2013 [cited 2017 Dec 29];27(1):134-42. Available from: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/14777261311311843>
- Paglione NL, Vannuchi MTO, Tenani MNF, Pissinati PSC. Satisfação profissional da equipe de enfermagem do centro cirúrgico em hospital público de média complexidade. *J Nurs UFPE on line* [Internet]. 2016 [cited 2017 Oct 06];10(3):1080-7. Available from: http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/7130/pdf_9872
- Trindade LL, Bordignon M, Ferraz, L, Amestoy SC. Satisfação profissional e qualidade no cuidado em oncologia: visão dos profissionais de saúde. *Rev pesqui cuid fundam* [Internet]. 2015 [cited 2017 Oct 06];7(2):2383-92. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=505750946017>
- Silveira RS da, Funck CR, Lunardi VL, Avila LI, Lunardi Filho WD, Vidal DAS. Percepção dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI. *Enferm foco (Brasília)* [Internet]. 2012 [cited 2017 Dec 28];3(2):93-6. Available from: <http://revista.portalcofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/262/150>
- Rigue AC, Dalmolin GL, Speroni KS, Bresolin JZ, Rigue AA. Satisfação profissional: percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Cogitare Enferm* [Internet]. 2016 [cited 2017 Dec 28];21(3):01-09. Doi: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v21i3.46199>

Submissão: 24/10/2017

Aceito: 23/03/2018

Publicado: 01/05/2018

Correspondência

Grazielle de Lima Dalmolin

Avenida Roraima, 1000

Bairro Camobi

CEP: 97105-900 – Santa Maria (RS), Brasil