

FACULDADE DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANÇA DE MOSSORÓ
FACENE-RN

KAMILLA MIRANDA NASCIMENTO DE SOUSA

**SATISFAÇÃO DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL
PÚBLICO DE MOSSORÓ/RN**

MOSSORÓ
2017

KAMILLA MIRANDA NASCIMENTO DE SOUSA

**SATISFAÇÃO DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL
PÚBLICO DE MOSSORÓ/RN**

Monografia apresentada a Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Enfermagem.

Orientadora: Prof.^a Esp. Joseline Pereira Lima

MOSSORÓ
2017

S696s

Sousa, Kamilla Miranda Nascimento de

Satisfação do profissional de enfermagem em um hospital público de Mossoró /
Kamilla Miranda Nascimento de Sousa. – Mossoró, 2017.
56f.;il.

Orientadora: Prof. Esp. Joseline Pereira Lima

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Enfermagem) – Faculdade
Nova Esperança - FACENE

1. Satisfação Profissional. 2. Equipe de Enfermagem. 3. Trabalho. Título.

CDU: 614:616-083

KAMILLA MIRANDA NASCIMENTO DE SOUSA

**SATISFAÇÃO DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM EM UM HOSPITAL
PÚBLICO DE MOSSORÓ/RN**

Monografia apresentada pela aluna KAMILLA MIRANDA NASCIMENTO DE SOUSA do curso de Bacharelado em Enfermagem, tendo obtido o conceito de _____ conforme a apreciação da Banca Examinadora constituída pelos professores:

APROVADA EM: __ / __ / ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Joseline Pereira Lima (FACENE/RN)
ORIENTADORA

Prof. Esp. Evilamilton Gomes de Paula (FACENE/RN)
MEMBRO

Prof. Me.Thiago Enggle de Araújo Alves(FACENE/RN)
MEMBRO

Dedico esse trabalho em especial a minha mãe Fransueli Miranda do Nascimento.

Aos meus avós, Eunice Rodrigues do Nascimento e Francisco Das Chagas do
Nascimento (em memória)

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a minha mãe Fransueli Miranda do Nascimento, por me proporcionar essa conquista, a senhora nunca mediu esforços para realizar meus sonhos e vontades, muitas vezes me colocou a frente até mesmo de suas necessidades, sempre fez o possível e o impossível para me educar e proporcionar o melhor, em todos os sentidos, me ensinou a não desistir e sempre lutar pelos meus sonhos, por ter dedicado a sua vida a minha formação profissional, acadêmica e especialmente emocional, tudo que sou hoje foi a senhora que me ensinou.

Agradeço aos meus avós Eunice Rodrigues do Nascimento e Francisco das Chagas do Nascimento (em memória), esses que representam exemplos de força e perseverança, que levo comigo em todos os momentos. Agradeço pela dedicação que me envolveu por toda minha criação e pelo amor que sempre me foi apresentado nos mais belos gestos. Por tudo que representam para minha formação pessoal. Ao meu Vô, Francisco das Chagas do Nascimento, aonde quer que esteja, está monografia é dedicada ao senhor.

Ao meu companheiro, Lucidio Clebeson, melhor companhia de todas as horas, pelo carinho, compreensão, amor e solidariedade inefável. Por estar ao meu lado e sempre me apoiar em todas as minhas decisões.

A minha tia, Fransuelita Miranda do Nascimento, que mesmo longe sempre se fez presente em minha vida, uma figura importante na minha criação, pelos seus conselhos sábios e gargalhadas que transbordam a alegria que leva consigo em todos os momentos, por sempre estar me apoiando e torcendo por minhas conquistas.

Agradeço também aos meus companheiros de graduação, tantos foram os momentos e sentimentos compartilhados e com eles aprendemos a conhecer e respeitar uns aos outros. Debora, com sua personalidade forte e voz estrondosa, mas que tem um coração mole e cheio de amor, a Karla pelo companheirismo e sinceridade, a Lenilson pela parceria de sempre, a Hallicianny por me proporcionar conhecer uma amiga tão doce. Em especial a minha “Veia”, Úrsula, apelido carinhoso tanto como o sentimento que despertei por essa mulher, me ensinou muito durante todos esses anos, me presenteou com uma amizade que não tenho palavras para descrever, como também não consigo relatar em palavras o tamanho

do apreço que sinto por ela, além de ser determinada, guerreira, batalhadora, sincera e ter um coração imenso, é patriarca de uma família linda e apaixonante que também aprendi a amar, muito obrigada minha amiga, por ter chagado até aqui comigo.

Aos amigos que reuni nesses anos de graduação, pessoas que nesse passagem marcaram essa história. Raimundo com seu jeito cativante e caráter inabalável, Vanessa inicialmente bibliotecária da instituição, hoje uma amiga para toda a vida, entre muitos outros que me ensinaram a crescer e amadurecer, cada um com sua particularidade.

A minha orientadora Prof^a. Joseline Pereira Lima, pelos ensinamentos, por seu exemplo de ética e profissionalismo, por acreditar e valorizar a profissão de enfermagem, por confiar na minha capacidade, pela amizade, cuidado e conselhos, e sobretudo, por sua paciência em todos os momentos.

A todos aqueles que fizeram do meu sonho real, me proporcionando forças para que eu não desistisse de ir atrás do que eu buscava para minha vida. Muitos obstáculos foram impostos para mim durante esses últimos anos, mas graças a vocês eu não fraquejei.

Contudo, a minha fé não me permite deixar de agradecer a Deus. Pois “Tudo posso naquele que me fortalece”.

Escolhi os plantões, porque sei que o escuro da noite amedronta os enfermos.
Escolhi estar presente na dor porque já estive muito perto do sofrimento.
Escolhi servir ao próximo porque sei que todos nós um dia precisamos de ajuda.
Escolhi o branco porque quero transmitir paz.
Escolhi estudar métodos de trabalho porque os livros são fonte saber.
Escolhi ser Enfermeira porque amo e respeito a vida!

(Florence Nightingale)

RESUMO

A satisfação dos profissionais de enfermagem vem sendo considerada uma variável respeitável, tendo em vista que, implícita ou explicitamente, está ligado à produtividade, à concretização individual de suas expectativas e à excelência do serviço. Este estudo objetiva analisar a satisfação no trabalho da equipe de enfermagem da instituição, caracterizar o perfil sócio demográfico e profissional dos entrevistados e analisar a satisfação profissional da equipe de enfermagem segundo os seguintes componentes: autonomia, interação, status profissional, requisitos no trabalho, normas organizacionais e remuneração. Trata-se de uma pesquisa exploratória descritiva com abordagem quantitativa, realizada com 120 profissionais, sendo 96 técnicos de enfermagem e 24 enfermeiros do Hospital Regional Tarcísio de Vasconcelos Maia, Mossoró/RN. Foram adotados como critério de inclusão: ser profissional de enfermagem da instituição estabelecida pela pesquisa, trabalhar nessa a pelo menos 6 meses, estar no ambiente de trabalho no momento da coleta. Critérios de exclusão adotados: estar em função de gestão, estar gozando de licença prêmio ou licença médica. Os dados foram coletado por meio de um instrumento, o Índice de Satisfação Profissional (ISP), traduzido e validado por Lino (1999) para a língua portuguesa e adaptado conforme a necessidade da pesquisa, a coleta de dados aconteceu após a aprovação do CEP, conforme protocolo 133/2017 e CAAE 75525017.6.0000.5179. O estudo respeitou os aspectos éticos e legais da pesquisa, preconizados pela Resolução nº466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e a resolução do COFEN 311/07 que rege e promove o posicionamento ético dos profissionais de enfermagem frente ao ensino. Apresentou como resultados 87,5% dos entrevistados são do sexo feminino, 51,3% tem idade acima de 40 anos, 53,3% são casados, 61,3% atua a mais de 10 anos. Percebe-se que os profissionais estão satisfeitos com relação a autonomia, interação entre a equipe de enfermagem, interação geral, status profissional. Porém não estão satisfeitos com os itens interação entre equipe de enfermagem e equipe medica, remuneração e requisitos de trabalho. O menor índice de satisfação profissional foi requisito de trabalho (3,25) e o maior foi a interação entre a equipe de enfermagem (4,09). Espera-se, com este estudo, poder fornecer subsídios para implementar mudanças e com isso contribuir para o desenvolvimento da Qualidade de Vida dos trabalhadores da enfermagem.

Palavras-chave: Satisfação Profissional. Equipe de Enfermagem. Trabalho.

ABSTRACT

The satisfaction of nursing professionals has been considered a respectable variable, given that, implicitly or explicitly, it is linked to productivity, the individual fulfillment of their expectations and the excellence of the service. This study aims to analyze the satisfaction in the work of the nursing team of the institution, characterize the demographic and professional profile of the interviewees and analyze the professional satisfaction of the nursing team according to the following components: autonomy, interaction, professional status, requirements at work, norms organizational and remuneration. This is an exploratory descriptive study with a quantitative approach, performed with 120 professionals, 96 nursing technicians and 24 nurses from the Regional Hospital Tarcísio de Vasconcelos Maia, Mossoró / RN. The inclusion criterion was: to be a nursing professional of the institution established by the research, to work for at least 6 months, to be in the work environment at the moment of collection. Exclusion criteria adopted: be in charge of management, be in possession of a premium license or medical license. Data were collected through an instrument, the Professional Satisfaction Index (ISP), translated and validated by Lino (1999) for the Portuguese language and adapted according to the need of the research, data collection took place after the approval of the CEP, according to protocol 133/2017 and CAAE 75525017.6.0000.5179. The study respected the ethical and legal aspects of the research, recommended by Resolution 466/2012 of the National Health Council and the resolution of COFEN 311/07 that governs and promotes the ethical positioning of nursing professionals in relation to teaching. She presented as results 87.5% of the interviewees are female, 51.3% are over 40 years old, 53.3% are married, 61.3% have been working for more than 10 years. It is noticed that professionals are satisfied with regard to autonomy, interaction between the nursing team, general interaction, professional status. However they are not satisfied with the items interaction between nursing team and medical team, compensation and work requirements. The lowest job satisfaction index was a work requirement (3.25) and the greater was the interaction between the nursing team (4.09). It is hoped, with this study, to be able to provide subsidies to implement changes and with that contribute to the development of Quality of Life of nursing workers.

Keywords: Professional Satisfaction. Nursing team. Job.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - CARACTERIZAÇÃO DOS CONCEITOS DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO	19
TABELA 2 – DADOS RELACIONADOS	28
TABELA 3 – DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO COM A REMUNERAÇÃO	30
TABELA 4 –DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO COM O STATUS PROFISSIONAL	31
TABELA 5 –DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO A AUTONOMIA	32
TABELA 6 –DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO AINTERAÇÃO (GERAL)	33
TABELA 7 –DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO AINTERAÇÃO ENTRE A EQUIPE DE ENFERMAGEM	34
TABELA 8 – DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO A COM INTERAÇÃO ENTRE A EQUIOPE DE ENFERMAGEM / EQUIPE MÉDICA	35
TABELA 9 – DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO O REQUISITO DO TRABALHO	35
TABELA 10 – DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO AS NORMAS ORGANIZACIONAIS	36
TABELA 11 – ÍNDICE DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DA EQUIPE DE ENFERMAGEM	37

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Contextualização	10
1.2 Justificativa.....	13
1.3 Problematização	13
1.4 Hipótese	13
2 OBJETIVOS	15
2.1 Objetivo Geral.....	15
2.2 Objetivos Específicos	15
3 REFERENCIAL TEORICO	16
3.1 Processo de trabalho	16
3.2 Satisfação no processo trabalho	17
3.3 Enfermagem como profissão	20
3.4 Satisfação no trabalho de Enfermagem	21
4 METODOLOGIA	23
4.1 Tipo de estudo	23
4.2 Local do estudo	23
4.3 População e amostra	24
4.4 Instrumento de coleta de dados	24
4.5 Procedimento de coleta	26
4.6 Análise de dados	26
4.7 Aspectos éticos	26
4.8 Financiamento	27
5 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS	28
5.1 Perfil sócio demográfico e profissional da equipe de Enfermagem	28
5.2 Satisfação profissional da equipe de Enfermagem.....	30
5.3 Índice de satisfação profissional	37
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	39
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE	44
ANEXO A - Instrumento de Coleta de Dados	47

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Nos últimos anos, as transformações econômicas e sociais decorrente do processo de globalização e da crise econômica, tem alterado consideravelmente, a relação homem trabalho. Busca-se cada vez mais, desempenhar atividades de forma mais ágil, empregando uma alta qualidade em um pequeno espaço de tempo, tornando-se assim, mais produtivo, possibilitando produtos altamente competitivos no cenário capitalista. Diante desse cenário, observa-se o aumento dos ritmos e cargas em detrimento da satisfação dos trabalhadores em executar as tarefas, o que pode repercutir na sua qualidade vida, interferindo no processo saúde/doença (SILVA et al., 2009).

Contudo, essa globalização vem sofrendo pressões de regiões mais competitivas e tem provocado, entre nós, um ambiente de incerteza, relacionada com a dificuldade em conseguir trabalho remunerado, com o excesso de mão-de-obra e com o futuro em geral. A relação das organizações com as equipes de trabalho pode sofrer alterações, deteriorando-se, o que, ao acontecer, não traz benefícios a nenhuma das partes envolvidas (FONSECA, 2014).

A enfermagem caracteriza-se por uma série de atividades e tarefas que envolvem múltiplos graus de responsabilidade e complexidade, acrescido da carga advinda do convívio com a morte, a dor e o sofrimento humano. Essa situação induz a necessidade de um contínuo processo de adaptação entre trabalho e trabalhador, para que a assistência prestada ao cliente seja de boa qualidade e o trabalhador desempenhe suas atividades sem prejuízo de sua saúde física e mental (ROYAS; MARZIALE, 2001).

As condições de trabalho oferecidas pelos hospitais, as peculiaridades das tarefas de enfermagem, a crise econômica, as dificuldades no setor de saúde, a carência de recursos humanos, financeiro e materiais, a constante preocupação com o processo de atualização objetivando acompanhar os avanços técnicos científicos são fatores que contextualizam a situação do pessoal de enfermagem (ROYAS; MARZIALE, 2001).

Estudos apontam que o serviço de enfermagem é diferenciado dos demais, pois atua de forma contínua, desgastante, exaustivo e é desenvolvido a partir de uma relação interpessoal muito próxima com o paciente sob seus cuidados. Essas

características proporcionam sentimentos como alegria, satisfação e prazer aos envolvidos, sendo elas extremamente necessárias para exercer a profissão (SILVA et al., 2009).

Quando se discute a relação do sujeito com o seu ambiente laboral há que se considerar que as pessoas passam a maior parte das suas vidas envolvidas com o trabalho, convivendo nas suas empresas e/ou instituições, com seus superiores e colegas, portanto, esse relacionamento deve ser o mais saudável possível. Já que a prática da enfermagem é caracterizada por atividades que exigem alta interdependência entre os profissionais que compõem a equipe, os relacionamentos e a motivação para o trabalho surgem como aspectos fundamentais na busca de mais eficiência e qualidade na assistência a de enfermagem prestada ao paciente, o que não deve estar separado da satisfação dos trabalhadores com o seu trabalho (RENNER et al., 2014).

A satisfação dos enfermeiros tem sido considerada uma variável importante porque, implícita ou explicitamente, está associada à produtividade, à realização pessoal dos indivíduos e à excelência do serviço (MOURA; BRÁS; ANES, 2015).

A satisfação do trabalhador, inclusive do profissional de enfermagem resulta da complexa e dinâmica interação das condições gerais de vida, das relações de trabalho, do processo de controle que os trabalhadores possuem sobre suas condições de vida. Nesse sentido, a satisfação é um processo dinâmico que pode ter influência tanto da organização do trabalho quanto da vida social, ou seja, o trabalhador não chega ao seu local de trabalho como uma máquina nova; ele possui uma história, o que o torna um indivíduo com características únicas e pessoais (MARTINEZ; PARAGUAY; 2003).

É consensual que cada ser humano é um ser único e com expectativas de qualidade de vida e bem-estar muito diferentes, letramento, condição socioeconômica, personalidade, contexto familiar, cultural, momento social, económico e político, entre outros. Desta forma, é natural que neste contexto de trabalho, alguns se sintam satisfeitos profissionalmente quando são recompensados económico financeiramente, outros quando são reconhecidos na sua competência, outros ainda quando são chamados a participar nas decisões ou a realizar tarefas (RIBEIRO, 2014).

Assim, é importante que as organizações levem em consideração esta diversidade individual e procurem otimizar a prestação dos seus trabalhadores,

oferecendo-lhes as oportunidades de participação que mais e melhor respondam às suas aspirações individuais criando as formas adequadas para incorporar os seres humanos, de modo, a proporcionar-lhe maior satisfação e, assim incrementar globalmente a qualidade do serviço prestado (RIBEIRO, 2014).

A satisfação vêm de um conjunto de fatores associados ao trabalho, sendo possível avaliar a satisfação das pessoas em relação aos seguintes fatores: direção; organização; colegas de trabalho; condições de trabalho; progressão na carreira; perspectivas de promoção; recompensas salariais; estabilidade do emprego; volume de trabalho; desempenho pessoal; intrínseca pessoal, entre outros. O ambiente fora do trabalho influencia diretamente os sentidos do indivíduo no expediente e, da mesma forma, pois este é uma parte importante da sua vida. Logo, a satisfação profissional afeta, também, o sentimento da satisfação global com a vida, existindo um ciclo, sendo necessário harmonia para o bem-estar do indivíduo. É um conceito que abrange a satisfação com os colegas de trabalho, a remuneração, as condições de trabalho, a supervisão, a natureza do trabalho e da organização, o crescimento pessoal, o reconhecimento, a segurança e os benefícios. Pode-se entender então que a satisfação ou a insatisfação profissional não depende do trabalho, mas também das expectativas que o indivíduo tem dele próprio (CAETANO; VALA, 2007).

Apesar da importância do trabalho, na avaliação individual de satisfação com a vida, possa ser muito diferente para cada ser humano tendo em conta os aspetos mencionados, é verdade que o valor na sociedade moderna tem vindo a aumentar substantivamente e a tornar-se cada vez mais um motivo de satisfação ou de frustração pessoal que pode muitas vezes interferir na apreciação de outras facetas da vida cotidiana. Quando essa atividade é considerado um dos componentes mais importantes da vida, às vezes até a mais importante, a qualidade de vida, o bem-estar e a saúde dos seres humanos e de todos aqueles que os rodeiam, podem, se estiverem insatisfeitos no seu desempenho profissional, gerar impactos negativos graves nos próprios, no grupo e prejudicar seriamente a performance da organização onde trabalham. Convém por isso mesmo recordar que, o conceito de satisfação no trabalho é indissociável do contexto onde exerce a sua atividade mas também da análise minuciosa da personalidade e das características da vida de cada ser humano (RIBEIRO, 2014).

A satisfação profissional tem sido, nos últimos anos, encarada como condição importante para o desenvolvimento da atividade das organizações, em relação ao que influencia e como é influenciada. É um tema com difícil definição, pois está ligado à maneira de ser do indivíduo, expectativas pessoais e da forma como se sente no local que exerce sua profissão, que pode variar de indivíduo para indivíduo. De forma simplificada, é vista como estado emocional ou de prazer, que resulta da avaliação do seu trabalho e da sua rotina. (OLIVEIRA, 2015)

1.2 Justificativa

O interesse em abordar o tema pesquisado surgiu a partir das vivências da pesquisadora em campo de estágio durante a trajetória da vida acadêmica, por observar que a satisfação do profissional interfere diretamente sobre a produtividade, desempenho, absenteísmo, rotatividade, saúde e bem-estar, satisfação na vida e satisfação dos clientes, por isso tem se tornado fonte de preocupação das organizações, gerando dessa forma um serviço que não abrange em sua totalidade, as necessidades dos usuários.

É importante compreender a amplitude da satisfação de um profissional de enfermagem. Tendo posse desses dados esperamos ter subsídios para ajudar os dirigentes das unidade de saúde compreender melhor os fatores desencadeantes da satisfação da equipe de enfermagem, tendo a possibilidade de trabalhar cada vez mais a motivação destes profissionais, para que suas necessidades sejam conhecidas e valorizadas diante de algumas decisões.

1.3 Problematização

Diante das particularidades do trabalho em saúde, da complexidade das organizações hospitalares, da importância dos recursos humanos e do profissional de enfermagem no âmbito hospitalar, emergiu o seguinte questionamento: qual o nível de satisfação do profissional da equipe de enfermagem do Hospital Regional Tarcísio de Vasconcelos Maia?

1.4 Hipótese

Visto que o trabalho nos serviços de saúde são complexos ao passo que lidam com a fragilidade do indivíduo no momento em que este se encontra enfermo, inúmeras variáveis podem influir no desenvolvimento desta atividade, assim como no nível de satisfação deste para com o próprio serviço. Desta forma, acredita-se que a equipe de enfermagem tenha baixo nível de satisfação, devido as condições de trabalho, a remuneração não ser condizente com as atividades, jornadas extensa e exaustivas devido à escassez ou má distribuição das escalas de trabalho dos profissionais.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

- Analisar o nível de satisfação no trabalho da equipe de enfermagem do Hospital Regional Tarcísio de Vasconcelos Maia

2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar o perfil sócio demográfico e profissional dos entrevistados
- Conhecer a satisfação profissional da equipe de enfermagem segundo os seguintes componentes: autonomia, interação, status profissional, requisitos no trabalho, normas organizacionais e remuneração.
- Identificar o índice de satisfação profissional dos membros da equipe de enfermagem.

3 REFERENCIAL TEORICO

3.1 Processo de trabalho

O homem na sociedade de consumo é valorizado a partir do seu lugar de proprietário e consumidor, homem e mercadoria se identificam. Esse passa a ser eixo norteador da representação que o homem elabora de si mesmo e dos outros à sua volta. A sociedade de consumo impõe que tudo gire em torno dela, especialmente o trabalho e, considerando a centralidade do trabalho nas vidas das pessoas; e como este perpassa as expectativas, as necessidades, a subjetividade e a identidade social do trabalhador, vem se desenhando um panorama de construção de valores que não ficam restritos ao espaço organizacional, mas estão norteando a configuração das relações sociais (ROSENSTOK, 2011).

Com relação ao valor do trabalho, Dutra (1997, p. 295) destaca que:

A valorização do trabalho como condição humana; como formador do homem; como elemento de coesão entre os homens; como elemento mediador da relação entre homem e sociedade e entre homem e natureza; como atividade produtiva; como fonte de riqueza abundancia e progresso; como fonte de conhecimento do bem e do mal.

Os sentidos e significados do trabalho sofrem influência direta de situações rotineiras vividas diariamente pelo profissional. A industrialização, a evolução tecnológica, as relações capitalistas transformam o cenário e as condições de trabalho nas últimas décadas (DUARTE; SIMÕES, 2015).

O sentido do trabalho é apontado como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado refere-se as representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. A orientação é a sua inclinação para o trabalho, o que busca e o que guia suas ações. E a coerência é a harmonia ou equilíbrio de suas relações de trabalho. (MORIN, 2001).

Essa atividade ocupa um lugar importante na sociedade já que é nele que passamos grande parte da nossa vida. A satisfação com que o encaramos têm repercussão direta na vida de cada cidadão e pode tornar agradável, ou não, uma rotina diária que se repete durante a idade ativa. (FONSECA, 2014)

Assim, ocupa papel organizador na vida das pessoas. Sendo possível oferecer ao indivíduo possibilidade de adquirir formação técnica, política, cultural, estética e artística, além de constituir possível fonte de realização, de desenvolvimento de habilidades, de crescimento e satisfação. O homem primeiramente o idealiza, emprega suas forças, apropria-se dos recursos da natureza e, então, transforma a realidade, como característica humana, estruturado na forma de processo. (DUARTE; SIMÕES, 2015)

3.2 Satisfação no processo trabalho

A qualidade de vida no trabalho é o nível de satisfação do trabalhador enquanto indivíduo associado nas organizações. O desenvolvimento do bem estar do trabalho está associado aos fatores de satisfação na atividade laboral, ao envolvimento com o trabalho e ao comprometimento organizacional (SIQUEIRA; PADOVAM, 2004).

A valorização humana na empresa importa na consideração de plenitude de realização do homem, cujo referencial para nós são os quatro polos existenciais: fé, amor, trabalho e lazer. Esses são os fundamentos de uma política de valorização do ser humano no trabalho, que compreende, em uma visão integrada, as funções clássicas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento gerencial, benefícios, cargos e salários, avaliação de desempenho, promoção sucessão e comunicação interna. (MATOS, 1997, p.17).

O trabalho não é uma organização, mas uma interação complexa de tarefas, papéis, responsabilidades, relação incentivos e recompensas, num dado contexto físico e social (LOCKE, 1976).

Entender a satisfação no trabalho necessita de uma análise dos elementos que a constituem, da sua dinâmica, onde a satisfação global no trabalho é o resultado da satisfação com diversos fatores. (RIBEIRO, 2014)

Como cada pessoa é um ser único, com sentimentos, emoções, valores que lhe são únicos, o que explica o fato de cada trabalhador apresentar expectativas divergentes em relação ao trabalho. No entanto, no que concerne aos fatores que causam satisfação no trabalho existem grandes semelhanças. Esses fatores dividem-se em dois grandes grupos: eventos/condições e agentes. Estes dois fatores devem ser analisados individualmente mas também nas suas inter-relações

que abrange aspetos relacionados com o trabalhador, com o trabalho e com a sua envolvimento como se pode notar pela imagem. (RIBEIRO, 2014)

Quadro 1 – Fatores que contribuem para a satisfação no trabalho

Eventos/ Condições	Trabalho	Interesse, significado, sucesso, realização, possibilidade de uso de habilidades, variedade de tarefas, autonomia na tomada de decisão, clareza de papéis, avaliação de desempenho, responsabilidade e ausência de fadiga física e de monotonia, estabilidade e segurança.
	Ordenado	Compreende a equidade (com os demais trabalhadores), a quantidade (garantindo o estilo de vida que o trabalhador deseja) e a forma de pagamento e benefícios (férias, assistência médica, reforma, entre outros).
	Promoção	Oportunidade, justiça e clareza para os trabalhadores, respeitando os que eventualmente não querem ser promovidos.
	Reconhecimento	Manifestação de elogios, na avaliação, numa comunicação pública ou mesmo numa conversa informal.
	Condições e ambiente de trabalho	Envolve todos os recursos disponíveis para a realização do trabalho (equipamentos, tempo, ruído, temperatura, luz, humidade, pausas, jornada de trabalho e segurança).
Agentes constituídos por colegas e subordinados		Estabelecimento de relações de confiança, colaboração, poder de escuta, assertividade e partilha de valores.
		Gestão e supervisão em que os trabalhadores esperam que os seus superiores hierárquicos sejam atenciosos, justos, competentes, bons comunicadores, reconheçam e recompensem o bom desempenho e permitam a participação na tomada de decisão.
		Organização que engloba a relação da organização com o seu trabalhador, assim como a política de benefícios e pagamentos e toda a filosofia da instituição.

Fonte: adaptado de Locke (1984)

Esta teoria apresenta-se particularmente útil para se compreender como e por que os trabalhadores se comprometem com objetivos, e, deixou mais claro o modo pelo qual a participação e as recompensas extrínsecas afetam os objetivos de desempenho estabelecidos pelos trabalhadores. (RIBEIRO, 2014)

Contudo, as definições sobre satisfação no trabalho são múltiplas, dependendo da perspectiva em que são definidas. É um fenómeno complexo, subjetivo, com variação individual decorrente do indivíduo e o que quer com as situações vividas. Está dependente das forças interna e externas ao ambiente do

trabalho e pode afetar o trabalhador na sua saúde física, mental, comportamento profissional e social, com repercussão na vida pessoal, familiar e na organização onde está inserido (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Por mais literaturas que se estude, não é possível identificar uma única definição completa de satisfação no trabalho. Este é um conceito com múltiplos fatores associados que dificultam a sua definição exata. Existem alguns autores que se evidenciam nas literatura estudadas, como podemos ver na imagem.

TABELA 1 - CARACTERIZAÇÃO DOS CONCEITOS DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Autor	Ano	Satisfação no Trabalho (Indicações/orientações)	Satisfação no Trabalho (Estado emocional ou atitude)
Smith, Kendall & Hullin	1969	Sentimentos ou atitudes afetivas respeitantes a aspetos específicos do trabalho.	
Crites	1969	Estado afetivo, no sentido de gostar ou não, em termos gerais de uma determinada situação do trabalho.	
Locke	1976	Estado emocional positivo que resulta da perceção das experiências no trabalho por parte do trabalhador.	Satisfação como estado emocional, sentimentos ou respostas afetivas em relação ao trabalho
Price e Mueller	1986	Orientação afetiva positiva para o trabalho.	
Muchinsky	1993	Resposta emocional em relação ao trabalho.	
Newstron e Davis	1993	Conjunto de sentimentos /emoções favoráveis / Desfavoráveis, provenientes da análise do trabalhador.	
Beer	1964		
Salancik e Pfeffer	1977	Atitude generalizada em relação ao trabalho, atendendo a três	Satisfação como uma atitude, generalizada em relação ao trabalho
Harpaz	1983	componentes: cognitiva (pensamento ou avaliação do objeto)	
Peiró	1986	afetiva (sentimentos, emoções positivas/negativas),	
Griffin e Bateman	1986	comportamental (intenção em relação ao objeto).	
Arnold,Robertson e Copper	1991		

Fonte: Adaptado de Alcobia (2001, p. 290)

A satisfação profissional promove o bem-estar, a motivação e uma atitude positiva perante o trabalho. A ausência desta pode acarretar uma atitude negativa e frustrante, levando à insatisfação profissional. É importante ressaltar a importância da bem-estar nos profissionais, pois esse vai influenciar diretamente a sua forma de trabalho, e conseqüentemente influenciar a qualidade do serviço prestado aos utentes (OLIVEIRA, 2015).

Em resumo, a satisfação profissional é um comportamento ou uma atitude individual. Pode ser medida através de opiniões ou percepções. É o resultado da avaliação que cada pessoa faz relativamente ao grau de realização dos seus

valores, necessidades, preferências, expectativas profissionais e realização pessoal. (OLIVEIRA, 2015)

3.3 Enfermagem como profissão

Florence Nightingale, precursora da enfermagem moderna, tem sido exemplo para a humanidade, especialmente para enfermagem. Ao romper o preconceito que existia sobre a participação da mulher no exército, estabeleceu uma ocupação útil para esta, modificando a visão da sociedade em relação à enfermagem. No passado, o papel da mulher na sociedade resignava-se em afazeres domésticos e a obedecer a seus maridos (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016).

A enfermagem moderna surgiu com Florence Nightingale, dama da sociedade inglesa que serviu na Guerra da Crimeia (1854-1856) juntamente com 38 voluntárias. Miss Nightingale fazia parte de uma elite econômica e possuía conhecimentos de enfermagem adquiridos com religiosas alemãs. As voluntárias eram escolhidas segundo seu espírito de sacrifício, sua dignidade, disciplina e altruísmo. Após a guerra, Florence fundou a Escola de Enfermagem Saint Thomas, em 1860, cujo método de ensino estava baseado na disciplina militar; a seleção das candidatas era feita de acordo com o que se avaliava como suas qualidades morais, só se aceitando mulheres, solteiras e brancas. Outra característica introduzida por Nightingale foi a divisão social da enfermagem que persiste até os dias atuais (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016).

A Escola de Nightingale formava, segundo relatos, duas categorias distintas de enfermeiras: as *ladies*, oriundas de classe social mais elevada, a quem cumpria o desempenho de tarefas intelectuais, tais como administração, supervisão, direção e controle dos serviços de enfermagem; e as *nurses*, que pertenciam a níveis sociais mais baixos e que, sob a supervisão das *ladies*, realizavam o trabalho operacional da enfermagem, como administração de medicação, curativos e cuidados diretos com os pacientes. Abnegação, sofrimento e obediência eram os valores que tornavam a vocação algo essencial para a escolha da profissão (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016).

A enfermagem tinha um caráter essencialmente expresso pelo instinto de cuidar e que o conhecimento e práticas sobre saúde era passado de geração para geração, sendo considerada como uma prática leiga. No entanto, hoje a profissão

evoluiu e se caracteriza pela profissionalização do cuidado para com o outro por meio da aquisição e aplicação de conhecimentos científicos, competências e habilidades desenvolvidas durante a formação. O cuidado como essência da enfermagem é uma condição humana essencial para o desenvolvimento do ser. A enfermagem desempenha uma evolução no desenvolvimento de sua especificidade desde a metade do século XIX até os dias de hoje. (DUARTE; SIMÕES 2015)

A enfermagem é uma profissão vista como arte e ciência, que exige atenção, raciocínio crítico, dedicação e humanização. Porém, em tempos antigos já se fazia presente no cuidado.(BALDUINO; MANTOVANI; LACERDA, 2009)

3.4 Satisfação no trabalho de Enfermagem

O trabalho está presente em diversos segmentos, dentre os quais destaca-se, aqui, a saúde. Instituições de saúde geralmente agregam grande quantidade de recursos humanos e, portanto, são diretamente influenciadas pelas mudanças atuais do cenário global que envolve o trabalhador. (DUARTE;SIMÕES, 2015)

A enfermagem é uma profissão que ao longo dos tempos sofreu inúmeras mudanças com o objetivo de ir ao encontro das necessidades dos indivíduos e da população em geral (RIBEIRO, 2014).

É indiscutível a sua importância na área da saúde, em que cada dia são mais as exigências, não só devido à implementação de novas tecnologias, mas à própria evolução da sociedade, em que as expectativas em relação aos cuidados de enfermagem, com maior qualificação técnica, científica e ética, impõem uma maior qualidade de cuidados prestados, para níveis de saúde cada vez mais exigentes da população em geral (RIBEIRO, 2014).

Dar vez e voz aos profissionais de saúde, por vivenciarem cotidianamente o ambiente e a organização do trabalho, representa uma importante estratégia para avaliar e identificar a necessidade de adequações neste processo, com vistas a reduzir ou sanar possíveis situações de insatisfação/sufrimento, e tornar a atividade laboral mais satisfatória (TRINDADE et al, 2015).

A satisfação no trabalho é um tema de especial importância na enfermagem. Sabemos que quando satisfeito e motivado, o profissional tem uma sensação de bem estar e conseqüentemente uma melhor qualidade de vida, produzindo melhor na sua área de atuação. Dentro desta perspectiva,

compreendemos que os fatores negativos e positivos terão uma grande influência na qualidade da assistência de enfermagem. (CAMPOS, 2005)

4 METODOLOGIA

4.1 Tipo de estudo

O estudo proposto se delinea como uma pesquisa exploratória, descritiva de natureza quantitativa.

A pesquisa exploratória é aquela que proporciona maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores na área científica. A pesquisa descritiva tem como objetivo é proporcionar a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis, levantamento de opiniões, atitudes e crenças (GIL, 2010).

No delineamento da pesquisa quantitativa, as estratégias que o pesquisador planeja adotar para desenvolver informações são precisas e interpretáveis, as variáveis oferecem maior possibilidade de controle. A principal preocupação do delineamento quantitativo é proporcionar as respostas mais exatas, imparciais e interpretáveis possíveis para a questão de pesquisa e propiciar resultados replicáveis (POLIT; BECK; HUNGLER, 2004).

A pesquisa quantitativa caracteriza-se “pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples às mais complexas”. O autor acrescenta que o caráter quantitativo representa a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitando distorções de análise e interpretação, possibilitando assim uma margem de segurança quanto às inferências. Há de se ressaltar, ainda, que esse método deve ser aplicado em estudos descritivos, nos quais se propõe a investigação de características de um determinado fenômeno (RICHARDSON et al, 1999).

4.2 Local do estudo

O local escolhido para a realização do estudo foi o Hospital Regional Tarcísio de Vasconcelos Maia, situado na Rua Projetada, S/N - Aeroporto, na cidade de Mossoró, no estado do Rio Grande do Norte. Este é classificado como

hospital geral de emergência, também de referência na região. É uma unidade pública conveniada ao Sistema Único de Saúde-SUS. Essa unidade hospitalar foi escolhida por facilitar o acesso de pesquisadores em seus intramuros e por possuir um número considerado elevado de profissionais de enfermagem em sua unidade o que facilitará a realização da coleta de dados.

4.3 População e amostra

A população é a quantidade de sujeitos que são inseridas no estudo. A amostra se caracteriza como sendo o número de sujeitos selecionados para que sejam cumpridas suas indagações e estas satisfaçam suas fontes de análises (GIL 2010).

Durante a pesquisa, foram adotados como critério de inclusão: ser profissional de enfermagem do Hospital Regional Tarcísio de Vasconcelos Maia, trabalhar na instituição há pelo menos 6 meses, estar no ambiente de trabalho no momento da coleta. Como critérios de exclusão serão adotados: estar em função de gestão, estar gozando de licença prêmio ou licença médica.

Para determinar o tamanho necessário de profissionais da saúde, foi calculado o tamanho da amostra para populações finitas acompanhada de estratificação. Assim, a amostra será de **120** questionários, sendo 36 enfermeiros e 84 técnicos de enfermagem.

4.4 Instrumento de coleta de dados

Para medir o **Índice de Satisfação Profissional (ISP)** utilizou-se um instrumento traduzido e validado por Lino (1999) para a língua portuguesa (Anexo A) e adaptado conforme a necessidade da pesquisa.

O ISP é composto por duas partes (A e B), com a finalidade de avaliar o nível de satisfação da equipe de enfermagem em relação a seis componentes profissionais: autonomia, interação, status profissional, requisitos do trabalho, normas organizacionais, remuneração, e identificar a importância relativa que eles atribuíam a esses componentes, relacionando a medida da situação atual de trabalho com a medida de expectativas em relação ao trabalho (CAMPOS, 2005).

A primeira parte do instrumento (Parte A) corresponde a um questionário de caracterização sociodemográfica e profissional, com a finalidade de caracterizar a equipe de enfermagem, segundo as variáveis: Sexo, idade, estado civil, área de atuação(cargo/função), setor em que trabalha na instituição, período em que trabalha, possui pós-graduação ou cursos na área específica na qual trabalha, tempo de atuação profissional, tempo de atuação na unidade hospitalar atual, trabalha em outras instituições e faixa salarial. (CAMPOS, 2005)

A segunda parte (Parte B) consiste de uma escala de atitudes, do tipo Likert. A **Escala de Likert** utilizada, segundo Polit, Beck e Hungler (2004), serve para medir atitudes, possibilitando ótimas discriminações entre pessoas com pontos de vista diferentes, através das opiniões e avaliações que os sujeitos efetuam acerca de uma determinada situação. Relaciona a medida da situação atual de trabalho com a medida de expectativas em relação ao trabalho (LINO, 2004).

É composta por 44 enunciados que abrangem os seis componentes da satisfação profissional, e a resposta a cada item desse varia entre discorda inteiramente (7) e concorda inteiramente (1), medindo o quanto à equipe de enfermagem está satisfeita em relação a cada um dos seis componentes. Esses itens, 22 sentenciados positivamente e 22 negativamente, estão dispostos aleatoriamente no instrumento, conforme mostrado no Quadro 1, de forma que o respondente não sabe qual componente está sendo medido. Um ponto a ser destacado é que a direção da escala é positiva, isto é, ela mede o nível de satisfação, ao invés do nível de insatisfação (LINO, 2004).

QUADRO 01 – DISTRIBUIÇÃO DE ITENS DO ÍNDICE DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL (ISP), SEGUNDO COMPONENTE E DIREÇÃO DO ITEM

Componente	Enunciados positivos	Enunciados negativos
Autonomia	13, 26, 43	07, 17, 20, 30, 31
Interação (geral)	03, 06, 16, 19, 37	10, 23, 28, 35, 39
Entre a equipe de enfermagem	03,16	10, 23, 28
Com a equipe médica	06, 19, 37	35, 39
Status profissional	09, 11, 34, 38	02, 27, 41
Requisitos do trabalho	22, 24, 29	04, 15, 36

Normas organizacionais	05, 25, 40, 42	12, 18, 33
Remuneração	01, 14, 32	08, 21, 44

Fonte: Campos (2005)

4.5 Procedimento de coleta

O projeto foi encaminhado para o CEP (Comitê de Ética em Pesquisa) da FACENE – FAMENE João Pessoa – PB para que seja apreciado. A coleta de dados iniciou após a aprovação ética do pelo CEP.

Os participantes foram esclarecidos quanto aos objetivos, a justificativa e os prováveis riscos da pesquisa; em seguida foi requisitada a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em duas vias, onde uma ficou com o pesquisador e a outra com o participante da pesquisa. Este documento contém as informações referentes à pesquisa, como também garante os direitos do participante, a liberdade do sujeito em desistir de participar ou sair sem o seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, em qualquer momento, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado; a segurança do sigilo que garanta a privacidade dos sujeitos quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa.

A seguir foi iniciada a coleta dos dados, durante os diversos turnos e dias de trabalho, incluindo finais de semana.

4.6 Análise de dados

Os dados foram tabulados em planilha eletrônica e transferidos para o programa estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 23.0, os quais foram expressos em frequência simples e porcentagem. Sempre quando necessário as variáveis sofreram transformação do tipo binária.

4.7 Aspectos éticos

O estudo respeitou os aspectos éticos e legais da pesquisa envolvendo seres humanos, preconizados pela Resolução nº466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, principalmente, o princípio ético da autonomia, sobretudo no que concerne ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), instrumento

imprescindível para o desenvolvimento de atividades de pesquisa com seres humanos, considerando sua privacidade, dignidade e defendendo sua vulnerabilidade.

De acordo com a Resolução do COFEN 311/07 que rege e promove o posicionamento ético dos profissionais de enfermagem frente ao ensino, na pesquisa e produções técnico-científicas, esses devem seguir as normas para pesquisa com seres humanos, acatar os princípios de honestidade e fidedignidade como também os direitos autorais no processo de pesquisa, divulgar os produtos da análise à sociedade em geral e cessar o estudo na hipótese de qualquer risco à vida e à integridade do participante. A pesquisa apresentou riscos mínimos, como o possível constrangimento ao responder os questionamentos, entretanto os benefícios superam os riscos, visto a importância dos resultados para a ciência.

4.8 Financiamento

Todas as despesas decorrentes da viabilização dessa pesquisa foram de responsabilidade da pesquisadora associada. A Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró disponibilizou referências contidas em sua biblioteca, computadores e conectivos, bem como orientador e banca examinadora.

5 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

A seguir serão apresentados os resultados da pesquisa. Serão divididos em 3 partes, a primeira relacionada ao perfil sóciodemográfico e profissional da equipe de enfermagem, a segunda relacionada a satisfação profissional dos entrevistados com a análise do Índice de Satisfação Profissional e dos seguintes itens: autonomia, interação, status profissional, requisitos no trabalho, normas organizacionais e remuneração.

Serão mostrados em forma de tabelas e analisados a luz da literatura.

5.1 Perfil sócio demográfico e profissional da equipe de Enfermagem

TABELA 2 – DADOS RELACIONADOS AO PERFIL SÓCIO DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DA EQUIPE DE ENFERMAGEM (N=120)

Variável	Freq.	%
Sexo		
Masculino	15	12,5
Feminino	105	87,5
Idade *		
20 a 30 anos	14	11,8
31 a 40	44	37,0
Acima de 40	61	51,3
Estado civil		
Solteiro	29	24,2
Casado	64	53,3
Divorciado	24	20,0
Viúvo	03	2,5
Área de atuação		
Enfermeiro	24	20,0
Tec de enfermagem	96	80,0
Período		
Diurno	07	5,8
Noturno	09	7,5
24h	104	86,7
Possui pós graduação		
Não	86	71,7
Sim	34	28,3
Tempo de atuação profissional *		

1 a 5 anos	18	15,1
6 a 10	28	23,5
Acima de 10	73	61,3
Tempo de atuação na unidade *		
Até 5 anos	80	67,2
6 a 10	12	10,1
Acima de 10	27	22,7
Trabalha em outra instituição		
Não	44	36,7
Sim	76	63,3
Faixa salarial		
1 a 2 salários	47	39,2
2 a 4	48	40,0
4 a 5	10	8,3
Acima de 5	15	12,5

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

* Número inferior de respondentes em virtude de ausência de respostas

De acordo com a tabela 2 percebe-se que 87,5% dos entrevistados são do sexo feminino 51,3% tem acima de 40 anos de idade, 53,3% são casados, 80% são técnicos de enfermagem, 86,7% tem jornada de trabalho de 24h, 71,3% não possui pós graduação, 61,3% tem mais de 10 anos de atuação profissional, porem 67,2% atuam até 5 anos na referida unidade. 63,3% trabalham em outra instituição e 40% tem faixa salarial entre 2 a 4 salários mínimos.

5.2 Satisfação profissional da equipe de Enfermagem

TABELA 3 – DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO COM A REMUNERAÇÃO

Itens	Concordo		Neutro		Discordo	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
1. Meu salário atual é satisfatório.	11	9,2	07	5,8	102	85,0
8. Tenho a impressão que grande parte do pessoal de enfermagem desse hospital está insatisfeito com seu salário	89	74,2	06	5,0	25	20,8
14. Considerando o que é esperado do pessoal do serviço de enfermagem, neste hospital o salário que recebemos é razoável	22	18,3	08	6,7	90	75,0
21. Neste hospital, o índice atual de reajuste salarial do pessoal de enfermagem não é satisfatório	107	89,2	04	3,3	09	7,5
32. Do que eu ouço sobre o pessoal de enfermagem de outros hospitais, neste hospital nossa remuneração é justa	23	19,2	12	10,0	85	70,8
44. Neste hospital, se faz necessário um reajuste de salários para o pessoal de enfermagem	111	92,5	01	0,8	08	6,7

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

Ao analisar os dados da tabela 3 é possível perceber que no item 1 (Meu salário atual é satisfatório.), 85% dos entrevistados discorda dessa afirmativa, no item 44 (Neste hospital, se faz necessário um reajuste de salários para o pessoal de enfermagem), 92.5% afirmaram que necessitam de um reajuste de seus proventos. Analisando a composição do quadro e suas devidas distribuições de respostas é possível identificar um alto índice de insatisfação no que diz respeito a remuneração dos participantes dessa pesquisa.

Os baixos salários da categoria são citados em alguns estudos, como por exemplo em Schmidt (2004), como sendo uma das causas de maior insatisfação da categoria de enfermagem. O estudo mostra que isso obriga a maioria dos trabalhadores de enfermagem a optar por mais de um emprego, o que leva-o a permanecer em seu ambiente de trabalho por um longo período de sua vida produtiva, acarretando prejuízos a sua qualidade de vida.

TABELA 4 – DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO COM O STATUS PROFISSIONAL

Itens	Concordo		Neutro		Discordo	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
2. A enfermagem não é amplamente reconhecida como sendo uma profissão importante	64	53,3	08	6,7	48	40,0
9. A maioria das pessoas reconhece a importância da assistência de enfermagem aos pacientes hospitalizados	42	35,0	33	27,5	45	37,5
11. Em minha mente, não tenho dúvidas: o que eu faço em meu trabalho é realmente importante	112	93,3	05	4,2	03	2,5
27. O que eu faço em meu trabalho realmente não acrescenta nada significativo	10	8,3	06	5,0	104	86,7
34. Eu me sinto orgulhosa(o) quando falo com outras pessoas sobre o que faço no meu trabalho	98	81,7	10	8,3	12	10,0
38. Se eu tivesse que decidir tudo outra vez, ainda assim eu entraria na Enfermagem	73	60,8	09	7,5	38	31,7
41. Meu trabalho, em particular, realmente não requer muita habilidade ou conhecimento específico	06	5,0	07	5,8	107	89,2

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

De acordo com a tabela 4, o item 02 (A enfermagem não é amplamente reconhecida como sendo uma profissão importante), 53.3% da população estudada concorda que a enfermagem não é uma profissão reconhecida como importante. Essa falta de reconhecimento ocasiona um forte impacto na auto estima desses profissionais.

Mas, de acordo com o item 11 (Em minha mente, não tenho dúvidas: o que eu faço em meu trabalho é realmente importante), para 93,3% dos profissionais de enfermagem do H.R.T.M, o que eles fazem realmente é importante, e o item 34 (Eu me sinto orgulhosa(o) quando falo com outras pessoas sobre o que faço no meu trabalho) revela que 81,7% sentem orgulho do seu trabalho. Schmidt (2004) mostra em seu estudo que o profissional de enfermagem reconhece a importância do seu papel na sociedade, mas que é necessário provar o seu valor e que esse é essencial para o usuário e que merece ser respeitado como as demais profissões da área da saúde.

TABELA 5 –DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO A AUTONOMIA

Itens	Concordo		Neutro		Discordo	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
7. Eu sinto que sou supervisionada(o) mais diretamente (“de perto”) do que é necessário	28	23,3	19	15,8	73	60,8
13. Eu sinto que tenho participação suficiente no planejamento da assistência para cada um dos meus pacientes	63	52,5	11	9,2	46	38,3
17. Eu tenho muitas responsabilidades e pouca autoridade	80	66,7	19	15,8	21	17,5
20. Em meu serviço, minha(s) chefia(s) toma (m) todas as decisões. Eu tenho pouco controle direto sobre meu próprio trabalho	42	35,0	24	20,0	54	45,0
26. Uma grande dose de independência é permitida, se não requerida de mim	41	34,2	26	21,7	53	44,2
30. Algumas vezes sinto-me frustrada(o) porque todas as minhas atividades parecem ser programadas para mim	27	22,5	30	25,0	63	52,5
31. No meu trabalho, algumas vezes tenho que fazer algumas coisas que vão contra meu melhor julgamento profissional	61	50,8	15	12,5	44	36,7
43. Em meu trabalho, tenho liberdade para tomar decisões importantes, que considero apropriadas, e conto com minha(s) chefia(s) para me apoiar	52	43,3	18	15,0	50	41,7

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

Ao analisarmos a tabela 5 no item 7 (Eu sinto que sou supervisionada(o) mais diretamente (“de perto”) do que é necessário), 60.8% dos respondentes discorda dessa afirmativa. No item 13 (*Eu sinto que tenho participação suficiente no planejamento da assistência para cada tipo de atendimento*), detectamos que 52.5% da equipe de enfermagem concordam que tem participação suficiente no planejamento da assistência para cada tipo de atendimento. Já no item 17 (*Eu tenho muitas responsabilidades e pouca autoridade*), 66.7% dos participantes concordam ter muitas responsabilidades e pouca autoridade.

Segundo Lino (1999), a autonomia é um dos subsídios que atribui maior profissionalização e prestígio a um ofício, atendendo a questões individuais de inserção social que, no caso da enfermagem, é adentrada ou reforçada na sua formação educacional.

TABELA 6 – DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO A INTERAÇÃO (GERAL)

Itens	Concordo		Neutro		Discordo	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
3. Em meu serviço, o pessoal de enfermagem se dispõe, e se ajudam uns aos outros, quando “as coisas estão ocorridas”	75	62,5	24	20,0	21	17,5
6. Em minha unidade, os médicos geralmente cooperam com a equipe de enfermagem	28	23,3	21	17,5	71	59,2
10. Em minha unidade é difícil para os (as) novos (as) enfermeiros (as) sentirem-se “a vontade”	53	44,2	13	10,8	54	45,0
16. Em meu serviço, existe muito trabalho em equipe e cooperação entre os vários níveis do pessoal de enfermagem	69	57,5	18	15,0	33	27,5
19. Em minha unidade, há muito trabalho em equipe entre enfermeira(o)s e médicos	37	30,8	26	21,7	57	47,5
23. Em meu serviço, o pessoal de enfermagem não é tão amigável e extrovertido quanto eu gostaria	38	31,7	16	13,3	66	55,0
28. Em minha unidade há muita “distinção de posições”: a(o)s enfermeira(o)s raramente “misturam-se” com aqueles de menor experiência ou diferentes tipos de formação educacional	15	12,5	13	10,8	92	76,7
35. Eu gostaria que os médicos daqui mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem	107	89,2	09	7,5	04	3,3
37. Os médicos deste hospital geralmente compreendem e apreciam o que a equipe de enfermagem faz	29	24,2	14	11,7	77	64,2
39. Os médicos desse hospital subestimam demais a equipe de enfermagem	72	60,0	17	14,2	31	25,8

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

Analisando a Tabela 6, através do item 06 (Em meu trabalho, os médicos geralmente cooperam com a equipe de enfermagem), do 19 (Em meu serviço, há muito trabalho em equipe entre a enfermagem e os médicos) e do 37 (Os médicos deste serviço geralmente compreendem e apreciam o que a equipe de enfermagem faz), é possível observar que a equipe de enfermagem não sente que há uma interação entre eles e os médicos do H.R.T.M.

Em relação ao item 35 (Eu gostaria que os médicos daqui mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem), 89,2% da equipe concordam que gostaria que os médicos mostrassem mais respeito. Esses dados direcionam a percepção para as dificuldades no relacionamento profissional entre enfermeiros e médicos, como decorrência da supremacia da prática médica vigente na assistência à saúde, onde a tomada de decisão é do domínio médico.

TABELA 7 – DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO A INTERAÇÃO ENTRE A EQUIPE DE ENFERMAGEM

Itens	Concordo		Neutro		Discordo	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
3. Em meu serviço, o pessoal de enfermagem se dispõe, e se ajudam uns aos outros, quando “as coisas estão corridas”	75	62,5	24	20,0	21	17,5
10. Em minha unidade é difícil para os (as) novos (as) enfermeiros (as) sentirem-se “a vontade”	53	44,2	13	10,8	54	45,0
16. Em meu serviço, existe muito trabalho em equipe e cooperação entre os vários níveis do pessoal de enfermagem	69	57,5	18	15,0	33	27,5
23. Em meu serviço, o pessoal de enfermagem não é tão amigável e extrovertido quanto eu gostaria	38	31,7	16	13,3	66	55,0
28. Em minha unidade há muita “distinção de posições”: a(o)s enfermeira(o)s raramente “misturam-se” com aqueles de menor experiência ou diferentes tipos de formação educacional	15	12,5	13	10,8	92	76,7

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

Quanto à interação entre a equipe de enfermagem mostrada na Tabela 07, o item 03 (*Em meu serviço, o pessoal de enfermagem se dispõe, e se ajudam uns aos outros, quando “as coisas estão corridas”*) e o 16 (*Em meu serviço, existe muito trabalho em equipe e cooperação entre os vários níveis do pessoal de enfermagem*) exibiram elevado grau de concordância, mostrando a existência de trabalho em equipe e colaboração entre os vários níveis do pessoal de enfermagem.

Em seu estudo Matsuda (2002) diz que os profissionais de enfermagem idealizam que se trabalhe o relacionamento interpessoal da equipe como prioridade para a melhoria do nível de satisfação. A autora tem uma percepção do cotidiano da enfermagem uma distorcida concepção da denominação do grupo que presta assistência (equipe de enfermagem), já que as atividades não necessariamente são desenvolvidas em equipe, o que também foi percebido no decorrer da pesquisa.

TABELA 8 – DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO A COM INTERAÇÃO ENTRE A EQUIPE DE ENFERMAGEM / EQUIPE MÉDICA

Itens	Concordo		Neutro		Discordo	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
6. Em minha unidade, os médicos geralmente cooperam com a equipe de enfermagem	28	23,3	21	17,5	71	59,2
19. Em minha unidade, há muito trabalho em equipe entre enfermeira(o)s e médicos	37	30,8	26	21,7	57	47,5
35. Eu gostaria que os médicos daqui mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem	107	89,2	09	7,5	04	3,3
37. Os médicos deste hospital geralmente compreendem e apreciam o que a equipe de enfermagem faz	29	24,2	14	11,7	77	64,2
39. Os médicos desse hospital subestimam demais a equipe de enfermagem	72	60,0	17	14,2	31	25,8

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

Analisando a Tabela 8, interação equipe de enfermagem/médico, através do item 35 (Eu gostaria que os médicos daqui mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem), do 37 (Os médicos deste hospital geralmente compreendem e apreciam o que a equipe de enfermagem faz) e do 39 (Os médicos desse hospital subestimam demais a equipe de enfermagem), é possível observar a insatisfação do profissional de enfermagem em relação a como ele é visto pela equipe médica.

Se referindo ainda a esse dado, Takahashi (1985) explica essa dificuldade de relacionamento pela predisposição médica em manter-se em uma posição hierarquicamente superior à enfermagem e pela falta do trabalho e espírito de equipe. A equipe de enfermagem, em sua maioria, não se sentem respeitados pelos médicos quanto aos seus conhecimentos.

TABELA 9 – DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO O REQUISITO DO TRABALHO

Itens	Concordo		Neutro		Discordo	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
4. Neste hospital, o pessoal de enfermagem tem muito trabalho administrativo e burocrático	69	57,5	18	15,0	33	27,5
15. Eu acho que poderia realizar um trabalho melhor se não tivesse tanto o que fazer, o tempo todo	100	83,3	05	4,2	15	12,5
22. Eu estou satisfeita(o) com os tipos de atividades que realizo em meu trabalho	83	69,2	18	15,0	19	15,8
24. Eu tenho tempo suficiente e oportunidades para discutir os problemas da assistência ao paciente com outros membros	30	25,0	18	15,0	72	60,0

da equipe de enfermagem						
29. Eu tenho tempo suficiente para a assistência direta ao paciente	31	25,8	11	9,2	78	65,0
36. Eu poderia prestar uma assistência muito melhor se tivesse mais tempo com cada	108	90,0	04	3,3	08	6,7

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

Pela observação do Tabela 9, no item 15 (Eu acho que poderia realizar um trabalho melhor se não tivesse tanto o que fazer, o tempo todo), vemos que 83,3 % da população concorda com esta afirmação e no item 22 (Eu estou satisfeito(o) com os tipos de atividades que realizo em meu trabalho) 69,2% concordam com a afirmativa, expondo uma satisfação com as atividades realizadas no cotidiano, não se deixando abater pelas dificuldades diárias.

No que diz respeito ao componente Requisitos do Trabalho, a rotina, a burocracia e inflexibilidade no ofício, quantidade/sobrecarga e o modelo de assistência adotado foram fatores causadores de insatisfação nos trabalhos de Santos e Rodrigues Filho (1995), Lino (1999) e Matsuda (2002).

TABELA 10 – DADOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ACORDO AS NORMAS ORGANIZACIONAIS

Itens	Concordo		Neutro		Discordo	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
5. Em meu hospital, a equipe de enfermagem tem controle suficiente sobre a programação de seu próprio turno de trabalho	52	43,3	15	12,5	53	44,2
12. Existe uma grande lacuna entre a administração deste hospital e os problemas diários do serviço de enfermagem	76	63,3	16	13,3	28	23,3
18. Neste hospital não existem oportunidades suficientes de promoção para o pessoal de enfermagem	98	81,7	06	5,0	16	13,3
25. Há grande oportunidade para a equipe de enfermagem de participar do processo de tomada de decisões administrativas	12	10,0	17	14,2	91	75,8
33. Neste hospital, as decisões administrativas interferem muito na assistência ao paciente	49	40,8	27	22,5	44	36,7
40. Eu tenho todo o poder que quero no planejamento de normas e procedimentos deste hospital e da minha unidade nada significativo	16	13,3	09	7,5	95	79,2
42. A(s) chefia(s) de enfermagem geralmente consulta(m) a equipe nos problemas diários e procedimentos	57	47,5	21	17,5	42	35,0


Aconteceu uma contradição no que se refere ao planejamento da assistência de enfermagem, pois o item 05 (Em meu serviço, a equipe de enfermagem tem

controle suficiente sobre a programação de seu próprio turno de trabalho) teve 63,3% de concordância, enquanto no item 40 (Eu tenho todo o poder que quero no planejamento de normas e procedimentos deste serviço), houve uma discordância de 79,2%.

É exposto por Santos; Rodrigues Filho (1995) que a administração dos serviços de saúde não manifesta preocupação com o bem-estar do da equipe de enfermagem, ao mesmo tempo em que opta por manter uma certa distância dos problemas e dificuldades enfrentadas pela enfermagem.

5.3 Índice de satisfação profissional

TABELA 11 – ÍNDICE DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DA EQUIPE DE ENFERMAGEM

Mais importante	Componente	Escore médio do componente da escala
	Enfermagem – enfermagem	4,09
	Normas Organizacionais	4,05
	Autonomia	4,00
	Integração	3,98
	Enfermagem- médico	3,88
	Status Profissional	3,87
	Remuneração	3,80
Menos importante	Requisito do trabalho	3,25

Fonte: Pesquisa de Campo (2017)

A tabela número 10 mostra o índice de satisfação profissional da equipe de enfermagem, constatando-se que o requisito de trabalho apresenta o menor índice com score médio de 3,25%, onde foi avaliado a sobre carga de trabalho e o tipo de atividade que realiza, ao passo que a inteiração entre a equipe de enfermagem foi a que apresentou maior índice de satisfação profissional, com score médio de 4,09% onde foram analisados itens como a cooperação os vários níveis do pessoal de enfermagem e o trabalho em equipe entre esses profissionais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conhecer o Índice de Satisfação Profissional da equipe de enfermagem nos apresenta uma realidade divergente da que pré supomos quanto acadêmicos de enfermagem. Identificar o nível de satisfação profissional dos membros da equipe de enfermagem do H.R.T.M; e conhecer e processar o grau de importância atribuída por esses profissionais a cada componente da satisfação profissional: autonomia, interação, “status” profissional, requisitos do trabalho, normas organizacionais e remuneração. Esses foram os objetivos que traçamos no delinear do processo de escolha e implementação do projeto.

Mesmo que o ofício seja prazeroso, mas se faz necessárias políticas administrativas voltadas para a satisfação profissional e sobretudo, envolvimento dos trabalhadores nos processos de decisão da rotina. Martins (1999) refere que quando o homem confere importância ao seu trabalho, e sente-se bem no que faz, sempre encontrará inspiração de lutar por transformações, que são imprescindíveis para a obtenção da QVT.

No decorrer do estudo foi possível analisar e refletir que as conquistas e evoluções científicas e tecnológicas são extremamente necessárias, tendo em vista que transformam e melhoram a vida do homem, porém, é preciso reavaliar as formas de trabalho e de interação social dos profissionais, para que ocorra uma melhoria nas condições de trabalho da enfermagem.

Foi possível identificar que qualquer tentativa de iniciar um processo de mudança que vise a melhoria das condições de trabalho dos profissionais da enfermagem é de extrema importância, uma vez que houve predomínio da insatisfação profissional entre os participantes do estudo em alguns dos sub componentes do instrumento.

Espero, apesar de tudo, com este estudo, poder fornecer subsídios imprescindíveis para implementar mudanças e com isso contribuir para o desenvolvimento da Qualidade de Vida dos trabalhadores da enfermagem no Hospital Regional Tarcísio de Vasconcelos Maia.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Veruska et al. Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v.15, n.2, p. 286-300, ago. 2015.
- ALCOBIA, P. Atitudes e satisfação no trabalho In: FERREIRA, J. M. C. **Manual de Psicossociologia das Organizações**. Lisboa: Mc Graw Hill. 2001, p. 281-306.
- BAGGIO, Maria Aparecida; ERDMANN, Alacoque Lorenzini. Processando o cuidado “do nós” nas relações/interações estabelecidas por profissionais de enfermagem e de saúde. **Cogitare Enferm.**, v.20, n.3, p.573-580, jul./set. 2015.
- BALDUINO, Anice de Fátima Ahmad; MANTOVANI, Maria de Fátima; LACERDA, Maria Ribeiro. O processo de cuidar de enfermagem ao portador de doença crônica cardíaca. **Esc Anna Nery Rev Enferm.**, v.13, n.2, p.342-351, abr./jun. 2009.
- BUENO, Marcos. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão**, ano 4, n. 6, 2002.
- CAETANO, A.; VALA, J. **Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas**. 3. ed. Lisboa. Editora RH, Lda, 2007.
- CAMPOS, Renata Moreira. **Satisfação da equipe de enfermagem do serviço de atendimento móvel de urgências (SAMU) no ambiente de trabalho**. 193f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2005.
- CHAGAS, Samara Naiana Ferreira das; BRITO, Rosanny Souza; BORGES, Ana Maria Machado. Percepção dos estudantes de graduação em enfermagem sobre o trabalho do enfermeiro. **R. Enferm. Cent. O. Min.**, v.6, n.3, p.2421-2429, set./dez. 2016.
- DUARTE, Joyce Mara Gabriel; SIMÕES, Ana Lúcia de Assis. Significados do trabalho para profissionais de enfermagem de um hospital de ensino. **Rev enferm UERJ**, Rio de Janeiro, v.23, n.3, p.388-394, maio/jun. 2015.
- DUTRA, Eliana. **O ardil totalitário: imaginário político no Brasil dos anos 30**. Rio de Janeiro/Minas Gerais: Editora UFRJ/Editora UFMG, 1997.
- FERNANDES, Sônia Regina Pereira. Saúde e trabalho: controvérsias teóricas. **Caderno CRH**, Salvador, n.24/25, p.155-169, jan./dez. 1996.
- FONSECA, Rui Manuel Passadouro da. **Satisfação Profissional nas USF da ARS Centro Fatores intrínsecos e extrínsecos do trabalho**. 152f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Economia da Saúde) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HAUSMANN, Mônica; PEDUZZI, Marina. Articulação entre as dimensões gerencial e assistencial do processo de trabalho do enfermeiro. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, v.18, n.2, p.258-265, abr./jun. 2009.

LINO, M. M. **Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI**: adaptação transcultural do Index Of Work Satisfaction (IWS). São Paulo, 1999, 221 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade de São Paulo, São Paulo. 1999.

LINO, M. M. **Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de Unidades de Terapia Intensiva**. São Paulo, 2004, 238 p. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Universidade de São Paulo, São Paulo. 2004.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M.P. (Org.). **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago: Rand-McNally, 1976.

LUNARDI FILHO, Wilson Danilo. **Prazeres e sofrimento no trabalho**: contribuições à organização do processo de trabalho da enfermagem. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1995.

MARQUEZE, Elaine Cristina MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho – uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.30, n.112, p.69-79, 2005.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.6, p.59-78, 2003.

MARTINS, J.J. Qualidade de Vida e trabalho: o cenário atual da enfermagem numa Unidade de Terapia Intensiva (UTI). **Texto Contexto Enferm.**, Florianópolis, v. 8, n.3, p.128-146, set./dez., 1999.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emdio. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, v. 11, n. 2, p. 195-205, jul./dez. 2006.

MATOS, F. G. Fator QF – **Ciclo de felicidade no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1997.

MATSUDA, L. M. **Satisfação profissional da equipe de enfermagem de uma UTI adulto**: perspectivas de gestão para a qualidade da assistência. 2002. 262 p. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2002.

MENEZES, Karla Dayanne Nunes Barbosa. **Satisfação e qualidade de vida no trabalho**: percepção dos profissionais de enfermagem no âmbito hospitalar. 116f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, Jul./Set. 2001.

MOURA, Sandra Cristina Mendo; BRÁS, Manuel Alberto Morais; ANES, Eugénia Maria Garcia Jorge. **Fatores que contribuem para Satisfação dos Profissionais de Enfermagem – na óptica da gestão**. 2015. Disponível em: https://www.esenfc.pt/event/event/abstracts/exportAbstractPDF.php?id_abstract=4352&id_event=76. Acesso em: 12 jun. 2017

OLIVEIRA, Elaine Cristina Lima de. **Satisfação profissional, qualidade de serviço e segurança do utente**: Um estudo de caso em instituições de Economia Social. 71f. Dissertação (Mestrado em Gestão) - Universidade de Coimbra, Coimbra, 2015.

POLIT, D.F.; BECK, C.T.; HUNGLER, B.P. **Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem**: métodos, avaliação e utilização. 5 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

RENNER, Jacinta Sidegum et al. Qualidade de vida e satisfação no trabalho: a percepção dos técnicos de enfermagem que atuam em ambiente hospitalar. **Rev Min Enferm.**, v.18, n.2, p.440-446, abr./jun. 2014.

RIBEIRO, Maria Cândida Ferreira dos Santos. **Satisfação no trabalho dos enfermeiros de um agrupamento de centros de saúde**. 141f. Dissertação (Mestrado Direção e Chefia de Serviços de Enfermagem) - Escola Superior de Enfermagem do Porto, Porto, 2014.

RICHARDSON, R. J et al. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 3. edição, 1999.

RODRIGUES, Andrea Leite; BARRICHELLO, Alcides; MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. **RAE**, São Paulo, v. 56, n. 2, p.192-208, mar./abr. 2016.

ROSENSTOK, Karelina Izaltemberg Vasconcelos. **Satisfação, envolvimento e comprometimento com o trabalho**: percepção dos profissionais na Estratégia Saúde da Família. 108 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2011.

ROYAS, A.D.V.; MARZIALE, M.H.P. A situação de trabalho do pessoal de enfermagem no contexto de um hospital argentino: um estudo sob a ótica da ergonomia. **Rev. latino-am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 9, n. 1, p. 102-108, jan. 2001.

SANTOS, S. R.; RODRIGUES FILHO, J. Enfermagem: fatores de satisfação. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 48, n. 3, p. 242-250, jul./ago./set. 1995.

SCHMIDT, D. R. C. **Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem atuantes em unidades do bloco cirúrgico**. 2004, 185 p. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2004.

SCHMIDT, D.R.C.; DANTAS, R.A.S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Rev Latino-am Enfermagem**, v.14, n.1, p.54-60, jan./fev. 2006.

SILVA, Rosângela Marion da et al. Análise quantitativa da satisfação profissional dos enfermeiros que atuam no período noturno. **Texto Contexto Enferm.**, Florianópolis, v.18, n.2, p. 298-305, abr./jun. 2009.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.2, n.2, p.201-209, 2008.

TRINDADE, L.L. et al. Satisfação profissional e qualidade no cuidado em oncologia: visão dos profissionais da saúde. **J. res.: fundam. care. Online**, v.7, n.2, p.2383-2392, abr./jun. 2015.

APÊNDICE

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Prezado (a) Sr (a).

A presente pesquisa intitulada Satisfação Do Profissional De Enfermagem Em Um Hospital Público De Mossoró/RN desenvolvida por Kamilla Miranda Nascimento de Sousa, pesquisadora associada e aluna do Curso de Graduação em Enfermagem da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança de Mossoró – FACENE/RN, sob a orientação da pesquisadora responsável, a professora Esp. Joseline Pereira Lima, tem como objetivo geral: Analisar a satisfação no trabalho da equipe de enfermagem do Hospital Regional Tarcísio de Vasconcelos Maia E objetivos específicos: Caracterizar o perfil sócio demográfico e profissional dos entrevistados, identificar o índice de satisfação profissional dos membros da equipe de enfermagem, analisar a satisfação profissional da equipe de enfermagem segundo os seguintes componentes: autonomia, interação, status profissional, requisitos no trabalho, normas organizacionais e remuneração.

A mesma justifica-se em compreender a amplitude da satisfação de um profissional de enfermagem. Tendo posse desses dados esperamos ter subsídios para ajudar os dirigentes das unidades de saúde compreender melhor os fatores desencadeantes da satisfação da equipe de enfermagem, tendo a possibilidade de trabalhar cada vez mais a motivação destes profissionais, para que suas necessidades sejam conhecidas e valorizadas diante de algumas decisões.

Será utilizada como instrumento para a coleta de dados, a aplicação de um questionário, Índice de Satisfação Profissional (ISP) traduzido e validado para a língua portuguesa e adaptado conforme a necessidade da pesquisa. Desta forma, venho, através deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, solicitar a sua participação nesta pesquisa e a autorização para utilizar os resultados para fins científicos (monografia, divulgação em revistas e eventos científicos como congressos, seminários, etc.), uma vez que existe a possibilidade de publicação dos resultados.

Convém informar que será garantido seu anonimato, bem como assegurada sua privacidade e o direito de autonomia referente à liberdade de participar ou não

da pesquisa. Você não é obrigado (a) a fornecer as informações solicitadas pela pesquisadora participante. Informamos também que a pesquisa apresenta riscos mínimos às pessoas envolvidas, porém os benefícios superam os riscos.

A pesquisa em questão apresenta riscos mínimos, como, por exemplo, desconforto aos participantes durante a coleta de dados. Porém as atividades ou questionamentos elementares são comuns do dia a dia e em momento algum causam constrangimento à pessoa pesquisada. Apresenta como benefícios, a produção científica sobre o tema e a possibilidade de contribuição para a melhoria da qualidade dos serviços de saúde. Os benefícios superam os riscos.

Os pesquisadores¹ e o Comitê de Ética em Pesquisa desta IES² estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Eu, _____,
 declaro que entendi os objetivos, a justificativa, riscos e benefícios de minha participação no estudo e concordo em participar do mesmo. Declaro também que a pesquisadora participante me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FACENE. Estou ciente que receberei uma cópia deste documento rubricada a primeira página e assinada a última por mim e pela pesquisadora responsável, em duas vias, de igual teor, documento ficando uma via sob meu poder e outra em poder da pesquisadora responsável.

Mossoró-RN, ____/____/2017.

 Prof.^a Esp. Joseline Pereira Lima

 Participante da Pesquisa

¹**Endereço residencial da Pesquisadora Responsável:** Av. Presidente Dutra, 701. Alto de São Manoel – Mossoró/RN. CEP 59628-000 Fone: /Fax : (84) 3312-0143. E-mail: josy_enf@facenemossoro.com.br

²**Endereço do Comitê de Ética em Pesquisa:** R. Frei Galvão, 12. Bairro Gramame – João Pessoa/PB. Fone: (83) 2106-4790 e-mail: cep@facene.com.br

ANEXOS

ANEXO A - Instrumento de Coleta de Dados

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS**Caracterização sociodemográfica e profissional****Sexo:** () Masculino () Feminino**Idade:** _____**Estado civil:** () Solteiro () Casado () Divorciado () Viúvo**Área de atuação(cargo/função):** _____**Setor em que trabalha na instituição:** _____**Período em que trabalha:** () Diurno () Noturno () 24 Horas**Possui pós-graduação ou cursos na área específica na qual trabalha:** () Sim () Não**Tempo de atuação profissional:** _____**Tempo de atuação na Unidade Hospitalar atual:** _____**Trabalha em outras instituições?** () Sim () Não.**Se sim, há quanto tempo?** _____

- Faixa salarial:**
- () 1 salário mínimo a 2 salários mínimos
 - () Acima de 2 salários mínimos a 4 salários mínimos
 - () Acima de 4 salários mínimos a 5 salários mínimos
 - () Acima de 5 salários mínimos

ÍNDICE DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Os próximos itens representam afirmações como sobre você está satisfeita(o) com seu trabalho atual. Por favor, a cada item. Pode ser muito difícil adequar suas respostas em 7 categorias: nesse caso, selecione uma categoria que mais se aproxime de sua resposta a afirmação. É muito importante que você dê sua opinião honestamente. Por favor, não volte atrás e mude qualquer uma das suas respostas.

Instruções: Por favor, circule o número que mais indica como você se sente sobre cada afirmação. O conjunto de números da esquerda indica graus de concordância. O conjunto de números da direita indica graus de discordância. Por exemplo, se você concorda inteiramente com o primeiro item, circule (1); se você concorda com esse item, circule (2); se você concorda moderadamente (mais ou menos) com o primeiro item, circule (3). O número central(4) é reservado para sentimento neutro ou indeciso. Por favor, utilize-lo o mínimo possível. Se você discorda moderadamente (mais ou menos) desse primeiro item, você deve circular (5); para discordar, circule (6); e para discordar inteiramente, circule (7).

Lembre-se: quanto mais intensamente você sentir sobre a afirmação, o mais distante do centro você deve circular, concordância para a esquerda e discordância para a direita. Utilize 4 para neutra(o) ou indecisa(o), se necessário; mas, por favor, tente utilizar esse número o mínimo possível.

	Concordo				Discordo		
	1	2	3	4	5	6	7
1. Meu salário atual é satisfatório.	1	2	3	4	5	6	7
2. A enfermagem não é amplamente reconhecida como sendo uma profissão importante	1	2	3	4	5	6	7
3. Em meu serviço, o pessoal de enfermagem se dispõe, e se ajudam uns aos outros, quando “as coisas estão corridas”	1	2	3	4	5	6	7
4. Neste hospital, o pessoal de enfermagem tem muito trabalho administrativo e burocrático	1	2	3	4	5	6	7
5. Em meu hospital, a equipe de enfermagem tem controle suficiente sobre a programação de seu próprio turno de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
6. Em minha unidade, os médicos geralmente cooperam com a equipe de enfermagem	1	2	3	4	5	6	7
7. Eu sinto que sou supervisionada(o) mais diretamente (“de perto”) do que é necessário	1	2	3	4	5	6	7
8. Tenho a impressão que grande parte do pessoal de enfermagem desse hospital está insatisfeito com seu salário	1	2	3	4	5	6	7
9. A maioria das pessoas reconhece a importância da assistência de enfermagem aos pacientes hospitalizados	1	2	3	4	5	6	7
10. Em minha unidade é difícil para os (as) novos (as) enfermeiros (as) sentirem-se “à vontade”	1	2	3	4	5	6	7
11. Em minha mente, não tenho dúvidas: o que eu faço em meu trabalho é realmente importante	1	2	3	4	5	6	7
12. Existe uma grande lacuna entre a administração deste hospital e os problemas diários do serviço de enfermagem	1	2	3	4	5	6	7

Lembre-se: quanto mais intensamente você sentir sobre a afirmação, o mais distante do centro você deve circular, concordância para a esquerda e discordância para a direita. Utilize 4 para neutra(o) ou indecisa(o), se necessário; mas, por favor, tente utilizar esse número o mínimo possível.

	Concordo				Discordo		
13. Eu sinto que tenho participação suficiente no planejamento da assistência para cada um dos meus pacientes	1	2	3	4	5	6	7
14. Considerando o que é esperado do pessoal do serviço de enfermagem, neste hospital o salário que recebemos é razoável	1	2	3	4	5	6	7
15. Eu acho que poderia realizar um trabalho melhor se não tivesse tanto o que fazer, o	1	2	3	4	5	6	7
16. Em meu serviço, existe muito trabalho em equipe e cooperação entre os vários níveis do pessoal de enfermagem	1	2	3	4	5	6	7
17. Eu tenho muitas responsabilidades e pouca autoridade	1	2	3	4	5	6	7
18. Neste hospital não existem oportunidades suficientes de promoção para o pessoal de enfermagem	1	2	3	4	5	6	7
19. Em minha unidade, há muito trabalho em equipe entre enfermeira(o)s e médicos	1	2	3	4	5	6	7
20. Em meu serviço, minha(s) chefia(s) toma(m) todas as decisões. Eu tenho pouco controle direto sobre meu próprio trabalho	1	2	3	4	5	6	7
21. Neste hospital, o índice atual de reajuste salarial do pessoal de enfermagem não é satisfatório	1	2	3	4	5	6	7
22. Eu estou satisfeita(o) com os tipos de atividades que realizo em meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
23. Em meu serviço, o pessoal de enfermagem não é tão amigável e extrovertido quanto eu gostaria	1	2	3	4	5	6	7
24. Eu tenho tempo suficiente e oportunidades para discutir os problemas da assistência ao paciente com outros membros da equipe de enfermagem	1	2	3	4	5	6	7
25. Há grande oportunidade para a equipe de enfermagem de participar do processo de tomada de decisões administrativas	1	2	3	4	5	6	7

Lembre-se: quanto mais intensamente você sentir sobre a afirmação, o mais distante do centro você deve circular, concordância para a esquerda e discordância para a direita. Utilize 4 para neutra(o) ou indecisa(o), se necessário; mas, por favor, tente utilizar esse número o mínimo possível.

	Concordo				Discordo		
	1	2	3	4	5	6	7
26. Uma grande dose de independência é permitida, se não requerida demais	1	2	3	4	5	6	7
27. O que eu faço em meu trabalho realmente não acrescenta nada significativo	1	2	3	4	5	6	7
28. Em minha unidade há muita “distinção de posições”: a(o)s enfermeira(o)s raramente “misturam-se” com aqueles de menor experiência ou diferentes tipos de	1	2	3	4	5	6	7
29. Eu tenho tempo suficiente para a assistência direta ao paciente	1	2	3	4	5	6	7
30. Algumas vezes sinto-me frustrada(o) porque todas as minhas atividades parecem ser programadas para mim	1	2	3	4	5	6	7
31. No meu trabalho, algumas vezes tenho que fazer algumas coisas que vão contra meu melhor julgamento profissional	1	2	3	4	5	6	7
32. Do que eu ouço sobre o pessoal de enfermagem de outros hospitais, neste hospital nossa remuneração é justa	1	2	3	4	5	6	7
33. Neste hospital, as decisões administrativas interferem muito na assistência ao paciente	1	2	3	4	5	6	7
34. Eu me sinto orgulhosa(o) quando falo com outras pessoas sobre o que faço no meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
35. Eu gostaria que os médicos daqui mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem	1	2	3	4	5	6	7
36. Eu poderia prestar uma assistência muito melhor se tivesse mais tempo com cada	1	2	3	4	5	6	7
37. Os médicos deste hospital geralmente compreendem e apreciam o que a equipe de enfermagem faz	1	2	3	4	5	6	7
38. Se eu tivesse que decidir tudo outra vez, ainda assim eu entraria na Enfermagem	1	2	3	4	5	6	7

Lembre-se: quanto mais intensamente você sentir sobre a afirmação, o mais distante do centro você deve circular, concordância para a esquerda e discordância para a direita. Utilize 4 para neutra(o) ou indecisa(o), se necessário; mas, por favor, tente utilizar esse número o mínimo possível.

	Concordo				Discordo		
	1	2	3	4	5	6	7
39. Os médicos desse hospital subestimam demais a equipe de enfermagem							
40. Eu tenho todo o poder que quero no planejamento de normas e procedimentos deste hospital e da minha unidade nada significativo							
41. Meu trabalho, em particular, realmente não requer muita habilidade ou conhecimento específico							
42. A(s) chefia(s) de enfermagem geralmente consulta(m) a equipe nos problemas diários e procedimentos							
43. Em meu trabalho, tenho liberdade para tomar decisões importantes, que considero apropriadas, e conto com minha(s) chefia(s) para me apoiar							
44. Neste hospital, se faz necessário um reajuste de salários para o pessoal de enfermagem							