



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

# IJDR

*International Journal of Development Research*

Vol. 10, Issue, 12, pp.42818-42823, December, 2020

<https://doi.org/10.37118/ijdr.20660.12.2020>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

## AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO E DOS FATORES ASSOCIADOS NA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

Ana Cláudia Souza Pereira<sup>1</sup>, Luiz Almeida da Silva<sup>2</sup>, Ludmila Grego Maia<sup>1</sup>, Valquíria Coelho Pina Paulino<sup>1</sup>, Marcos Rassi Fernandes<sup>3</sup>, Maria Alves Barbosa<sup>4</sup>  
and Sérgio Valverde Marques dos Santos<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Curso de Enfermagem, Universidade Federal de Jataí, Jataí-GO; <sup>2</sup>Curso de Enfermagem, Universidade Federal de Catalão, Catalão-GO;

<sup>3</sup>Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Goiás, Goiânia-GO; <sup>4</sup>Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Goiás, Goiânia-GO; <sup>5</sup>Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received 14<sup>th</sup> September, 2020  
Received in revised form  
06<sup>th</sup> October, 2020  
Accepted 29<sup>th</sup> November, 2020  
Published online 30<sup>th</sup> December, 2020

#### Key Words:

Satisfação profissional; Enfermagem;  
Enfermagem do trabalho;  
Saúde do trabalhador.

#### \*Corresponding author:

Ana Cláudia Souza Pereira,

### ABSTRACT

Este estudo busca avaliar a satisfação no trabalho e os fatores associados na percepção dos profissionais de enfermagem dos serviços de saúde da rede pública municipal. Estudo cuja coleta de dados foi realizada entre abril e junho de 2016, utilizando um questionário para a obtenção das informações sócio demográficas e o Índice de Satisfação Profissional (ISP). As respostas dos participantes foram codificadas em categorias numéricas, inseridas em banco de dados eletrônico e analisadas pelo programa STATA. Participaram do estudo 156 profissionais de enfermagem, que consideram a interação mais importante na satisfação profissional que o status profissional. Para eles, o que mais confere satisfação é a interação entre a equipe e, ainda, mostraram-se menos satisfeitos com a remuneração. Dentre as variáveis socioeconômicas e profissionais investigadas, quando relacionadas com a satisfação no trabalho, apresentaram influência no ISP: renda mensal, categoria profissional, setor e turno de trabalho, e acidentes de trabalho. O ISP global indica baixa satisfação no trabalho. Esses achados evidenciam a necessidade de melhorias no processo de trabalho desses profissionais, investindo em ações que promovam a satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem.

Copyright © 2020, Ana Cláudia Souza Pereira et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Ana Cláudia Souza Pereira, Luiz Almeida da Silva, Ludmila Grego Maia, Valquíria Coelho Pina Paulino, Marcos Rassi Fernandes, Maria Alves Barbosa and Sérgio Valverde Marques dos Santos. "Avaliação da satisfação no trabalho e dos fatores associados na percepção dos profissionais de enfermagem", *International Journal of Development Research*, 10, (12), 42818-42823.

### INTRODUCTION

A satisfação profissional é um fenômeno subjetivo e complexo, cujo conceito varia de acordo com o referencial utilizado. Alguns autores conceituam-na como um conjunto de sentimentos favoráveis que os indivíduos apresentam em relação ao trabalho (Nunes *et al.*, 2010). Ela exerce influência sobre o trabalhador, comprometendo sua saúde mental, física e sua conduta tanto social quanto profissional, que pode se manifestar na forma de alegria ou sofrimento (Dejours, 2015). Os indivíduos satisfeitos possuem melhor percepção de suas ações no trabalho (Renner *et al.*, 2014). Na área da saúde, especialmente na enfermagem, tal fato se reflete em melhor desempenho, com maior dedicação no cuidado ao paciente, e conseqüentemente, na melhoria da assistência prestada (Nunes *et al.*, 2010). Pode-se afirmar que a insatisfação no trabalho gera absenteísmo, mau desempenho,

rotatividade e queda da produtividade organizacional, ocasionando perda de bons profissionais e gastos com recrutamento, o que prejudica a eficácia da instituição (Ribeiro *et al.*, 2011). A insatisfação com a sobrecarga de trabalho e condições insalubres vivenciadas pelo profissional de enfermagem, levam à exaustão físico-mental, baixa autoestima e desinteresse pelo conforto do paciente (Melo, Barbosa, Souza, 2011). As organizações públicas de saúde do Brasil representam exemplos de instituições que são orientadas para processos e trabalho. A sua estrutura hierárquica geralmente é verticalizada, supervalorizada e o poder decisório sendo centralizado, os procedimentos passam a ter controle excessivo, com apego às normas, rotinas e poder. Nesse modelo, dificilmente as necessidades dos trabalhadores são levadas em consideração (Rocha *et al.*, 2014). Desse modo, o trabalho concebido pelos profissionais de enfermagem dificulta a realização de atividades em equipe e concretização

da interdisciplinaridade, fortalecendo a fragmentação do cuidado ao paciente. Logo, essas características geram insatisfação e desmotivação de tais trabalhadores, impedindo o crescimento profissional e dificultando o alcance da qualidade dos serviços prestados (Carvalho *et al.*, 2013). A identificação da satisfação profissional da enfermagem torna-se de extrema importância, pois permite revelar problemas e apontar soluções a fim de melhorar as ações desse trabalhador quanto à assistência oferecida. Para melhor compreender a importância da valorização do ser humano nas instituições de serviços públicos de saúde, o objetivo desse estudo foi avaliar a satisfação no trabalho e os fatores associados na percepção dos profissionais de enfermagem.

## MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de estudo descritivo, realizado em um centro único de uma cidade localizada na região central do Brasil, no período de abril a junho de 2016. A amostra foi não probabilística, constituída de trabalhadores de enfermagem, atuantes nos estabelecimentos públicos de saúde do município. Os critérios de inclusão foram trabalhadores de enfermagem que atuavam em alguma unidade de saúde pública no município, com tempo laboral igual ou superior a 180 dias. Os critérios de exclusão foram aqueles trabalhadores que estivessem afastados do trabalho no momento da coleta, por motivo de férias, licença médica ou atestados médicos. A coleta de dados ocorreu após a pesquisadora contactar os profissionais de enfermagem e fazer os esclarecimentos necessários. Os questionários foram autoadministrados, sendo que os sujeitos da pesquisa gastaram, em média, 20 minutos para o seu preenchimento. A variável de desfecho foi a satisfação do trabalho, avaliada pelo Índice de Satisfação Profissional (ISP). Esse instrumento foi traduzido, adaptado e validado para a língua portuguesa, e contém seis componentes profissionais: autonomia, interação, *status* profissional, requisitos do trabalho, normas organizacionais, remuneração (Lino, 1999). O ISP é composto por duas partes, sendo a parte A, composta de 15 questões pareadas que combinam os seis componentes da satisfação profissional entre si e o sujeito expressa, o componente que mais influencia a satisfação profissional. A parte B consiste em uma escala de atitudes, do tipo *Likert* com 44 questões de sete pontos, sinalizando concordância ou discordância, sendo que 22 itens são ordenados positivamente e 22 negativamente. A escala tem direção positiva, uma vez que mede o nível de satisfação, ao invés da insatisfação. A ponderação entre as duas partes constitui o ISP (Lino, 1999).

As variáveis independentes foram: sexo (masculino/feminino); idade (em anos vividos); grau de escolaridade (ensino médio completo, ensino superior incompleto, ensino superior completo, pós-graduação); renda familiar (em reais); número de dependentes da renda (numero de pessoas); categoria profissional (auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem, enfermeiro); setor em que trabalha (estratégia de saúde da família, centro especializado, hospital); jornada de trabalho (30-36 hs, 40 hs); tempo de trabalho na instituição (em anos); existência de outro vínculo empregatício (sim/não) e ocorrência de acidente de trabalho (sim/não). Os dados coletados foram codificados e inseridos em planilhas no programa *Microsoft® Excel* 2010, e posteriormente analisados pelo programa *Data Analysis and Statistical Software - STATA*, versão 12.0 Utilizou-se a análise descritiva para os dados sociodemográficos e profissionais. As variáveis contínuas foram apresentadas como médias e desvio-padrão e as

categóricas como frequências absolutas e relativas. Foram calculados intervalos de confiança de 95% (IC 95%) para a média dos dados relativos às escalas utilizadas. Foram adotados os seguintes procedimentos para o cálculo do ISP: primeiro, para computar a parte A, foi criada uma matriz de frequência absoluta que relacionou o número de vezes que cada componente foi escolhido em relação aos outros. A seguir, as frequências foram convertidas em uma matriz de proporção, por meio da divisão dos valores absolutos pelo tamanho total da amostra. Por fim, foi realizada a conversão da matriz de proporção em matriz-Z. Os escores Z não podiam ser negativos, logo, foi aplicado, um fator de correção +2,5 ao valor da média dos Z-escores. Cada componente recebeu um valor denominado coeficiente de ponderação, com o ajuste da matriz-Z (Lino, 1999).

Em relação ao cálculo da parte B, inicialmente os itens de cada componente foram agrupados por meio de matrizes de frequências de respostas. Em seguida, foi realizada a inversão dos escores positivos e, por meio de somatórias, foi calculado o escore total de cada componente da parte B. O escore total foi, então, dividido pelo número de itens do componente, para obtenção do escore médio. Por fim, foi obtido o escore ajustado que é obtido pela multiplicação do coeficiente de ponderação pelo escore médio de cada componente (Lino, 1999). Já o ISP global foi determinado pela soma total dos escores ajustados dos seis componentes e sua divisão por seis. A análise de regressão linear foi realizada para estimar os fatores associados à satisfação do trabalho. Foi considerado como variável dependente o ISP global e como variáveis independentes: idade, renda, número de dependentes, tempo de trabalho, sexo, categoria profissional, escolaridade, setor de trabalho, turno de trabalho, outro emprego, jornada de trabalho e antecedente de acidente de trabalho. Inicialmente foi realizada análise bivariada. O teste t de *student* para amostras independentes ou análise de variância (ANOVA) foram utilizados para comparar as médias de ISP entre as variáveis categóricas. Variáveis com p-valor < 0,20 foram incluídas em um modelo de regressão linear múltipla com variância robusta. O modelo final dos fatores associados ao ISP foi ajustado para todas as variáveis investigadas. O nível de significância foi de 5%. Para a análise de consistência interna das escalas foi utilizado coeficiente *Alfa de Cronbach*, com valor aceitável acima de 0,7. Em relação às questões éticas e procedimentos legais, o estudo seguiu os dispostos da Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 466/2012, e foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás, sob o parecer nº. 1.468.179/2016.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Houveram 163 profissionais de enfermagem no estudo. Três enfermeiros e quatro técnicos em enfermagem foram excluídos da pesquisa, pois trabalhavam no serviço público há menos de 6 meses. Assim, a amostra final foi composta por 156 indivíduos, cujos resultados estão apresentados na forma de quatro tabelas. Na tabela 1, constam os dados inerentes às características sociodemográficas e laborais da população estudada. A média de idade foi de 38,45 anos, com idade mínima de 22 e máxima de 66 anos. O coeficiente de ponderação, apresentado na Tabela 2, indica a ordem de importância que os profissionais de enfermagem atribuíram a cada um dos componentes do ISP, e o componente considerado mais importante em relação à satisfação profissional foi a interação.

**Tabela 1. Perfil sociodemográfico e laboral de profissionais de enfermagem**

Variáveis	média ± DP	min-máx	n	%
Idade (anos)	38,45 ± 9,76	22-66		
< 30			35	22,4
30-39			59	37,8
≥ 40			62	39,7
Renda (reais)	3637,96 ± 2758,00	1.000-16.000		
1000-2000,00			42	26,9
>2000,00-2999,00			34	21,8
≥ 3000,00			80	51,3
Número de dependentes	2,51 ± 1,47	0-8		
0-1			44	28,2
2-3			75	48,1
> 3			37	23,7
Tempo de trabalho (meses)	69,29 ± 75,37	3-312		
< 12			20	12,8
12-47			55	35,3
≥ 48			81	51,9
Sexo				
Masculino			15	9,6
Feminino			141	90,4
Escolaridade				
Médio			105	67,3
Superior			51	32,7
Categoria profissional				
Técnico ou auxiliar de enfermagem			112	71,8
Enfermeiro			44	28,2
Setor de trabalho				
ESF			52	33,3
Centro especializado ou hospital			104	66,7
Turno de trabalho				
Diurno			120	76,9
Noturno			36	23,1
Jornada de trabalho (horas)				
30-36			19	12,2
40			137	87,8
Outro vínculo empregatício <sup>a</sup>				
Sim			34	21,9
Não			121	78,1
Acidente de trabalho				
Sim			59	37,8
Não			97	62,2

a. Sem informação para um participante; DP: Desvio-padrão; mín: mínimo; máx: máximo.

**Tabela 2. Satisfação no trabalho de profissionais de enfermagem (n = 156)**

Componente	Alfa de Cronbach	CP (Parte A)	ET (Parte B)	EM (Parte A)	Escore Ajustado (A x B) <sup>a</sup>	ISP Global <sup>a</sup>
Remuneração	0,761	2,90	15,71	2,61	7,60 ± 3,19 (7,10-8,11)	9,16 ± 1,64 (8,90-9,42)
Autonomia	0,712	2,57	30,77	3,84	9,89 ± 2,71 (9,46-10,32)	
Requisitos do trabalho	0,702	2,39	21,66	3,61	8,63 ± 2,42 (8,25-9,02)	
Normas organizacionais	0,801	2,52	23,63	3,37	8,53 ± 2,60 (8,12-8,94)	
Status profissional	0,742	1,69	36,44	5,20	8,79 ± 1,40 (8,57-9,02)	
Interação	0,711	2,91	39,53	3,95	11,49 ± 3,14 (11,00-11,99)	

Legenda: CP: Coeficiente de ponderação; ET: Escore Total; EM: Escore Médio; <sup>a</sup>Apresentado como Média ± DP (IC 95%).

O componente “remuneração” foi destacado como o de menor importância. O ISP global obtido foi 9,16, indicando baixo nível de satisfação profissional. Na tabela 3 se apresentam os dados referentes à relação entre as características profissionais e satisfação no trabalho, em que se percebe que a renda mensal, tempo de trabalho, sexo, categoria profissional, escolaridade, setor e turno de trabalho, e ocorrência de acidentes de trabalho foram as variáveis com  $p < 0,20$ . Pode-se observar na Tabela 4 que a renda mensal, categoria profissional, setor e turno de trabalho, e a ocorrência de acidentes de trabalho foram as variáveis preditoras que obtiveram significância estatística.

Essa pesquisa avaliou a satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem dos serviços de saúde da rede pública municipal, bem como analisou os fatores associados à satisfação global do trabalho. A interação foi o componente considerado pelos trabalhadores de enfermagem como o mais importante para obter a satisfação no trabalho. Achados semelhantes foram encontrados em estudo realizado com trabalhadores de enfermagem de uma unidade de referência de uma cidade de grande porte no Brasil (Pinto *et al.*, 2014). A assistência em saúde é resultado do trabalho coletivo de diversos profissionais da área e, também, de diferentes ramos, tais como: administração, limpeza, transporte e segurança, que

Tabela 3. Análise bivariada dos potenciais fatores associados à ISP global de profissionais de enfermagem (n = 156)

Variáveis	ISP global Média ± DP	p-valor
<b>Idade (anos)</b>		
< 30	9,30±1,76	0,548 <sup>a</sup>
30-39	9,26±1,57	
≥ 40	8,98±1,66	
<b>Renda (reais)</b>		
≥ 3000,00	9,53±1,67	0,009 <sup>a,c</sup>
>2000,00-2999,00	8,57±1,38	
1000-2000,00	8,93±1,64	
<b>Número de dependentes</b>		
0-1	9,36±1,77	0,622 <sup>a</sup>
2-3	9,09±1,48	
> 3	9,07±1,84	
<b>Tempo de trabalho (meses)</b>		
< 12	9,46±1,57	0,122 <sup>a</sup>
12-47	9,43±1,45	
≥ 48	8,90±1,77	
<b>Sexo</b>		
Feminino	9,25±1,57	0,023 <sup>b</sup>
Masculino	8,24±2,09	
<b>Categoria profissional</b>		
Enfermeiro	9,95±1,83	< 0,001 <sup>b</sup>
Técnico ou auxiliar	8,85±1,46	
<b>Escolaridade</b>		
Ensino superior	9,13±1,62	0,021 <sup>b</sup>
Ensino médio	8,95±1,49	
<b>Setor</b>		
ESF	9,91±1,81	< 0,001 <sup>b</sup>
Hospital	8,78±1,42	
<b>Turno de trabalho</b>		
Diurno	9,42±1,66	< 0,001 <sup>b</sup>
Noturno	8,28±1,24	
<b>Outro emprego</b>		
Sim	9,02±1,60	0,620 <sup>b</sup>
Não	9,18±1,66	
<b>Jornada de trabalho</b>		
40	9,15±1,68	0,927 <sup>b</sup>
30-36	9,19±1,38	
<b>Acidente de trabalho</b>		
Não	9,52±1,51	< 0,001 <sup>b</sup>
Sim	8,57±1,71	

DP: Desvio-padrão; a. Análise de variância (ANOVA); b. Teste t de *student* para amostras independentes; c. Diferença estatisticamente significativa entre indivíduos com renda > 3.000,00 e de 2000 a 2999 pelo teste de post hoc de bonferroni (p-valor = 0,012).

Tabela 4. Análise de regressão linear múltipla dos fatores independentemente associados à satisfação no trabalho de profissionais de enfermagem (n = 156)

Variáveis	a,b	IC 95%	p-valor
<b>Renda (reais)</b>			
≥ 3.000,00 (R)	-0,723	-1,327; -0,098	0,023
>2.000,00-2999,00	-0,427	-1,055; 0,202	0,182
1.000-2000,00			
<b>Tempo de trabalho (meses)</b>			
< 12 (R)			
12-47	-0,119	-0,798; 0,558	0,728
≥ 48	-0,188	-0,874; 0,497	0,588
<b>Sexo</b>			
Feminino (R)			
Masculino	-0,886	0,892; 0,119	0,084
<b>Categoria profissional</b>			
Enfermeiro (R)			
Técnico ou auxiliar	-0,579	-1,139; -0,018	0,043
<b>Escolaridade</b>			
Ensino superior (R)			
Ensino médio	0,375	-0,387; 1,138	0,332
<b>Setor</b>			
ESF (R)			
Hospital	-0,584	-1,143; -0,026	0,040
<b>Turno de trabalho</b>			
Diurno (R)			
Noturno	-0,771	-1,346; -0,198	0,009
<b>Acidente de trabalho</b>			
Não (R)			
Sim	-0,602	-1,124; -0,080	0,024

F: 6,16 (p-valor < 0,001); R<sup>2</sup> ajustado: 0,275; VIF médio: 1,83; IC 95%: Intervalo de confiança de 95%; Ref: Categoria de referência; a. Coeficiente de regressão ajustado; b. Modelos ajustados por renda, tempo de trabalho, sexo, escolaridade, setor de trabalho, categoria profissional, turno de trabalho e antecedente de acidente de trabalho.

realizam distintas atividades essenciais para o funcionamento da instituição. A comunicação, o diálogo, o reconhecimento e a participação na tomada de decisões são essenciais para a eficácia desse processo (Matos; Pires; Gelbcke, 2012). Nesse estudo, verificou-se que a equipe de enfermagem entendeu a importância do componente “interação” no serviço de saúde. Trata-se de um resultado positivo, já que esse elemento entre os profissionais e a organização reflete no trabalho, de maneira satisfatória. Nesse caso, isso favorece o desempenho de atividades e otimiza o bem-estar dos trabalhadores (Pinto *et al.*, 2014; Tenani *et al.*, 2014). O índice de satisfação profissional identificado evidenciou um baixo ISP, se o índice considerado ideal situa-se entre 12 e 37 (STAMPS, 1997). Outros estudos apontaram resultados semelhantes, com ISP de 9,53 para enfermeiras de uma UTI e 8,6 para a equipe de enfermagem do SAMU (Lino, 2004; Campos; Faria; Ramos, 2009). No Brasil, o maior índice encontrado, foi para enfermeiras de uma UTI no interior de São Paulo, com valor de 12,08 (Matsuda, 2002). Assim, os achados dos estudos apresentaram valores aproximados do ISP e nos conduz a pensarmos que os trabalhadores de enfermagem no Brasil, em geral, estão insatisfeitos no trabalho. Os resultados apontaram que a variável independente “renda mensal” se associou positivamente à satisfação profissional. A literatura coaduna com tais achados e aponta que isso pode repercutir na qualidade e no bem-estar dos trabalhadores, visto que a baixa remuneração, a sobrecarga de trabalho, o duplo vínculo empregatício e, em alguns casos, a responsabilidade pelo orçamento familiar podem estar associados à insatisfação de profissionais de saúde, sobretudo da enfermagem (Pinto *et al.*, 2014).

Tais resultados coincidem com a associação de aspectos econômicos com a satisfação no trabalho, verificada em estudos que encontraram a baixa remuneração como um dos fatores preditores relacionados à insatisfação entre os trabalhadores de enfermagem (Lino, 1999; Campos; Faria; Ramos, 2009, Lima *et al.*, 2014). Logo, esta variável reflete diretamente no desfecho pesquisado. Dentre os fatores que podem ter interferido negativamente na satisfação desses profissionais, destaca-se o turno de trabalho, visto que metade das mulheres trabalhava no período noturno, feriados e finais de semana, prejudicando o convívio social e familiar e, conseqüentemente, reduzindo o ISP (Matsuda, 2002). O trabalho na ESF e no turno diurno foram positivamente relacionados à satisfação profissional. Isso indica que os profissionais que atuam em período diurno são mais satisfeitos que aqueles que trabalham em período noturno e em hospitais e centros especializados. Tais achados estão em consonância com outro estudo que demonstrou que o trabalho diurno está associado aos níveis mais altos de satisfação profissional. Em contrapartida, a jornada exaustiva de hospitais e os plantões noturnos foram fatores de insatisfação da equipe de enfermagem (Silva *et al.*, 2009). Os profissionais que atuam no período noturno precisam alterar sua rotina diária, sobretudo o sono, que está relacionado ao descanso. A literatura coaduna com estes resultados e apontam que o trabalho noturno influencia negativamente na satisfação profissional dos profissionais de enfermagem, ao passo que podem desencadear desgaste físico, tempo de sono insuficiente, alteração na capacidade cognitiva, contribuindo para a ocorrência de acidentes e doenças decorrentes do trabalho (Wisniewski *et al.*, 2015). Os estudos também apontam que a insatisfação no trabalho afeta a atitude do indivíduo, em relação à vida, relações pessoais, familiares e no trabalho, além de resultar no

absenteísmo, diminuindo qualidade dos serviços prestados, colaborando para maior número de acidentes de trabalho e interferindo, inclusive, na qualidade da assistência (Wisniewski *et al.*, 2015, Sartoreto; Kurcgant, 2017). A ocorrência de acidentes de trabalho impacta negativamente na saúde dos profissionais, podendo ocasionar danos físicos e psicológicos, afastamento de suas atividades laborais e aquisição de doenças (Sartoreto; Kurcgant, 2017). Dessa forma, os gestores têm papel preponderante na promoção de um processo educativo de prevenção acidentária, por meio de ações de educação continuada, bem como de melhoria nas condições de trabalho com o intuito de minimizar a exposição desses trabalhadores aos riscos relacionados ao trabalho (Rezende *et al.*, 2015). Com relação à categoria profissional, observou-se que os enfermeiros participantes do estudo encontravam-se mais satisfeitos do que os técnicos e auxiliares de enfermagem. Tais resultados podem estar relacionados à renda das diferentes categorias profissionais, uma vez que existem variações entre a remuneração destes profissionais, que conforme discutido anteriormente, esta variável pode influenciar positivamente a satisfação dos profissionais. Ademais, a enfermagem é uma profissão com diversas possibilidades de atividade e renda para os profissionais, que, na busca por aumentar os ganhos mensais, acumulam vínculos e ampliam suas jornadas de trabalho, sendo submetidos a condições de trabalho inadequadas, sofrendo pressões de colegas de trabalho, da chefia e até mesmo de pacientes e acompanhantes (Moraes *et al.*, 2016; O sentimento de desvalorização e não ter o trabalho reconhecido podem acabar culminando em insatisfação (Alves *et al.*, 2012).

## Conclusões

Este estudo apontou que condições de trabalho inadequadas são associadas à insatisfação profissional de trabalhadores de enfermagem que atuam em unidades básicas de saúde e centros especializados. Dentre as variáveis socioeconômicas e profissionais investigadas, quando relacionadas com a satisfação no trabalho, apresentaram influência no ISP: renda mensal, categoria profissional, setor e turno de trabalho, e acidentes de trabalho. Os resultados do presente estudo podem fornecer subsídios para que os gestores conheçam o nível de satisfação dos profissionais e dos fatores que interferem nesse processo, a fim de adequar as estratégias de gestão dos pontos não satisfatórios, fortalecendo os que conferem satisfação, investindo em ações que promovam a satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem. Quanto às limitações desse estudo, pode-se apontar o fato de ter sido realizado apenas no serviço público de saúde. Sugere-se a realização de outros estudos, sobretudo em instituições filantrópicas e privadas, sobre a saúde do trabalhador e os fatores relacionados à satisfação dos profissionais dessas instituições a fim de possibilitar possíveis comparações com este estudo.

## REFERÊNCIAS

- Alves, P.C., Neves, V.F., Dela Coleta, M.F., Oliveira, A.F. 2012. Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de Enfermagem de um hospital universitário. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. jul.-ago. 2012 [acesso em: 05 mai. 2020];20(4):[08 telas]. Disponível em: [https://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n4/pt\\_10.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n4/pt_10.pdf)
- Campos, R.M., Farias, G.M., Ramos, C.S. 2009. Satisfação profissional da equipe de enfermagem do SAMU/Natal.

- Rev. Eletr. Enf. [Internet]. 11(3):647-57. Available from: <http://www.fen.ufg.br/revista/v11/n3/v11n3a24.htm>.
- Carvalho, M.C., Rocha, F.L.R., Marziale, M.H.P., Gabriel, CS., Bernardes, A. 2017. Valores e práticas de trabalho que caracterizam a cultura organizacional de um hospital público. *Texto Contexto Enferm* [Internet] 2013 [citado 2017 ago. 26]; 22(3): 746-53. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072013000300022>
- Dejours, C. 2015. A carga psíquica do trabalho. In: Dejours C, Abdoucheli E, Jaye C, organizadores. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo (SP): Atlas; 2015:21-32.
- Lima, L., Pires, D.E.P., Forte, ECN., Medeiros, F. 2014.. Job satisfaction and dissatisfaction of primary health care professionals. *Esc Anna Nery*. 18(1):17-24. <http://dx.doi.org/10.5935/1414-8145.20140003>.
- Lino, M.M. 1999. Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI – adaptação transcultural do índice of *worksatisfaction* (IWS). [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem da USP; 1999. <http://dx.doi.org/10.11606/D.7.1999.tde-12112004-163915>.
- Lino, MM. 2004. Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de Unidades de Terapia Intensiva [tese]. São Paulo: *Escola de Enfermagem*, Universidade de São Paulo; <http://dx.doi.org/10.11606/T.7.2004.tde-17112004-151221>.
- Matos, R., Pires, D.E.P., Gelbcke, F.L. 2012. Implicações da interdisciplinaridade na organização do trabalho da enfermagem: estudo em equipe de cuidados paliativos. *Rev. Eletr. Enf. [Internet]*. 2012; 14(2):230-9. <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v14i2.13237>.
- Matsuda, LM. 2002. Satisfação profissional da equipe de enfermagem de uma UTI – adulto: perspectiva de gestão para a qualidade da assistência [dissertação]. Ribeirão Preto (SP): *Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto*, Universidade São Paulo.
- Melo, MB., Barbosa, MA., Souza, PR. 2011. Job satisfaction of nursing staff: integrative review. *Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]*. 19(4):1047-1055. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692011000400026>.
- Morais, M.P., Martins, J.T., Galdino, MJQ., Robazzi, MLCC., Trevisan, GS. 2016. Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. *Rev Enferm UFSM*. 2016; 6(1):1-9. <http://dx.doi.org/10.5902/2179769217766>.
- Nunes CM, Tronchin DMR, Melleiro MM, Kurciant P. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Rev. Eletr. Enf.[Internet]*. 2010; 12(2): 252-7. <http://dx.doi.org/10.5216/10.5216/ree.v12i2.7006>.
- Pinto, I.C., Panobianco, C.S.M.M., Zacharias, FCM., Bulgarelli, AF., Carneiro, TSG., Gomide, MFS., et al. 2014. Analysis of job satisfaction of the nursing staff of a primary health care unit. *Rev Gaúcha Enferm*. 35(4):20-7. <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2014.04.45491>.
- Renner, JS., Taschetto, DVR., Baptista, GL., Basso, CR. 2014. Quality of life and work satisfaction: the perception of nursing technicians who work in the hospital environment. *REME- Rev Min Enferm*. 8(2):440-446. <http://dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20140033>.
- Rezende, LCM., Leite, KNS., Santos, SR., Monteiro, LC., Costa, MBS., Santos, FX. 2015. Acidentes de trabalho e suas repercussões na saúde dos profissionais de enfermagem. *Revista Baiana de Enfermagem*. 2015; 29(4):307-317. <http://dx.doi.org/10.18471/rbe.v29i4.13559>.
- Ribeiro, ACA., Mattos, BM., Antonelli, CS., Canêo, LC. 2011. Goulart Junior, E. Resiliência no trabalho contemporâneo: Promoção e/ou desgaste da saúde mental. *Psicologia em Estudo*. 16(4):623-633. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722011000400013>.
- Rocha, FLR., Marziale, MHP., Carvalho, MC., Id SFC, Campos, MCT. 2014. The organizational culture of a Brazilian public hospital. *Rev. Esc. Enferm. USP*. 2014; 48(2):308-14. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-6234201400002000016>.
- Sartoreto, IS., Kurciant, P. 2017. Satisfação e Insatisfação no trabalho do Enfermeiro. *R brasili Saúde*, 2017;21(2):181-188. <http://dx.doi.org/10.4034/RBCS.2017.21.02.12>.
- Silva, RM., Beck, CLC., Guido, LA., Lopes, LFD., Santos, JLG. 2009. Análise quantitativa da satisfação profissional dos enfermeiros que atuam no período noturno. *Texto Contexto Enferm*. 2009; 18(2):298-305. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072009000200013>.
- Stamps PL. 1997. Scoring workbook for the index of work satisfaction. 2nd ed. Northampton: Market Research.
- Tenani, MNF., Vannuchi, MTO., Haddad, MCL., Matsuda, LM., Pissinati, PSC. 2014. Work satisfaction of newly hired nursing workers in a public hospital. *Rev Min Enferm*. 2014; 18(3):585-591. <http://dx.doi.org/10.5935/1415-2762.2014.0043>.
- Wisniewski, D., Silva, ES., Évora, YDM., Matsuda, LM. 2015. Satisfação profissional da equipe de enfermagem X condições e relações de trabalho: Um estudo relacional. *Texto Contexto Enferm*. 2015; 24(3):850-8. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-070720150000110014>.

\*\*\*\*\*