




Ana Patrícia Fonseca C. GALVÃO*

 <https://orcid.org/0000-0003-3376-5678>

Ana Maria Nunes Ferreira LIMA**

 <https://orcid.org/0000-0002-9536-3757>

Fábio Batista MIRANDA***

 <https://orcid.org/0000-0002-3059-8133>

Recebido em: 17 de agosto de 2020

Aprovado em: 20 de novembro de 2020

EQUIPE DE ENFERMAGEM: UMA AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO PROFISSIONAL NO HOSPITAL MUNICIPAL DE VARGEM-GRANDE, MA

RESUMO

Introdução: A satisfação no trabalho, definida como um estado emocional agradável ou positivo, resultado da avaliação de alguém em relação ao seu trabalho ou suas experiências no trabalho. Em especial, na área da saúde, a satisfação profissional tem se mostrado de grande relevância por transparecer na qualidade da assistência e na vida pessoal. **Objetivo:** Este estudo teve por objetivo avaliar o nível de satisfação profissional da equipe de enfermagem no Hospital Municipal de Vargem-Grande, MA. **Metodologia:** Tratou-se de um estudo descritivo e prospectivo com análise quantitativa dos dados. Realizado no Hospital Municipal da rede pública Benito Mussolini de Sousa no município de Vargem-Grande, MA, no período de março a abril de 2017. **Resultados:** A população do estudo foi composta por 41 profissionais de enfermagem, que trabalharam no hospital municipal dentro do período estudado. Resultados: Conforme a análise dos dados, constataram-se os seguintes resultados: Observou-se que Status profissional foi o componente de trabalho com maior satisfação, em média 80% da equipe, seguido por interação com média de 61%, requisitos de trabalho com 45%, normas organizacionais com 35%, remuneração com 34% e autonomia com 28%, sendo o componente com menor índice de satisfação. **Conclusão:** Concluímos que a satisfação profissional motivou-se por uma série de fatores associando-se com a subjetividade do trabalhador. O estudo respeitou a pesquisa em seres humanos de acordo as recomendações do Conselho Nacional de Saúde e Resolução 466/12.

Palavras-chave: Avaliação. Satisfação Profissional. Enfermagem.

NURSING STAFF: A REVIEW OF PROFESSIONAL SATISFACTION AT A MUNICIPAL HOSPITAL IN VARGEM-GRANDE, MA

ABSTRACT

Introduction: Satisfaction at work, defined as a pleasant or positive emotional state, resulting from someone's evaluation regarding his work and experiences. In particular, in the health field, professional satisfaction bears great relevance since it dwells on the quality of assistance and personal life. **Purpose:** This paper aims to review the level of professional satisfaction of the nursing team at a municipal hospital in Vargem-Grande, MA. **Methodology:** It is a descriptive and prospective study with quantitative data analysis. It was carried out at Benito Mussolini de Souza municipal public hospital in the municipality of Vargem-Grande, MA, in the period from March to April 2017. **Results:** The population in this study comprised 41 nurse practitioners, who worked at a municipal hospital during the period of the study. Results: According to data analysis, the following results were obtained: It was observed that the professional Status was the work element with the highest satisfaction, on average 80% of the team, followed by interaction on average 61%, labor requirements with 45%, organizational standards with 35%, remuneration with 34%, and autonomy 28% being the element with the lowest level of satisfaction. **Conclusion:** We conclude that professional satisfaction is motivated by a number of factors and it is combined with the practitioner's subjectivity. The study respected the research in human beings according to the advice from the National Health Council and Resolution 466/12.

Keywords: Evaluation. Professional Satisfaction. Nursing.

*Enfermeira, Mestre em Saúde e Ambiente (UFMA), Docente da Universidade Ceuma (UNICEUMA), e-mail: apfcoelho@gmail.com

** Enfermeira, Universidade Ceuma (UNICEUMA), e-mail: aninha_nunes25@hotmail.com

*** Enfermeiro, Doutorando em Enfermagem e Biociências (UNIRIO), Docente no Programa de Residência em Enfermagem de Família (PRESF), e-mail: fbtmiranda@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O conceito de satisfação no trabalho diz respeito a um estado emocional agradável ou positivo. É, igualmente, uma expressão intimamente ligada à avaliação de alguém em relação ao seu trabalho ou suas experiências no trabalho e do alcance dos valores que são compatíveis com as necessidades da própria pessoa (CHAVES; RAMOS; FIGUEIREDOS, 2011).

Atualmente a satisfação profissional tem sido alvo de pesquisas, principalmente relacionadas às adequações no trabalho para a satisfação dos trabalhadores, sendo destacada como uma variável importante, por está associada, concomitantemente, à produtividade e à realização pessoal (MOURA, 2012).

Além disso, percebe-se que o trabalho desempenha papel central na vida social dos indivíduos, é ir além de constituir-se em fonte regular de renda financeira e, também, representar a oportunidade de crescimento pessoal, identidade social e autoestima, fatores diretamente relacionados à satisfação do indivíduo (TENANI *et al.*, 2014).

Em especial, na área da saúde, a satisfação profissional tem se mostrado de grande relevância por transparecer na qualidade da assistência e na vida pessoal. Na enfermagem, o trabalho é caracterizado pela excessiva demanda de atividades e pelo contato direto e frequente com situações de estresse, que são fatores que podem afetar de forma negativa a satisfação profissional e a saúde do trabalhador (VERSA; MATSUDA, 2014).

Para o profissional de enfermagem, a maneira como se sente e encara o seu emprego demonstram, definitivamente, a qualidade e o êxito nos cuidados e atendimento prestado. Na área da saúde, níveis altos de satisfação laboral, refletem em índices de qualidade de atendimento aplausíveis. Diante dessa afirmativa, avaliações periódicas de satisfação laboral em profissionais de enfermagem têm se mostrado de grande eficácia na monitorização da qualidade organizacional nos Centros de Saúde. Atualmente, os gestores começaram a investir em estratégias que proporcionem o aumento da satisfação de trabalho, com o propósito de obter dividendos no nível de criatividade, empenho e qualidade de assistência (CASTRO *et al.*, 2011).

A relevância deste estudo é focada no ambiente hospitalar, despertando o interesse em saber como o profissional de enfermagem se sente quanto a sua satisfação profissional, após anos dedicados a sua formação e sua inserção no exercício laboral.

2 METODOLOGIA

Estudo descritivo e prospectivo a partir da leitura e preenchimento de um instrumento autoexplicativo sobre a atitude do índice de satisfação profissional, realizado de março a abril de 2017. Participaram 41 profissionais da enfermagem, sendo 7 enfermeiros e 34 técnicos em enfermagem atuantes no serviço diurno e noturno hospitalar há mais de oito meses e responsáveis pelo cuidado de pacientes hospitalizados. Os critérios de exclusão foram: não ter participado dos momentos propostos durante a coleta de dados e estar licenciado.

O cenário foi uma sala de enfermagem do Hospital Municipal de Vargem Grande-MA, do estado do Maranhão. A escolha justifica-se pelo fato deste hospital ser público e por funcionar diariamente, com atendimentos especializados à população local.

No primeiro momento, realizou-se o contato com a Coordenação da Secretaria Municipal de Saúde de Vargem Grande, MA para solicitar autorização prévia para posterior submissão no Comitê de Ética em Pesquisa. E, no segundo momento, fez-se o convite aos enfermeiros para participarem da pesquisa, seguindo-se da leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Felizmente, todos aceitaram participar.

Subsequentemente, foram entregues a cada um deles um instrumento autoexplicativo, impresso em folha A4, para leitura e preenchimento - Escala de Atitude do Índice de Satisfação Profissional (ISP), versão validada em português, com 21 itens, composta pelos seguintes componentes: *Status* Profissional (4 itens), Requisitos do trabalho (3 itens), Normas Organizacionais (4 itens), Remuneração (3 itens), Interação (4 itens) e Autonomia (3 itens). As afirmações são arranjadas de forma aleatória na escala e permitem que o respondente estabeleça seu grau de satisfação por meio de uma escala tipo Likert de 7 pontos, com respostas variando entre concorda inteiramente (1) e discorda inteiramente (7). Esse momento durou cerca de quarenta e cinco minutos. Após a coleta, os dados foram avaliados e interpretados, estatisticamente, a partir do programa EPI-INFO versão 7.2.

Esse estudo obedeceu aos aspectos éticos e legais da pesquisa em seres humanos de acordo com as recomendações do Conselho Nacional de Saúde 466/12. E, após os esclarecimentos da pesquisa, os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O benefício da pesquisa emergiu a partir da produção de informações, tendo a satisfação do profissional de enfermagem nos diversos aspectos da profissão, bem como a importância desta, para a qualidade da assistência e *status* profissional. A coleta de dados foi iniciada somente após a emissão do Parecer Consubstanciado de N° 1.890.577.

3 RESULTADOS

3.1 NÍVEL DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Nesse estudo, podemos observar o nível de satisfação profissional em relação aos componentes de trabalho. Percebemos que o *status* profissional apresentou o maior índice de satisfação, obtendo uma média de 80% (33) de satisfação profissional.

Ao ser analisado o componente interação, obteve-se uma média de 61% (25) de satisfação, sendo o segundo componente de maior satisfação.

A interação foi a manifestação mais facilmente percebida pelos enfermeiros, pois 93% (38) concordam que, em seu serviço, o pessoal de enfermagem se dispõe e se ajudam uns aos outros, quando “as coisas estão corridas”. Por outro lado, 88% (36) destacam que em seu serviço existe muito trabalho em grupo e cooperação entre os vários profissionais de enfermagem, mas gostariam que os médicos mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos ofertados pela Enfermagem.

Outra evidência importante observada aponta um percentual de 58% (24) de entrevistados que discorda que, na unidade hospitalar onde trabalham, existe muita distinção de hierarquias, em que os enfermeiros, raramente, misturam-se com aqueles de menor experiência ou diferentes tipos de nível educacional, revelando assim que, em relação ao componente interação profissional, encontram-se satisfeitos.

Ao serem questionados em relação aos requisitos de trabalho, 63% (26) concordam que poderiam realizar um trabalho melhor se não tivessem tanto o que fazer o tempo todo e 76% (31) concordam que estão satisfeitos com o tipo de atividade que realizam em seu trabalho.

Cerca de 51% (21) relataram que têm tempo suficiente e oportunidades, durante o seu turno de trabalho, para discutir os problemas da assistência ao paciente com os outros membros da equipe de enfermagem. Destes, 63% (26) destacaram possuir tempo satisfatório para prestar assistência direta ao paciente, no entanto 88% (36) recomendam que poderiam oferecer um auxílio melhor se tivessem mais tempo com cada paciente. Em uma média geral deste componente, pode-se considerar que 48% (20) estão insatisfeitos com ele.

Quanto às normas organizacionais, 73% (30) dos profissionais de enfermagem concordaram que, neste hospital, as decisões administrativas interferem muito na assistência ao paciente, mas 49% (20) consentiram que as gerentes de enfermagem, geralmente, consultam a equipe nos problemas do dia a dia e procedimentos, mostrando assim insatisfação em relação

às normas operativas e organizacionais, apresentando uma média de satisfação de apenas 34% (14).

Ao ser analisada a média de satisfação, pode-se perceber que remuneração foi o quinto colocado, com média de apenas 34% (14), mostrando insatisfação salarial.

Para os resultados encontrados em autonomia, 61% (25) dos entrevistados concordaram que têm muitas responsabilidades e pouca autoridade e 66% (27), por estarem constantemente presentes no planejamento das ações, orientações ou no próprio apoio ao paciente, destacam que, em algum momento da atividade, tiveram que fazer alguma coisa que vai contra seu melhor julgamento profissional.

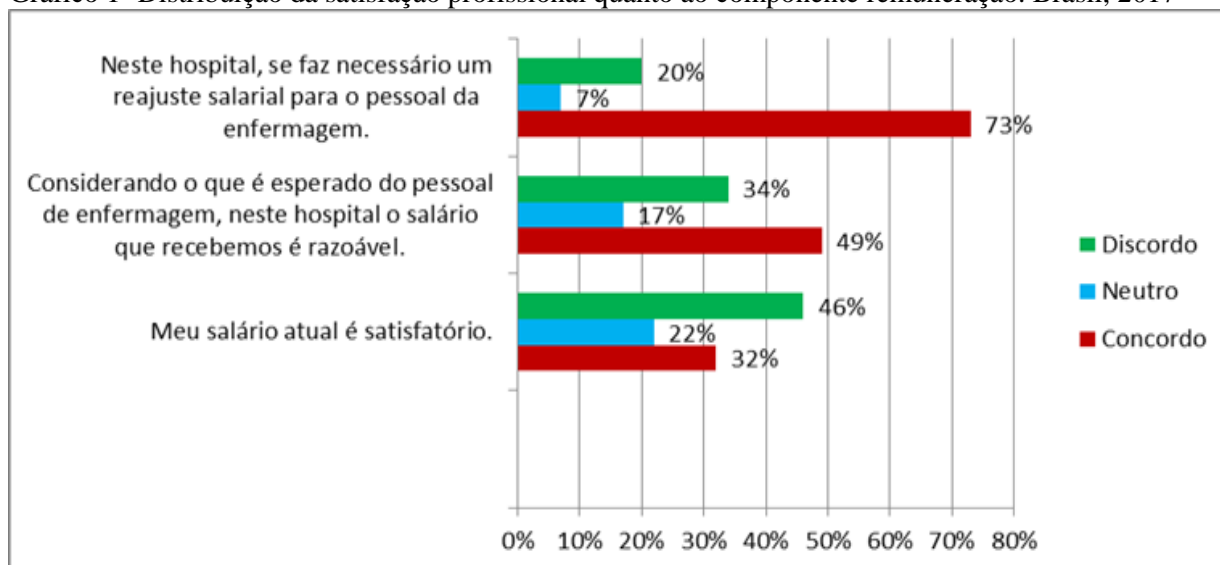
No entanto, 49% (20) discordam que, em seu serviço, as chefias exerçam as atividades penetradas por autoritarismo e ações centralizadoras. E, no que diz respeito ao analisar a média de satisfação, a autonomia obteve média de 28% (11), sendo considerado o marcador de menor satisfação profissional.

Tabela 1- Distribuição do nível de satisfação profissional. Brasil, 2017

Componentes	Satisfeito	Neutro	Insatisfeito
Status Profissional	80%	7%	13%
Interação	61%	7%	32%
Requisitos de trabalho	45%	7%	48%
Normas Organizacionais	34%	10%	56%
Remuneração	34%	15%	51%
Autonomia	28%	14%	58%

Fonte: Dos próprios autores.

Gráfico 1- Distribuição da satisfação profissional quanto ao componente remuneração. Brasil, 2017



Fonte: Dos próprios autores.

Observamos os dados referentes às afirmativas utilizadas para análise do componente de trabalho remuneração e, em seguida, serão apresentados os resultados de maior relevância na pesquisa.

Ao abordarmos em relação à remuneração, 46% (19) dos profissionais discordaram que seu salário atual é satisfatório, entretanto 32% (13) profissionais concordaram que é satisfatório, e 22% (9) permaneceram-se neutros quanto a essa afirmativa.

Quando questionados sobre a satisfação salarial esperada pelo profissional de enfermagem e o salário recebido pela Instituição de Saúde, 49% (20) concordaram que estão satisfeitos, porém 34% (14) discordaram e 17% (7) ficaram neutros ao julgar esta afirmativa.

A maioria dos entrevistados, correspondendo a 73% (30), concordou que se faz necessário um reajuste salarial para a enfermagem, mostrando assim insatisfação quanto a sua remuneração.

Tabela 2- Distribuição da análise de satisfação dos profissionais de enfermagem, quanto ao componente Status profissional. Brasil, 2017

Componentes	Satisfeito		Neutro		Insatisfeito	
	N	%	N	%	N	%
Status Profissional	N	%	N	%	N	%
A maioria das pessoas reconhece a notoriedade da assistência de enfermagem prestada aos pacientes hospitalizados.	25	61%	04	10%	12	29%
Aqui, o que eu faço em meu trabalho, realmente não me acrescenta em nada.	02	5%	01	2%	38	93%
Eu sinto orgulho quando falo com outras pessoas sobre o que eu faço em meu trabalho.	36	88%	04	10%	01	2%
Status Profissional	N	%	N	%	N	%
A maioria das pessoas reconhece a notoriedade da assistência de enfermagem prestada aos pacientes hospitalizados.	25	61%	04	10%	12	29%

Fonte: Dos próprios autores.

Quanto à análise de satisfação dos profissionais de enfermagem, o componente *status* profissional obteve um resultado mais relevante de forma positiva, referente à satisfação profissional, sendo considerado, neste estudo, como o componente de maior satisfação.

Um percentual de 61% (25) dos entrevistados declarou que a maioria dos sujeitos reconhece a importância do cuidado prestado pela equipe de enfermagem aos pacientes hospitalizados, entretanto, destacamos que 93% (38), ao responder à afirmativa “*O que eu faço em meu trabalho não acrescenta nada significativo*”, discordaram e 88% (36) revelaram um sentimento de orgulho quando falam com outras pessoas sobre o que fazem em seu trabalho e 78% (32) afirmam que se tivessem que voltar no tempo, ainda assim, entrariam na área da enfermagem, desse modo a maioria dos entrevistados mostrou-se satisfeita quanto ao *status* profissional.

4 DISCUSSÃO

Nessa experiência, outros estudos desenvolvidos, também encontraram o componente *status* profissional como fator de maior satisfação, corroborando assim com este estudo (RODRIGUES, 2011).

Ademais, em sua análise, na interface satisfação profissional da equipe de enfermagem, o componente de trabalho interação é observado como um dos mais valorizados e com maior grau de satisfação pela equipe, assemelhando-se com os dados encontrados neste estudo, em que interação foi o segundo componente de maior satisfação (PINTO *et al.*, 2014).

Ao classificar os componentes de trabalho, a interação é o elemento de maior expressão de satisfação profissional, aproximando-se dos resultados encontrados (RODRIGUES, 2011).

Corroborando com esses dados, em outro estudo, a interação aparece como o segundo componente de maior satisfação profissional, por horas de convívio e apoio dos colegas que oportunizam a socialização de angústias e inquietações, assim como a troca de energia, saberes e conquistas, o que pode repercutir, favoravelmente, no ambiente de trabalho e na satisfação profissional (SILVA *et al.*, 2009).

Em relação aos requisitos de trabalho, esse componente junto com o tempo de serviço e a função exercida podem influenciar positivamente a satisfação dos profissionais (TENANI *et al.* 2014).

As normas organizacionais apontam que os setores administrativos de unidades hospitalares não dão a devida atenção a sua equipe de enfermagem e, em seu estudo, apontou este componente como o de menor satisfação (SIQUEIRA, KURCGANT, 2012).

Estudos destacam que os baixos salários, além de provocarem insatisfação, apresentam outro agravante: obrigam muitos profissionais a assumirem mais de um vínculo empregatício, causando insatisfação do trabalhador (VERSA; MATSUDA, 2014).

Uma pesquisa sobre satisfação profissional da equipe de enfermagem em Ribeirão Preto-SP revelou que, em um ambulatório de especialidades, foi encontrada a autonomia como um componente de menor satisfação pelos profissionais, uma vez que a falta de autonomia é considerada como um dos principais motivos que leva à insatisfação e ocasiona o *stress* entre os trabalhadores de enfermagem (PINTO *et al.*, 2014).

Em pesquisa semelhante, a autonomia é o componente de maior importância destacado pelos entrevistados, uma vez que a restrição na tomada de decisões e no trabalho em grupos continua presente em seus procedimentos de trabalho e que, apesar de haver uma interação com

a equipe, há uma limitação da autonomia, o que impede desenvolver o trabalho de forma autônoma e isso gera desestímulo e insatisfação no trabalho (TENANI *et al.*, 2014).

Pesquisas destacam a remuneração como componente de maior insatisfação profissional (OLIVEIRA *et al.*, 2017). Paralelamente a isso, outros autores salientam que a satisfação no trabalho é um indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. Dentre eles, revelam seus dados que a remuneração é um fator gerador de insatisfação salarial, mas não é o fator determinante de satisfação profissional, pode-se inferir que existem expectativas salariais, uma vez que se trata de uma instituição pública de serviços de saúde que, segundo a política de correção salarial, encontra-se engessada há vários anos (SIQUEIRA, KURCGANT, 20012).

Autores ao estudarem a satisfação profissional em uma unidade de terapia intensiva encontraram dados semelhantes ao deste artigo, pois em seu estudo observaram que o componente *status* profissional prevaleceu como componente de maior satisfação profissional (OLIVEIRA *et al.*, 2017).

Entretanto, discordando com os achados anteriores, pesquisas revelam que o componente *status* profissional apresentou insatisfação, atribuindo esta insatisfação ao fato de se sentirem desvalorizados e sem reconhecimento (PAIVA; ROCHA; CARDOSO, 2011).

5 CONCLUSÃO

Nesse estudo, os profissionais de enfermagem trouxeram à tona aquilo que, por ora, foge à rotina ou se configura com a satisfação no ambiente de trabalho. Construíram um processo de reflexão revelado em conjunto com o “componente *status* profissional”, marcado, por vezes, por outros processos e dimensões laborativas, permeado pela interação social, requisitos de trabalho, normas organizacionais, remuneração e autonomia.

Alguns entrevistados reconheceram o componente autonomia como o de menor satisfação profissional, considerando que a satisfação profissional se motiva por uma série de fatores e associa-se com a subjetividade do profissional.

Embora o fato do componente *status* profissional e autonomia terem se sobressaído, respectivamente, como sendo o que apresenta maior e menor satisfação profissional, os achados possibilitam uma reflexão quanto aos aspectos escolhidos pela gestão das Instituições Públicas de Saúde, em relação ao empenho na organização de normas e rotinas, no intuito de sistematizar e padronizar o processo de trabalho.

Ressaltamos que o fato de o estudo ter sido realizado em um hospital público da rede municipal pode ser uma limitação, desse modo, sugere-se o incentivo para realização de novos estudos e a consideração em outras realidades, como na rede suplementar, possa ser necessária pela complexidade em seus diversos aspectos, com a finalidade de possibilitar possíveis comparações.

Nesse sentido, após realizar este estudo, considerando a importância do trabalho na vida do ser humano, ficou claro que a compreensão das questões relacionadas à satisfação profissional da equipe de enfermagem pode sugerir e oportunizar condutas protetivas para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, da assistência prestada ao paciente e da satisfação pessoal.

REFERÊNCIAS

CASTRO, J. *et al.* Satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados de saúde primários: O caso do Centro de Saúde de Barcelos/ Barcelinhos. **Revista Portuguesa de Saúde Pública**. v. 29, n. 2, p.157-172, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rpsp/v29n2/v29n2a09.pdf>.

CHAVES, L. D.; RAMOS, L. R.; FIGUEIREDOS, E. N. Satisfação profissional de enfermeiros do trabalho no Brasil. **Acta Paulista de Enfermagem**, v.24 n.4, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-21002011000400010>.

MOURA, S. C. M. **Satisfação dos profissionais de enfermagem**. Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Bragança, 2012.

OLIVEIRA E. M. *et al.* Ambiente das práticas de enfermagem e satisfação profissional em unidades críticas. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v.70 n.1, jan./fev. 2017. Disponível: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0211>.

PAIVA, F. F. S.; ROCHA, A. M; CARDOSO, L. D. F; Satisfação profissional entre enfermeiros que atuam na assistência domiciliar. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, v.45, n.6, p.1452-8, 2011. Disponível em: [Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n6/v45n6a25.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n6/v45n6a25.pdf).

PINTO, I. C. *et al.* Análise da satisfação profissional da equipe de enfermagem em uma unidade básica distrital de saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v.35, n.4, p.20-27, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2014.04.45491>.

RODRIGUES, M. N. G. **Nível de satisfação profissional entre trabalhadores de enfermagem da estratégia saúde da família**. dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

SILVA, R. M. *et al.* Análise quantitativa da satisfação profissional dos enfermeiros que atuam no período noturno. **Texto Contexto Enfermagem**, v.18 n.2, abr./jun. 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072009000200013>.

SIQUEIRA, V. T. A.; KURCGANT, P. Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. **Revista Escola de Enfermagem da USP**. 2012, vol.46, n.1, p.151-157 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342012000100021>.

TENANI, M. N. F. *et al.* Satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem recém-admitidos no hospital público. **Revista Mineira de Enfermagem**, v.18. n.3, p.585-591, jul.-set. 2014. Disponível em: <http://www.dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20140043>.

VERSA, G. L. G. S; MATSUDA, L. M. Satisfação profissional da equipe de enfermagem intensivista de um hospital de ensino. **Revista de enfermagem UERJ**. v.22, n.3, p.409-15, mai/jun. 2014. Disponível em: <http://www.dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20140043>.