

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DE ENFERMAGEM RECÉM-ADMITIDOS EM HOSPITAL PÚBLICO

WORK SATISFACTION OF NEWLY HIRED NURSING WORKERS IN A PUBLIC HOSPITAL

SATISFACCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA RECIÉN ADMITIDO EN UN HOSPITAL PÚBLICO

Mariana Neves Faria Tenani ¹
Marli Terezinha Oliveira Vannuchi ²
Maria do Carmo Lourenço Haddad ³
Laura Misue Matsuda ⁴
Paloma de Souza Cavalcante Pissinati ⁵

¹ Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Comissão de Controle de Infecção Hospitalar do Hospital Dr. Anísio Figueiredo. Londrina, PR – Brasil.

² Enfermeira. Doutora em Saúde Pública. Professora do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina-UEL. Londrina, PR – Brasil.

³ Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora do Departamento de Enfermagem da UEL. Londrina, PR – Brasil.

⁴ Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Maringá. Maringá, PR – Brasil.

⁵ Enfermeira. Mestranda do Programa de Pós Graduação em Enfermagem da UEL. Londrina, PR – Brasil.

Autor Correspondente: Paloma de Souza Cavalcante Pissinati.

E-mail: paloma_cavalcante_souza@hotmail.com

Submetido em: 22/12/2013

Aprovado em: 25/08/2014

RESUMO

Estudo descritivo exploratório, de abordagem quantitativa, realizado de maio a junho de 2011, objetivou avaliar a satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem recém-admitidos em um hospital público. Participaram 133 profissionais que responderam ao questionário Índice de Satisfação no Trabalho. A maioria dos trabalhadores era do sexo feminino, casada e com 36,6 anos em média. No que se refere à satisfação atribuída, os componentes de maior pontuação foram a autonomia para enfermeiros e a remuneração para técnicos. O status profissional foi pontuado por ambos como componente de menor importância. Quanto à satisfação percebida os enfermeiros pontuaram a remuneração como mais importante e os técnicos os requisitos do trabalho. A interação apresentou menor satisfação percebida pelos participantes. Concluiu-se que tomada de decisão e a recompensa financeira são importantes fatores de satisfação, enquanto o baixo reconhecimento da profissão e a deficiência no relacionamento interpessoal acarretam menor satisfação no trabalho de recém admitidos.

Palavras-chave: Satisfação no Emprego; Enfermagem; Recursos Humanos em Hospital; Reestruturação Hospitalar.

ABSTRACT

This was a descriptive and exploratory study, with a quantitative approach, performed from May to June of 2011 that aimed to verify the work satisfaction of nursing workers newly hired in a public hospital. A total of 133 professionals were submitted to the Index of Work Satisfaction questionnaire. Most were females, married, and 36.6 years old in average. The results highlight that according to nurses, autonomy is the most important factor for work satisfaction, whereas, for nurse technicians, it is the remuneration factor. Both categories agreed that professional status is the least important factor for work satisfaction. Nurses considered remuneration as a satisfying factor, whereas nurse technicians considered job requirements. Interaction was pointed as a criterion with the least perceived satisfaction by both categories. We conclude that freedom in decision-making, development of actions, and financial reward was important for work satisfaction. However, lack of professional social recognition and difficulties in interpersonal relationships lead to dissatisfaction.

Keywords: Job satisfaction; Nursing; Personnel, Hospital; Hospital Restructuring.

RESUMEN

Estudio exploratorio descriptivo cuantitativo realizado con el fin de verificar la satisfacción laboral del personal de enfermería, recién admitido en un hospital público. Participaron 133 profesionales que contestaron la encuesta Satisfacción en el trabajo. La mayoría de los participantes era de mujeres, casados y con promedio de 36,6 años. Los enfermeros le atribuyeron mucha importancia a la autonomía y los técnicos de enfermería a la remuneración. Ambas categorías le dieron menos importancia al componente status profesional. La mayor satisfacción para las enfermeras fue la autonomía y para los técnicos de enfermería la remuneración. Ambos consideraron menos importante el status profesional. Como factor de satisfacción los enfermeros indican la remuneración y los técnicos de enfermería los requisitos de trabajo. Interacción presentó menor satisfacción percibida por las dos categorías. Se concluye que la libertad en la toma de decisiones, las actividades y la compensación económica son importantes para que los profesionales se sienten satisfechos, pero la falta de reconocimiento social de la profesión y la deficiencia en las relaciones interpersonales los lleva a la insatisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción en el trabajo; Enfermería; Personal de Hospital; Reestructuración Hospitalaria

INTRODUÇÃO

O trabalho desempenha papel central na vida social dos indivíduos, pois além de constituir-se em fonte regular de renda financeira, representa a oportunidade de crescimento pessoal, identidade social e autoestima, fatores diretamente relacionados à satisfação do indivíduo. Em contrapartida, quando causador de estresse o trabalho pode ser fonte de insatisfação e repercutir negativamente nas condições de saúde do trabalhador.¹

A satisfação está relacionada às boas condições no ambiente de trabalho, que envolvem tanto a infraestrutura adequada e disponibilidade de recursos materiais quanto as questões de desenvolvimento da tarefa, da função ocupada na instituição, de forma a possibilitar a existência de um ambiente harmônico.² Quando há problemas em qualquer um desses fatores, pode existir sofrimento psíquico com implicações diretas na saúde física e mental do trabalhador.³

Ressalta-se que a complexidade do processo de trabalho desenvolvido na área de Enfermagem pode constituir-se como uma fonte de insatisfação, pois lidar com o sofrimento alheio é uma difícil atribuição. Por outro lado, a possibilidade de amenizar a angústia do outro pode se traduzir em realização e satisfação.⁴

Com o intuito de promover a satisfação aos trabalhadores, desde a década de 1990 os ambientes de trabalho, bem como a economia das organizações e a prestação da assistência de enfermagem, sofreram mudanças significativas. Essas mudanças contribuíram para a valorização do ser humano como trabalhador, da qualidade de vida e segurança no trabalho. Em conjunto, a associação saúde-trabalho contribuiu significativamente para o aumento da produtividade, satisfação no trabalho e redução das taxas de morbimortalidade, inclusive as relacionadas à prática laboral.⁵

Estudos⁶ mostram que a satisfação profissional contribui para a maior participação do trabalhador em seu ambiente laboral, visto que pessoas satisfeitas no trabalho adotam atitudes mais positivas consigo e com a equipe. Nesse sentido, a satisfação no trabalho torna-se um ferramenta na busca da qualidade, sendo um processo dinâmico que influencia a organização laboral e a vida social dos trabalhadores.^{7,8}

A satisfação do trabalhador com as atividades profissionais tem sido abordada como uma das mais importantes variáveis do comportamento organizacional, pois os resultados das investigações sugerem como componentes da satisfação no trabalho os conteúdos mentais do indivíduo tais como crenças, valores, moral e possibilidade de desenvolvimento de suas atividades produtivas.^{9,10}

Diante dos diferentes fatores que influenciam a satisfação do trabalhador em um ambiente de trabalho, a compreensão dos mesmos mostra-se uma estratégia gerencial fundamental para manter a qualidade das atividades realizadas na organização.

Abordar a satisfação profissional da equipe de enfermagem em um cenário de investimentos em recursos humanos,

estruturais e materiais de uma instituição pública possibilita ampliar o olhar para a realidade de trabalho, estabelecer as variáveis que podem influenciar na satisfação e na motivação dos trabalhadores e, posteriormente, atuar sobre as mesmas no sentido de se promover/garantir a qualidade do cuidado.

A motivação para este estudo partiu da vivência de uma das autoras como supervisora de enfermagem em um hospital de média complexidade, no qual participou da admissão de elevado número de funcionários. Durante essa experiência observaram-se fatores de satisfação e insatisfação entre os trabalhadores da instituição.

Assim, questiona-se: como se apresenta a satisfação dos trabalhadores de uma equipe de enfermagem admitida recentemente? Com o intuito de responder a esta questão, o presente estudo objetiva avaliar a satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem recém-admitidos em um hospital público.

MÉTODOS

Este estudo de natureza descritiva e de análise quantitativa realizou-se nos meses de maio e junho de 2011, no município de Londrina-PR, em um hospital público de média complexidade que presta atendimento aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS).

A população amostral constituiu-se de todos os trabalhadores de enfermagem recém-admitidos na instituição, o que resultou no total de 133 trabalhadores de enfermagem, dos quais 39 são enfermeiros e 94 são técnicos de enfermagem que exercem a função por contrato público estatutário. Os critérios de inclusão foram: trabalhadores admitidos em processo público estadual dos editais 196/2006 e 115/2009; atuação no mínimo há seis meses na instituição; e concordância formal em participar. O tempo de seis meses embasou-se em estudo¹¹ que refere ser o tempo mínimo necessário para o trabalhador se adequar à nova unidade e evitar falsas respostas relativas à satisfação no trabalho, em decorrência do período de adaptação.

O início da coleta de dados ocorreu somente após todos os participantes terem concordado formalmente em participar da pesquisa, mediante a leitura e assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), de forma a garantir os preceitos éticos e sigilo dos dados.

A coleta de dados foi realizada durante o horário de trabalho, por meio de um instrumento entregue a cada participante em envelope lacrado, para preservar o sigilo das informações e garantir o anonimato dos sujeitos de pesquisa. O tempo médio de resposta foi aproximadamente uma hora. O instrumento utilizado foi o questionário Índice de Satisfação no Trabalho (IST) – ou *Index of Work Satisfaction (IWS)* -, criado por Stamps¹⁰ e traduzido e validado no Brasil por Lino¹¹ para avaliar a satisfação de enfermeiros em unidades de terapia intensiva,

porém o referido instrumento tem sido aplicado também em trabalhadores de enfermagem de diferentes serviços.^{2,4,6,8}

A primeira parte do questionário IST possui questões referentes à caracterização dos trabalhadores e a segunda está subdividida em parte A e parte B. A parte A investiga a satisfação atribuída e apresenta os componentes de satisfação: autonomia – independência, iniciativa e liberdade nas atividades diárias de trabalho; interação – oportunidades de contato social e profissional, formal e informal, durante o trabalho; status profissional – importância ou significância percebida acerca do seu trabalho; requisitos do trabalho – tarefas ou atividades executadas como parte regular do trabalho; normas organizacionais – normas administrativas e procedimentos propostos pelo hospital e administração do serviço de enfermagem; remuneração – pagamento e benefícios adicionais recebidos pelo trabalho executado.¹⁰ Para a obtenção da importância atribuída aos componentes de satisfação no trabalho, na qual o profissional elege o componente que tem mais importância para a sua satisfação, o pesquisado escolhe, mediante a comparação de 15 pares, somente um de cada par, caracterizando a Técnica das Comparações Pareadas, conforme consta na Tabela 1.

Tabela 1 - Técnica das Comparações Pareadas dos Componentes do Índice de Satisfação do Trabalho

() Status Profissional	ou	() Normas Organizacionais
() Remuneração	ou	() Requisitos do Trabalho
() Normas Organizacionais	ou	() Interação
() Requisitos do Trabalho	ou	() Normas Organizacionais
() Status Profissional	ou	() Requisitos do Trabalho
() Remuneração	ou	() Autonomia
() Status Profissional	ou	() Interação
() Status Profissional	ou	() Autonomia
() Interação	ou	() Requisitos do Trabalho
() Interação	ou	() Remuneração
() Autonomia	ou	() Requisitos do Trabalho
() Normas Organizacionais	ou	() Autonomia
() Remuneração	ou	() Status Profissional
() Interação	ou	() Autonomia
() Normas Organizacionais	ou	() Remuneração

Fonte: Stamps. 1997¹²

Já a parte B consiste em um escala do tipo Likert com 44 respostas que são graduadas de um a sete e que, no processo de análise, quanto mais a resposta se dirigir ao número um, mais o respondente discorda da afirmação. Do contrário, quanto mais se aproximar do número sete, mais ele concorda, permitindo que os respondentes estabeleçam seu grau de satisfação de acordo com cada componente, o que resulta na satisfação percebida.

Para se obter o coeficiente de ponderação dos componentes do IST, foi criada uma matriz de frequência que relacionou quantas vezes cada componente foi escolhido em relação aos outros componentes, na Técnica de Comparações Pareadas. Em seguida, as frequências foram convertidas em uma matriz de proporção, com a divisão do número de vezes que o componente foi escolhido, pelo tamanho total do grupo pesquisado, entre enfermeiros e técnicos de enfermagem. Para a conversão das proporções em desvio-padrão, a matriz de proporção foi convertida em uma matriz-Z, com fator de correção de 3,1.^{11,12} Aqui se identificou a ordem de importância atribuída pelos profissionais a cada componente do IST, cuja variação numérica possível era entre 0,9 e 5,3.¹¹

Na análise da parte B do questionário IST, depois de agrupar as questões por componentes, foram criadas matrizes de distribuição de frequências. Nesse momento, realizou-se a inversão dos escores das questões com enunciados negativos. Em cada matriz foi calculado o escore médio do componente que resultou na satisfação percebida pelos profissionais em relação a cada componente do IST. Somando-se todos os escores de cada componente, obteve-se o escore total da escala, cuja variação foi de 44 a 308. A satisfação percebida foi determinada por meio do escore médio da escala, obtida por meio do escore total do componente dividido pelo número de questões de cada componente.

Os dados foram registrados no programa *Microsoft Office Excel*® 2003 e transferidos ao programa *SPSS versão 15*® para análises estatísticas descritivas.

As variáveis quantitativas contínuas, como idade e tempo de atuação no hospital pesquisado, foram obtidas pela média. Já as qualitativas, como sexo, estado civil, formação, atividades desempenhadas, etc., foram calculadas pela frequência relativa (%) e absoluta (n). O tratamento dos dados do questionário IST foi efetuado segundo as recomendações de Stamps,¹⁰ Lino,¹¹ e Matsuda.¹²

Em cumprimento às normas estabelecidas pela Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996 do Conselho Nacional de Saúde,¹³ o estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos da Universidade Estadual de Londrina, protocolizado no Sistema Nacional de Ética em Pesquisa (SISNEP) com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 0272.0.268-10.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os trabalhadores em estudo são, em sua maioria, do sexo feminino, casados e com faixa etária entre 21 e 58 anos, com média de 36,6 anos, como mostra a Tabela 2.

Em consonância com a literatura, os profissionais de enfermagem do presente estudo encontram-se em idade jovem.^{4,11} Entretanto, estes trabalhadores, com média de idade de 37 anos, são considerados maduros e em processo de envelhecimento funcional.

Tabela 2 - Dados sociodemográficos de Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem de um Hospital Público. Londrina – PR, 2012

Dados	Enfermeiros (n=39)		Técnicos de Enfermagem (n=94)	
	n	%	n	%
Sexo				
Feminino	25	64,1	73	77,7
Masculino	14	35,9	21	22,3
Idade				
21 - 30 anos	17	43,6	31	33,0
31 - 40 anos	16	41,0	29	30,8
> 40 anos	6	15,4	34	36,2
Filhos				
Sim	17	43,6	68	72,3
Não	22	56,4	26	27,7
Estado Civil				
Solteiro	16	21,0	24	25,5
Casado	22	56,4	55	58,5
Divorciado	1	2,6	14	14,9
Viúvo	–	–	1	1,1
Remuneração				
1-3 Salários Mínimos	–	–	94	100,0
4-10 Salários Mínimos	39	100,0	–	–
11-20 Salários Mínimos	–	–	–	–

Fonte: autor.

Assim, no processo de contratação dos trabalhadores da instituição em análise admitiram-se trabalhadores que já se encontravam em processo de envelhecimento funcional. No que se refere à contratação pública, a idade é utilizada como critério de pontuação para os candidatos, diferentemente das instituições privadas que, preferencialmente, contratam pessoas mais jovens.¹⁴

Os resultados referentes a sexo e estado civil condizem com os estudos nacionais,^{4,11} mostrando que a Enfermagem continua sendo uma profissão essencialmente feminina des-

de o século XIX, que em sua maioria é constituída por mulheres casadas e que aliam às suas atribuições profissionais o cuidado do lar, dos filhos e do cônjuge. Essas características do trabalho feminino tornam a sua inserção no mercado de trabalho conflitante.¹⁵

No Brasil, o salário da mulher trabalhadora, muitas vezes, significa a responsabilidade pelo orçamento familiar. Porém, mesmo com as mudanças históricas e sociais ocorridas nos últimos anos, ainda se encontram empresas nas quais a remuneração feminina está abaixo da masculina.¹⁶ Essa situação não se aplica à população do estudo, pois, na instituição pesquisada, o salário de ambos os sexos, de acordo com a categoria profissional, é igual.

No que se refere à importância atribuída aos componentes do IST, na Tabela 3 consta que os enfermeiros elegeram a autonomia como o componente de mais importância para a satisfação no trabalho; e os técnicos de enfermagem elegeram a remuneração.

A eleição da autonomia como o primeiro componente de mais importância atribuída reflete a prática dos enfermeiros, uma vez que a limitação na tomada de decisão e no trabalho em equipe continua presente no seu processo de trabalho. Pesquisa referente ao sofrimento no trabalho¹⁷ afirma que no desenvolvimento de suas tarefas, apesar de o enfermeiro interagir com os outros profissionais de saúde, tem a sua autonomia restrita e não desenvolve o trabalho de forma totalmente livre, gerando desestímulo e insatisfação no trabalho.

O resultado referente à autonomia, referida pelos enfermeiros investigados, confirma outros estudos brasileiros^{11,12,18} os quais informam que os profissionais relacionam a satisfação à liberdade no processo de trabalho, ao grau de independência e ao livre arbítrio na tomada de decisão.

Para os técnicos de enfermagem, a remuneração foi a primeira escolha para a satisfação atribuída no trabalho, corroborando os resultados de outro estudo, que reporta a remuneração como aspecto motivacional do trabalho e afirma que o fator salarial está diretamente relacionado à procura por concurso público, por proporcionar estabilidade profissional e econômica.

Tabela 3 - Componentes de Satisfação Trabalho e Ordem de Importância Atribuída pelos Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem. Londrina – PR, 2012

Componentes de satisfação no trabalho	Enfermeiros (n=39)		Técnicos de Enfermagem (n=94)	
	Coefficiente de ponderação	Ordem importância	Coefficiente de ponderação	Ordem importância
Autonomia	3,64	1º	3,39	3º
Remuneração	3,31	2º	3,47	1º
Interação	3,25	3º	3,40	2º
Normas Organizacionais	2,95	4º	2,70	5º
Requisitos do Trabalho	2,90	5º	3,02	4º
Status Profissional	2,76	6º	2,61	6º

Fonte: autor.

Nessa perspectiva, o trabalhador aprovado em concurso público associa a estabilidade econômica aos benefícios acrescentados ao salário, o que contribui para a satisfação no trabalho, além de estabelecer uma relação entre poder e *status* na organização.¹⁹

O componente *status* profissional foi pontuado por ambas as categorias como o de menos importância atribuída à satisfação no trabalho. Esse achado vem ao encontro dos autores que reforçam que o trabalhador da área de enfermagem não considera o componente *status* profissional o fator responsável pela sua satisfação.^{6,18,19,20} Esse resultado sinaliza que a desvalorização cultural na profissão necessita ser investigada, uma vez que o reconhecimento da atividade profissional possibilita que o sofrimento no trabalho seja transformado em prazer e realização.²¹

Em relação à satisfação percebida, referente aos componentes do IST, os enfermeiros conceituaram a remuneração como o mais importante e os técnicos de enfermagem elegeram os requisitos do trabalho, conforme a Tabela 4.

A remuneração, indicada como principal componente de satisfação percebida pelos enfermeiros, diverge da maioria dos estudos de IST, que revelaram ser a autonomia o maior estimulador da satisfação.^{6,11,12} Considerando o contexto da instituição que tem como atrativo o plano de cargos e salários, pode-se inferir que, a princípio, esses enfermeiros prestaram o concurso tendo o salário como um dos atrativos, o que coopera para melhor plano de carreira, incluindo a valorização salarial.²²

Para a categoria técnicos de enfermagem, o requisito do trabalho foi percebido como maior fortalecedor da satisfação no trabalho. Desse resultado infere-se que, por se tratar de uma instituição com contratação recente, esses trabalhadores estejam executando suas atividades laborais com o número adequado de profissionais. Assim, cada servidor exerce suas atribuições com menos sobrecarga de trabalho, possivelmente com funções mais bem definidas, evitando acúmulo de tarefas e atendendo às necessidades dos clientes.

Estudos similares afirmam que requisitos do trabalho como a função exercida e o tempo de atuação no setor podem influenciar positivamente a satisfação dos profissionais.^{4,11}

Na Tabela 4 visualiza-se também que ambas as categorias encontram-se menos satisfeitas com o componente interação e esse fato, normalmente, é atribuído à percepção negativa, principalmente no relacionamento entre médicos e trabalhadores da área de enfermagem. Na questão referente ao respeito, por parte da categoria médica, pelas habilidades e competências da equipe de enfermagem, a média de insatisfação percebida foi de 6,3 para enfermeiros e 6,2 para técnicos de enfermagem, valores que indicam alto índice de insatisfação por estarem próximos de sete.

Estudos ressaltam que divergências frequentes entre médicos e trabalhadores da enfermagem resultam em relações conflituosas, em que cada qual busca defender o poder outorgado pela profissão, resultando em desgaste no relacionamento da equipe.²³ As relações de poder podem influir no comportamento e caracterizar o cenário onde as pessoas atuam, facilitando ou dificultando as relações interpessoais.

Neste estudo, notou-se a inserção de novos profissionais em busca de espaço para exercerem suas atividades, considerando que os profissionais médicos já se encontravam integrados em seus grupos, o que ocasionou relações conflituosas pela introdução de novas experiências e rotinas de trabalho.

A interação como componente de insatisfação para enfermeiros e técnicos de enfermagem pode ter divergido de outros estudos, por serem pesquisas que abordam setores especializados e turnos de trabalho que exigem mais habilidade de relacionamento e trabalho em equipe, uma vez que a interação favorece o desempenho das atividades e otimiza o bem-estar laboral.^{7,8}

O escore ajustado por componente de satisfação no trabalho identificou o IST, que admite os valores numéricos de 12 a 37 pontos.¹¹

Conforme descrito na Tabela 5, o escore total do IST obteve o valor de 13,28 para enfermeiros e 13,59 para os técnicos de enfermagem.

Ambas as categorias apresentaram o IST superior às demais pesquisas.^{4,11,12,18} Como discutido, a remuneração teve influência positiva para o IST neste estudo, enquanto o *status* profissional e as normas organizacionais direcionaram a baixa satisfação para enfermeiros e técnicos de enfermagem, respectivamente.

Tabela 4 - Componentes de Satisfação no Trabalho e ordem de Satisfação Percebida pelos Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem. Londrina – PR, 2012

Componentes de satisfação no trabalho	Enfermeiros (n=39)		Técnicos de Enfermagem (n=94)	
	Escore médio	Ordem satisfação	Escore médio	Ordem satisfação
Remuneração	4,58	1º	4,65	2º
Requisitos do Trabalho	4,54	2º	4,68	1º
Status Profissional	4,38	3º	4,59	3º
Normas Organizacionais	4,35	4º	4,11	4º
Autonomia	3,88	5º	4,06	5º
Interação	3,77	6º	3,98	6º

Fonte: autor.

Tabela 5 - Componentes e Índice de Satisfação no Trabalho de Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem. Londrina – PR, 2012

Componentes	Coeficiente de satisfação percebida	
	Enfermeiros	Técnico de enfermagem
Remuneração	15,16	16,14
Status profissional	12,10	11,99
Autonomia	14,14	13,95
Normas Organizacionais	12,83	10,95
Requisitos do trabalho	13,17	14,98
Interação	12,27	13,55
Soma	79,67	81,56
IST	13,28	13,59

Fonte: autor.

Ressalta-se que o acúmulo de atividades, a baixa remuneração e a falta de perspectiva na carreira colaboram para a reduzida satisfação com o componente *status* profissional. Entretanto, condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores recém-admitidos na instituição investigada diferem da realidade de outros estudos,^{11,12} pois a demanda de trabalho encontra-se equilibrada, a remuneração apresenta-se apropriada e satisfatória e a forma de contratação pública permite evolução por meio do plano de cargos e carreira.

Por outro lado, a baixa satisfação do enfermeiro com a visibilidade da profissão pode estar relacionada ao fato de que, embora haja condições favoráveis de trabalho, o reconhecimento de sua atuação não ocorre de maneira a motivá-lo para suas atividades diárias.

Destaca-se que compete aos profissionais de enfermagem buscar estratégias para superar o baixo reconhecimento por parte da sociedade. Para tanto, devem utilizar a competência técnica, científica e, ainda, despender esforços para o fortalecimento da categoria, com o intuito de garantir a qualidade dos atendimentos prestados aos pacientes.^{4,11,18,20}

O componente normas organizacionais foi identificado como sendo o de menos satisfação profissional para a categoria técnicos de enfermagem. Essa informação converge com os resultados de outras pesquisas.^{5,11} Pode-se relacionar a esse resultado o tempo em que esses profissionais exercem as atividades na referida instituição – pouco mais de 10 meses, tendo em vista que a categoria técnica pode necessitar de normas e rotinas mais bem determinadas.

Os resultados reforçam a importância de se conhecer a satisfação profissional dos trabalhadores para adequar as estratégias de gestão do ambiente de trabalho. Conforme abordado em estudo²⁴ realizado com enfermeiros docentes, a construção de um ambiente laboral no qual haja qualidade de vida e satisfação profissional exige mudanças para adequá-lo às expectativas

dos trabalhadores. Como visto no presente estudo, a satisfação no emprego envolve um conjunto de fatores complexos que devem ser, constantemente, gerenciados nas instituições.

CONCLUSÕES

O presente estudo permitiu analisar a satisfação no trabalho de enfermeiros e técnicos de enfermagem contratados por concurso público, em um único momento, para exercerem suas funções em uma instituição hospitalar de média complexidade.

Os enfermeiros elegeram a autonomia como o componente de mais importância atribuída à satisfação no trabalho; e os técnicos de enfermagem, a remuneração. Para ambas as categorias, o *status* profissional foi o componente de menos importância atribuída à satisfação.

Quanto aos componentes de satisfação percebida no trabalho, os enfermeiros citaram a remuneração; e os técnicos de enfermagem, os requisitos do trabalho. Quando avaliado o componente que detém a baixa satisfação do trabalhador, a interação foi eleita tanto pelos enfermeiros como pelos técnicos de enfermagem.

Constatou-se que o IST geral, para ambas as categorias, ficou acima dos demais escores apresentados nas literaturas brasileiras, porém o índice de satisfação com o trabalho dos enfermeiros e técnicos de enfermagem está próximo do limite de insatisfação.

Considera-se que os resultados deste estudo fornecem subsídios para que gestores e trabalhadores desenvolvam ações voltadas para a satisfação profissional da equipe de enfermagem que, por sua vez, poderá influenciar positivamente na qualidade do cuidado.

REFERÊNCIAS

1. Theme Filha MM, Costa MAS, Guilam MCR. Estresse ocupacional e autoavaliação de saúde entre profissionais de enfermagem. *Rev Latinoam Enferm*. 2013; 21(2): 75-86.
2. Silveira RS, Funck CR, Silveira JT, Avila LI, Lunardi Filho WD, Vidal DAS. Percepção dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI. *Enferm Foco*. 2012; 3(2):13-8.
3. Dejours C, Abdoucheli E, Jayet C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas; 2009.
4. Carvalho G, Lopes S. Satisfação profissional do enfermeiro em uma unidade de emergência de hospital geral. *Arq Ciênc Saúde*. 2006; 13(4):215-9
5. Lino MM, Nora PT, Lino MM, Furtado M. Enfermagem do trabalho à luz da visão interdisciplinar. *Saúde Transf Social*. 2012; 3(1):113-28.
6. Martins JT, Robazzi MCC, Plath G. A. Satisfacción e insatisfacción entre auxiliares y técnicos de enfermería de una unidad de ingreso femenina de un hospital escuela. *Cienc Enferm*. 2007; 13 (1): 25-33.
7. Matsuda, LM, Évora YDM. Satisfação profissional em uma UTI adulto: subsídios para a gestão da equipe de enfermagem. *Nurs*. 2005; 56 (6):22-7.
8. Silva RM, Beck CLC, Guido A, Lopes LFD, Santos, JLC. Análise quantitativa da satisfação profissional dos enfermeiros que atuam no período noturno. *Texto Contexto Enferm*. 2009; 18(2):298-305.

9. Martins MCF, Santos GE. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *Psico-USF*. 2006; 11(2):195-205.
 10. Stamps PL. Scoring workbook for the index of work satisfaction. Northampton: Market Research; 1997.
 11. Lino MM. Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI: adaptação transcultural do Index of Work Satisfaction (IWS) [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 1999.
 12. Matsuda LM. Satisfação profissional da equipe de enfermagem de uma UTI –Adulto: perspectiva de gestão para a qualidade da assistência [tese]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da universidade de São Paulo; 2002.
 13. Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução no 196/96-CNS-MS, de 16 de outubro de 1996. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, DF; 1996.
 14. Teixeira CS, Pereira EF, Rocha LS, Santos A, Merino EAD. Qualidade de vida do trabalhador: discussão conceitual. *Rev Digital*. 2009 Set; 14(3):136-43.
 15. Fernandes JD, Ferreira SL, Albergaria AK, Conceição FM. Saúde mental e trabalho feminino: imagens e representações de enfermeiras. *Rev Latinoam Enferm*. 2002; 10(2):199-206.
 16. Capelle MCA, Melo MCOL, Souza NL. Mulheres, trabalho e administração. *Rev Inter Gestão Social*. 2013; 2(2). [Citado 2014 jul. 31]. Disponível em: http://www.rigs.ufba.br/pdfs/RIGS_v2_n2_art8.pdf
 17. Martins JT, Robazzi MLCC, Bobroff MCC. Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana. *Rev Esc Enferm USP*. 2010; 44(4). [Citado 2014 jul. 30]. Disponível em: <http://www.scielo.br>
 18. Campos RM, Farias GM, Ramos CS. Satisfação profissional da equipe de enfermagem do SAMU/Natal. *Rev Eletrônica Enferm*. 2009; 11(3). [Citado 2013 fev. 26]. Disponível em: http://www.fen.ufg.br/fen_revista/v11/n3/pdf/v11n3a24.pdf
 19. Batista AAV, Vieira MJ, Cardoso NCS, Carvalho GRP. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Rev Esc Enferm USP*. 2005 Mar; 39(1): 85-91.
 20. Siqueira VTA, Kurcgant P. Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. *Rev Esc Enferm USP*. 2012; 46(1):19-27.
 21. Dejours C. Sofrimento e prazer no trabalho. In: Lancman S, Sznelwar LI, organizadores. *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; 2004. p. 141-63.
 22. Murofuse NT, Abranches SS, Napoleão AA. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. *Rev Latinoam Enferm*. 2005 Mar-Abr; 13(2):255-61.
 23. Oliveira AM, Lemes AM, Machado CR, Silva FL, Miranda FS. Relação entre enfermeiros e médicos em hospital escola: a perspectiva dos médicos. *Rev Bras Saude Mater Infant*. 2010; 10(supl.2): s433-39.
 24. Lemos MC. Passos JP. Satisfação e frustração no desempenho do trabalho docente em enfermagem. *REME - Rev Min Enferm*. 2012; 16(1):24-35.
-