

Satisfação no trabalho e fatores associados na percepção dos enfermeiros: estudo transversal

Job satisfaction and associated factors in the perception of nurses: cross-sectional study

Satisfacción laboral y factores asociados en la percepción de los enfermeros: estudio transversal

Flaviana Pereira Bastos Nascimento^I ; Regina Célia Gollner Zeitoune^I ;
Gisele Massante Peixoto Tracera^{II} ; Ângela Maria Mendes Abreu^I ; Katerine Gonçalves Moraes^{III} ;
Kayo Henrique Jardel Feitosa Sousa^I ; Sérgio Abreu de Jesus^{IV} 

^IUniversidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Brasil; ^{II}Instituto de Atenção à Saúde São Francisco de Assis. Rio de Janeiro, Brasil;

^{III}Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Brasil; ^{IV}Instituto Nacional de Câncer. Rio de Janeiro, Brasil

RESUMO

Objetivo: analisar a associação entre satisfação no trabalho e o perfil sociodemográfico e laboral de enfermeiros de hospital universitário. **Método:** estudo transversal com 134 enfermeiros, de ambos os sexos e independente do tempo de atuação. Foram excluídos aqueles em licença de saúde e férias. Aplicado questionário sociodemográfico e laboral e a Escala de Satisfação no Trabalho. Realizado o Teste qui-quadrado entre as variáveis “satisfação” e “perfil pessoal e profissional” (IC 95%). **Resultados:** observou-se que 49,3% estavam satisfeitos no trabalho, 41,0% indiferentes e 9,7% insatisfeitos. Entre perfil e nível de satisfação, houve diferença significativa para “faixa etária”, “desejo de mudança de emprego” e “horário de trabalho”. **Conclusão:** a relação entre idade, horário de trabalho e mudança de emprego potencializavam a satisfação ou insatisfação no trabalho contribuem para adoção de medidas de manutenção da satisfação e reversão da indiferença, fato este preocupante no contexto da saúde do trabalhador de enfermagem.

Descritores: Saúde do Trabalhador; Enfermeiras e Enfermeiros; Hospitais Universitários; Perfil Epidemiológico; Satisfação no Trabalho.

ABSTRACT

Objective: to analyze the association between job satisfaction and the sociodemographic and work profile of nurses at a university hospital. **Method:** cross-sectional study with 134 nurses of both sexes and regardless of length of experience. Those on sick leave and vacation were excluded. Sociodemographic and labor questionnaire and the Job Satisfaction Scale were applied. The chi-square test was performed between the variables “satisfaction” and “personal and professional profile” (95% CI). **Results:** it was observed that 49.3% were satisfied at work, 41.0% were indifferent and 9.7% were dissatisfied. Between profile and level of satisfaction, there was a significant difference for “age group”, “desire to change jobs” and “working hours”. **Conclusion:** relationship between age, working hours and job change increased job satisfaction or dissatisfaction contributed to the adoption of measures to maintain satisfaction and reverse indifference, a worrying fact in the context of nursing workers' health.

Descriptors: Occupational Health; Nurses; Hospitals, University; Health Profile; Job Satisfaction.

RESUMEN

Objetivo: analizar la asociación entre la satisfacción laboral y el perfil sociodemográfico y laboral de los enfermeros de un hospital universitario. **Método:** estudio transversal con 134 enfermeros de ambos sexos e independientemente del tiempo de experiencia. Se excluyeron los que estaban de baja por enfermedad y de vacaciones. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico, laboral y la Escala de Satisfacción Laboral. Se realizó la prueba de chi cuadrado entre las variables “satisfacción” y “perfil personal y profesional” (IC 95%). **Resultados:** se observó que el 49,3% se mostró satisfecho en el trabajo, el 41,0% se mostró indiferente y el 9,7% se mostró insatisfecho. Entre perfil y nivel de satisfacción, hubo diferencia significativa para “grupo de edad”, “deseo de cambiar de trabajo” y “horario de trabajo”. **Conclusión:** la relación entre edad, jornada de trabajo y cambio de empleo potencializó la satisfacción o insatisfacción laboral contribuyó a la adopción de medidas para mantener la satisfacción y revertir la indiferencia, hecho preocupante en el contexto de la salud de los trabajadores de enfermería.

Descriptores: Salud Laboral; Enfermeras y Enfermeros; Hospitales Universitarios; Perfil de Salud; Satisfacción en el Trabajo.

INTRODUÇÃO

O profissional de enfermagem, no desempenho de suas atividades assistenciais, além das ações e procedimentos técnicos ligados à sua profissão, estabelece relações interpessoais com profissionais e pessoas às quais presta cuidados. Essas relações são de grande relevância, do ponto de vista do planejamento do trabalho. Uma das questões mais abstratas para o planejamento, porém de suma importância, é a satisfação no trabalho, sem a qual, outros fatores como motivação, saúde e segurança podem ser afetados, refletindo na qualidade da assistência.

Autora correspondente: Flaviana Pereira Bastos Nascimento. E-mail: flavi93nascimento@gmail.com
Editora Científica: Cristiane Helena Gallasch; Editora Associada: Magda Guimarães de Araujo Faria

Conceitualmente, a satisfação no trabalho implica processos subjetivos, fazendo com que este fenômeno seja visto como um objeto complexo e de difícil definição, a qual varia de acordo com as singularidades individuais, os contextos e as circunstâncias, destacados no conceito de Dejours^{1,2}.

A organização do trabalho, a sobrecarga laboral, a impossibilidade de progressão na carreira, as funções de alta complexidade, a falta de autonomia e as más relações interpessoais no trabalho podem ser consideradas potenciais estressores³. A satisfação no trabalho é essencial para garantir uma força de trabalho de enfermagem adequada e cuidados de saúde de alta qualidade^{4,5}. Portanto, identificar fatores a ela associados pode contribuir para discussões sobre intervenções baseadas na realidade desses profissionais considerando a carência de estudos que investiguem a satisfação no trabalho entre enfermeiros de hospitais universitários. O conceito de satisfação no trabalho inclui afeto e reconhecimento externo em cinco áreas: gestão, colegas de trabalho, salário, promoções e o próprio trabalho. Estas constituem as condições efetivas para reduzir a rotatividade e o absenteísmo, com efeitos significativos para organizações e trabalhadores³.

Em uma perspectiva holística, fatores como autoestima, emoções positivas, empoderamento psicológico e estrutural e comprometimento organizacional e profissional são descritos na literatura como mediadores da satisfação no trabalho pelo profissional de enfermagem. Em um nível mais profundo, isso revela os mecanismos psicológicos, profissionais e ambientais da satisfação no trabalho⁴. Na prática de enfermagem, a satisfação está associada à afinidade profissional, aos resultados dos cuidados implementados, à satisfação do paciente com o cuidado prestado e ao bom relacionamento com os colegas de trabalho, além do reconhecimento da sociedade⁴. Em contrapartida, a insatisfação no trabalho é influenciada pelo descontentamento com determinados fatores relacionados ao trabalho, principalmente as condições de trabalho e o salário, que afetam a motivação do trabalhador⁶.

Essas condições também incluem infraestrutura precária, longas jornadas de trabalho, atividades extenuantes, áreas de descanso, condições de trabalho e relações de trabalho inadequadas, esforço físico considerável no desempenho de suas funções, postura corporal inadequada, risco de exposição a materiais biológicos e acidentes, procedimentos operacionais e promoções^{7,8}. Destacando a necessidade de identificar os fatores que influenciam a satisfação do enfermeiro ao formular estratégias para melhorar as condições de trabalho, visando a redução da sobrecarga e jornada de trabalho, melhorando a infraestrutura hospitalar, oportunizando ao enfermeiro influenciar a organização do trabalho⁸. A insatisfação, fadiga e carga de trabalho resultarão de um esforço do trabalhador para se adaptar às condições de trabalho comparadas às suas reais competências, expondo-o ao risco do fracasso, sendo o sucesso ou fracasso o desfecho obrigatório na execução de um trabalho².

Assim, o estudo buscou preencher a lacuna relacionada aos fatores que podem interferir na satisfação profissional dos enfermeiros, entendendo que o nível de satisfação afeta a vida e a saúde dos trabalhadores, utilizando a escala de satisfação de trabalho, um instrumento validado no Brasil com enfermeiros⁹.

Nesta perspectiva, teve-se como objetivo avaliar a associação entre a satisfação no trabalho e o perfil sociodemográfico e laboral dos enfermeiros de um hospital universitário.

MÉTODO

Trata-se de estudo analítico transversal utilizando o instrumento STROBE Equator¹⁰, realizado em um hospital universitário no Estado do Rio de Janeiro, considerado, de média e alta complexidade, com atendimentos voltados para um ambulatório de especialidades, unidades de terapia intensiva adulta e neonatal, enfermarias clínicas e cirúrgicas, pediatria, ortopedia, hemodiálise, hospital dia, centro cirúrgico e centro de material e esterilização.

Estudo realizado com enfermeiros, por meio de amostra não probabilística, em que 190 enfermeiros foram elegíveis para o estudo, de uma população de 213, pois 23 enfermeiros estavam de férias ou de licença no momento do estudo, considerados como critérios de exclusão. Sendo que 70,5%, responderam efetivamente ao inquérito (n=134), tendo uma perda de 56 participantes (enfermeiros que se recusaram a responder ou não devolveram o instrumento).

Forem considerados elegíveis enfermeiros de ambos os sexos, independente do tempo de atuação no hospital, foram excluídos os enfermeiros de licença médica e férias durante o período da coleta de dados.

Para identificar o perfil sociodemográfico e laboral dos enfermeiros, foi utilizado um questionário autoaplicável e as questões que constituíram as variáveis do estudo foram: sexo, cor da pele autodeclarada, faixa etária, se morava com companheiro, se possuía antecedentes como auxiliar de enfermagem, a primeira escolha quando se candidatou à faculdade, escolaridade atual, tipo e número de vínculos empregatícios, carga horária semanal, turnos, se ocupava cargo de chefia, desejo de mudança de emprego e se havia mudado de emprego (refere-se ao enfermeiro que durante toda sua trajetória profissional deixou o emprego ou pensou em deixar, diante o nível de satisfação com ele). O questionário "Escala de Satisfação no Trabalho" foi usado para avaliar a satisfação no trabalho. Essa escala tipo likert autoaplicável compreende 15 itens e foi desenvolvida e validada em um estudo realizado no Brasil em 2008⁹ (Figura 1).

Dimensão	Itens
Satisfação com os colegas de trabalho	1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho. 4. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. 14. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
Satisfação com o salário	3. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho. 6. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional 11. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
Satisfação com a chefia	10. Com o entendimento entre eu e meu chefe. 12. Com a maneira como meu chefe me trata 15. Com a capacidade profissional do meu chefe.
Satisfação com a natureza do trabalho	5. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam 8. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me. 13. Com a variedade de tarefas que realizo.
Satisfação com as promoções	2. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa. 7. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal. 9. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.

Figura 1: Resumo das dimensões da escala de satisfação no trabalho⁹. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2019.

A coleta de dados ocorreu no período de dezembro de 2018 a fevereiro de 2019. Foi realizado um teste piloto com dez enfermeiros vinculados à instituição proponente, a fim de aperfeiçoar a aplicação. Os participantes foram convidados pela pesquisadora principal individualmente no seu local de trabalho mediante a entrega de um envelope contendo os instrumentos de coleta de dados e duas vias do termo de consentimento livre e esclarecido. Após a assinatura do formulário, os participantes foram orientados a preencher o questionário e devolvê-lo à pesquisadora; o tempo de preenchimento não excedeu um dia, pois os participantes em sua maioria devolveram o instrumento logo após o preenchimento.

Os dados foram processados por meio do *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM SPSS®), versão 23.0. O perfil dos enfermeiros foi analisado por meio de frequências relativas e absolutas, médias e desvio padrão. O grau de satisfação foi avaliado por meio de uma pontuação definida pelo autor da escala (os valores escolhidos pelos participantes foram somados para cada item e o número de itens de cada campo foi dividido por três). A pontuação variou de 1 a 7, onde pontuações médias mais altas implicam maior satisfação no trabalho. De acordo com o escore, a satisfação no trabalho foi classificada em insatisfeito (1 a 3,9), indiferente (4 a 4,9) e satisfeito (5 a 7). O teste do qui-quadrado foi utilizado para analisar a relação entre variáveis sociodemográficas e laborais e satisfação no trabalho, adotando-se nível de significância de 5% e intervalo de confiança de 95%.

Este estudo atendeu aos preceitos éticos da resolução 466/12, para pesquisas que envolvem seres humanos e utilizou o termo de consentimento livre e esclarecido. Obteve aprovação dos Comitês de Ética em Pesquisa das instituições proponentes e coparticipantes.

RESULTADOS

Na Tabela 1 são apresentados os dados de caracterização dos 134 participantes do estudo.

Quanto ao perfil sociodemográfico e laboral a maioria era do sexo feminino (n=116; 86,6%), 43% tinham de 20 a 35 anos (n=58), 48,5% se declararam brancos (n=65) e 62,7% viviam com companheiro (n=84). Sobre o trabalho, 59% possuíam vínculo denominado "estatutário" (n=79), aquele que confere estabilidade após três anos de trabalho, 67,2% possuíam um único vínculo empregatício (n=90), 58,2% eram enfermeiros plantonistas (n=78), 85,8% não ocupavam cargos de chefia (n=15), 58,2% desejavam mudar de emprego (n=78) e 49,3% trabalhavam até 30 horas semanais (n=66). As análises permitiram identificar que 66 enfermeiros estavam satisfeitos (49,3%), 55 indiferentes (41,0%) e 13 insatisfeitos com o trabalho (9,7%).

A variável "faixa etária" associou-se positivamente com o grau de satisfação, destacando-se que 60,3% dos enfermeiros entre 20 e 35 anos estavam satisfeitos com o trabalho. Houve também associação estatisticamente significativa entre "carga horária semanal" e "desejo de mudança de emprego" e satisfação no trabalho. Um total de 63,6% dos enfermeiros que trabalhavam mais de 30 horas semanais (n=42) e 48,7% dos que mudaram de emprego ao longo da sua trajetória profissional (n=56) estavam satisfeitos.

Tabela 1: Associação das variáveis sociodemográficas/laborais e a satisfação no trabalho (n=134). Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2019.

Variáveis	Escala de Satisfação no trabalho			p-valor*
	Insatisfeitos n (%)	Indiferentes n (%)	Satisfeitos n (%)	
Sexo (n=134)**				0,80
Feminino	12 (10.3%)	47 (40.5%)	57 (49.1%)	0.80
Masculino	1 (5.6%)	8 (44.4%)	9 (50.0%)	
Faixa etária (n=130)**				0,03
20 a 35 anos	3 (5.2%)	20 (34.5%)	35 (60.3%)	
36 a 50 anos	8 (15.4%)	27 (51.9%)	17 (32.7%)	
51 anos ou mais	2 (10.0%)	6 (30.0%)	12 (60.0%)	
Cor autodeclarada (n=134)**				1,0
Pretos	2 (10.0%)	8 (40.0%)	10 (50.0%)	
Branços	6 (9.2%)	27 (41.5%)	32 (49.2%)	
Pardos	5 (10.2%)	20 (40.8%)	24 (49.0%)	
Vivem com companheiro (n=131)**				0,17
Sim	7 (8.3%)	39 (46.4%)	38 (45.2%)	
Não	6 (12.8%)	14 (29.8%)	27 (57.4%)	
Com formação de técnicos de enfermagem (n = 134)**				0,85
Sim	5 (11.6%)	17 (39.5%)	21 (48.8%)	
Não	8 (8.9%)	38 (42.2%)	44 (48.9%)	
Primeiro curso de escolha (n=134)**				0,33
Enfermagem	4 (6.0%)	28 (41.8%)	35 (52.2%)	
Outras	9 (13.8%)	27 (41.7%)	29 (44.6%)	
Formação (n=134)**				0.29
Graduados	0 (0.0%)	2 (25.0%)	6 (75.0%)	
Pós-graduados	13 (10.3%)	53 (42.1%)	60 (47%)	
Vínculo empregatício (n=134)**				0,12
Estatutários	12 (15.2%)	31 (39.2%)	36 (45.6%)	
Celestistas	1 (2.1%)	20 (41.7%)	27 (56.3%)	
Temporários	0 (0.0%)	4 (57.1%)	3 (42.9%)	
Número de vínculos (n=133) **				0,35
Um	6 (6.7%)	40 (44.4%)	44 (48.9%)	
Dois	7 (16.3%)	15 (34.9%)	21 (48.8%)	
Carga horária semanal (n=134) **				0,01
Menos de 30 horas	6 (9.1%)	37 (56.1%)	23 (34.8%)	
Mais de 30 horas	7 (10.6%)	17 (25.8%)	42 (63.6%)	
Escala (n=134)**				0,66
Plantonistas	6 (10.7%)	25 (44.6%)	25 (44.6%)	
Diaristas	7 (9.0%)	30 (38.5%)	41 (52.6%)	
Cargos de chefia (n=134)**				0,19
Sim	1 (6.3%)	4 (25.0%)	11 (68.8%)	
Não	11 (9.6%)	51 (44.3%)	53 (46.1%)	
Mudaram de emprego (n=134)**				0,01
Sim	8 (7.0%)	51 (44.3%)	56 (48.7%)	
Não	5 (26.3%)	4 (21.1%)	10 (52.6%)	
Desejo de mudança de emprego (n=134)**				0,14
Sim	9 (11.5%)	35 (44.9%)	34 (43.6%)	
Não	4 (7.8%)	16 (31.4%)	31 (60.8%)	

Legenda: * Teste Qui-quadrado; ** Respostas válidas

DISCUSSÃO

A maioria dos participantes do estudo relatou estar satisfeita com o trabalho. Resultados semelhantes ao de pesquisa realizada em Portugal com enfermeiros, que identificou que a satisfação foi significativa para atuação na unidade hospitalar, apresentando variações de acordo com cada setor de atuação, devido às especificidades¹¹. Estudo realizado no Brasil encontrou um escore médio de satisfação no trabalho entre os enfermeiros, reforçando que em realidades semelhantes tem-se resultados distintos¹².

Estudo brasileiro também apontou resultados semelhantes, cabendo aqui reflexão que, são muitos os fatores que levam à satisfação no trabalho, contudo no caso específico da enfermagem pode-se inferir que o cuidar é fator preponderante para esta satisfação, o que pode ser então elemento comum para a satisfação no trabalho, independente do contexto quer seja nacional ou internacional¹³.

O estudo em tela apontou resultado que também merece destaque quando houve um número relevante de profissionais que relataram estar indiferentes (nem satisfeitos nem insatisfeitos). A indiferença é um sentimento que deve ser aprofundado em estudos futuros, pois pode comprometer, de alguma forma, não apenas a saúde desses profissionais, mas também a qualidade da assistência prestada. Em divergência aos resultados apresentados, estudo no Brasil constatou que os enfermeiros estavam insatisfeitos com seus empregos, e os autores indicaram que seus resultados poderiam ter influência de fatores do próprio trabalho¹⁴.

Diante disso, a satisfação é consistente com fatores intrínsecos ao trabalho, incluindo: o próprio trabalho, responsabilidades do trabalho, progressão na carreira, políticas da empresa, supervisão, relacionamento interpessoal e condições de trabalho. Um estado de satisfação motiva os profissionais em seus ambientes de trabalho, pois influencia no desenvolvimento de atitudes mais positivas. No caso da insatisfação e ou indiferença, deve-se investir em propostas de melhoria dos fatores que podem influenciar no sentimento de satisfação do trabalhador repercutindo na qualidade da assistência e saúde do trabalhador⁴.

Destacou-se que a "faixa etária" apresentou relação significativa com a satisfação no trabalho, com alta prevalência de enfermeiros satisfeitos na faixa etária de 20 a 35 anos, achados semelhantes foram descritos em estudo português em que a maioria dos enfermeiros satisfeitos tinha em média 30 anos¹. Contudo, deve-se destacar que não somente a idade pode interferir na percepção de satisfação no trabalho. Tem-se as condições de trabalho que no caso dos enfermeiros são diferentes em relação a outros países quando comparadas ao Brasil, devido a aspectos como o aumento da estigmatização dos trabalhadores, exclusão social e afastamentos laborais, observados nas instituições de trabalho brasileiras¹⁵.

A natureza do trabalho também é um fator que tem grande influência na satisfação. Essa reflexão remete ao dimensionamento inadequado de enfermeiros nos setores, que influencia no ritmo de trabalho, a baixa qualidade de equipamentos permanentes que aumentam a carga de trabalho¹⁶.

Sobre a cor da pele autodeclarada, a maioria dos trabalhadores pretos, brancos e pardos estava satisfeita, embora se ressalte que os profissionais pretos e pardos estavam menos satisfeitos que os brancos. Em concordância com esses resultados, estudo sobre satisfação no trabalho desenvolvido no Sul do Brasil relatou que enfermeiros negros apresentaram maior insatisfação do que as brancas, caracterizando um preditor significativo de diferenças no nível de satisfação¹⁷. Um estudo apontou que a insatisfação dos profissionais negros na área da saúde, se relaciona com a falta de reconhecimento profissional devido a preconceitos que marcam a história de desigualdades sociais no país¹⁸.

Em relação ao estado civil, a maioria dos que viviam sem companheiro estava satisfeita, os mesmos achados foram descritos em um estudo realizado em Londrina¹. As demais variáveis sociodemográficas analisadas não apresentaram relações estatisticamente significativas; no entanto, destacaram-se pela frequência, pois se notou um número expressivo de enfermeiras satisfeitas com seu trabalho, dado semelhante foi encontrado em estudo com enfermeiras brasileiras, e pode-se atribuir os níveis de satisfação às atitudes mais positivas em relação ao cuidado de enfermagem entre a categoria¹².

Os resultados indicaram que os enfermeiros que não possuíam formação prévia como técnicos de enfermagem estavam mais satisfeitos. A esse respeito, deve-se esclarecer que no Brasil, alguns os técnicos de enfermagem buscam a qualificação profissional, na sua maioria com o curso de graduação em enfermagem. No entanto, a qualificação nem sempre os leva a uma promoção a enfermeiros, em suas instituições, o que pode contribuir para a insatisfação no trabalho, essa percepção pode estar associada à dificuldade desses profissionais em receberem reconhecimento, aspecto relevante para os enfermeiros que alcançaram maior nível de escolaridade.

Ao observar as escolhas dos enfermeiros quanto à opção de curso ao ingressar na universidade, verifica-se que a maioria que optou pelo curso de enfermagem como primeira opção, apresenta no atual trabalho mais satisfação. No entanto, estudo desenvolvido em Portugal que identificou insatisfação com a escolha de seguir a carreira de enfermagem, mostrou que 57,2% dos enfermeiros pretendiam deixar o emprego. E pode-se inferir que a evasão da área de enfermagem esteja associada à insatisfação do enfermeiro no seu local de trabalho. E que 2,2% sentiam essa vontade sempre e 11,3% na maioria das vezes¹⁹. Estudo brasileiro identificou que a evasão da profissão pode estar relacionada a sentimento de insatisfação laboral, e o mesmo indica este fator como contribuinte para variações nos níveis de qualidade de vida do trabalhador¹⁴.

Os enfermeiros com pós-graduação demonstraram estarem mais satisfeitos do que aqueles que possuíam apenas a graduação. Corroborando com esta análise, um estudo verificou que os enfermeiros mais satisfeitos eram enfermeiros

especializados¹⁹. Isso demonstra a importância da qualificação contínua, não apenas na oferta de uma assistência de melhor qualidade, mas também como possível mediadora da relação entre saúde e satisfação do trabalhador.

A jornada de trabalho apresentou significância estatística, com a maioria dos enfermeiros satisfeitos trabalhando mais de 30 horas semanais. Contrastando com os dados encontrados no presente estudo, pesquisa brasileira identificou insatisfação quando as cargas horárias de trabalho são altas¹⁹. No contexto da enfermagem brasileira, isso permite inferir que profissionais que trabalham mais horas tendem a ter maiores cargas de trabalho. Assim, a carga de trabalho foi analisada como um fator que influencia na sobrecarga de trabalho dos trabalhadores de enfermagem, além da exaustão física e mental²⁰. A carga horária de trabalho que excede 30 horas semanais e ter mais de um emprego a fim de garantir maior ganho financeiro pode ter influenciado nas respostas dos participantes. Estudo apontou que enfermeiros com mais de um vínculo, acumulando carga horária, tem correlação positiva para desenvolver adoecimento relacionado ao trabalho²¹.

Além disso, dados indicam que a mudança de emprego está ligada à insatisfação no trabalho, verificando que a insatisfação com o trabalho é associada a uma maior possibilidade de desistência da enfermagem¹⁴. Da mesma forma, uma pesquisa brasileira observou que a expectativa de deixar a profissão estava associada à insatisfação no trabalho, que envolvia relações interpessoais, desenvolvimento profissional, responsabilidades do trabalho, qualidade do cuidado e condições de trabalho⁵. Outro estudo brasileiro mostrou que aproximadamente 60% da amostra de enfermeiros pretendia deixar o emprego atual, com mais chances de estar insatisfeito com o trabalho^{17,19}. Por fim, outros aspectos do trabalho da enfermagem na área hospitalar foram considerados como contribuintes para a permanência no trabalho, como autonomia nas atividades de cuidado, trabalho em equipe e o quanto os familiares dos pacientes reconheciam o esforço do enfermeiro²².

Nos aspectos do trabalho que não foram estatisticamente significativos, cabe destacar que a maioria dos enfermeiros contratados pelo regime "estatutário" estava satisfeita, enquanto os enfermeiros temporários demonstraram indiferença. Em discordância com os dados do estudo em tela, um estudo com profissionais da saúde, incluindo enfermeiros, encontrou que as chances de redução da produtividade por presenteísmo eram aumentadas naqueles que tinham vínculo permanente com o serviço²³, a insatisfação no trabalho pode estar presente quando o profissional se torna presenteísta. Estudo realizado com equipe de enfermagem identificou que trabalhadores temporários tendem a ficar insatisfeitos⁷. Esses resultados podem estar relacionados à segurança financeira, direitos e vantagens oferecidos pelos cargos públicos, que podem estar ausentes em outros tipos de contratos: planos de carreira, férias remuneradas, progressão na carreira por mérito, oportunidades de qualificação e outros.

Em relação aos turnos de trabalho, a maioria dos enfermeiros que realizavam regime diário de trabalho (oito horas por dia) estavam satisfeitos, enquanto os denominados plantonistas apresentaram os mesmos percentuais de indiferença e satisfação. Em consonância, estudo brasileiro destacou que o trabalho em plantão, principalmente no período noturno, levou a alterações na saúde dos enfermeiros e na qualidade da assistência prestada, pois ficar mais tempo acordado no trabalho pode reduzir os níveis de atenção e eficiência e impactar negativamente no sistema fisiológico²⁴. Uma pesquisa brasileira constatou que os enfermeiros que trabalhavam no período da tarde apresentaram maiores níveis de satisfação⁸.

Quanto aos que ocupam cargos de chefia, a maioria estava satisfeita. Um estudo realizado em Nova Iorque, com 20 enfermeiros gerentes, destacou que assumir uma posição de liderança teve impacto positivo na satisfação no trabalho, quando alinhados os fatores de autonomia, poder de decisão e uma liderança focada no relacionamento interpessoal, o que ajudou na criação de um ambiente de trabalho saudável através de uma gestão transformadora²⁵.

Limitações do estudo

As limitações do estudo estão associadas à participação de enfermeiros de apenas um hospital, o que pode afetar a generalização do estudo. Além disso, o estudo foi realizado em um hospital universitário, o que impede a comparação com hospitais gerais e da rede privada. A amostra por conveniência é considerada uma limitação do estudo. Na construção das variáveis pode-se perceber que "teve vontade de deixar seu emprego", poderia ter sido complementada buscando-se identificar o motivo dessa vontade, que poderiam contribuir para a discussão sobre esta decisão pelos participantes.

Os achados contribuem para o reconhecimento de aspectos sociodemográficos e ocupacionais que influenciam a satisfação profissional do enfermeiro, permitindo mencionar que o desenvolvimento de estratégias de intervenções visando à mitigação de fatores que causam insatisfação no trabalho são de suma importância na perspectiva de preservar essa força de trabalho, melhorando a gestão organizacional repercutindo na qualidade da assistência e na saúde do trabalhador.

CONCLUSÃO

Nesse estudo, as variáveis “faixa etária”, “horário de trabalho” e “mudança de emprego” apresentaram associação significativa com a satisfação no trabalho sugerindo que os aspectos pessoais e laborais podem influenciar os níveis de satisfação profissional dos enfermeiros. Pode-se inferir que uma maior permanência no local de trabalho pode contribuir para uma melhor adaptação, reduzindo os riscos de insatisfação no trabalho.

Ressalta-se que esse estudo foi desenvolvido antes da pandemia de COVID-19, trazendo à tona aspectos de um ambiente hospitalar sem os impactos das questões atuais de saúde pública, e servirá de base para futuros estudos comparativos sobre as mudanças que podem ter ocorrido quanto aos fatores que influenciam na satisfação no trabalho pelos enfermeiros. A tradução do conhecimento sobre a realidade da enfermagem brasileira permite a reflexão da construção social da enfermagem em nível internacional.

REFERÊNCIAS

1. Marques CR, Ribeiro BMSS, Martins JT, Dias HG, Darli RCMB, Bernardes MLG, et al. Factors of satisfaction and dissatisfaction in the work of nurses. *Rev. enferm. UFPE on line*. 2020 [cited 2023 Aug 10]; 14:e244966. DOI: <https://doi.org/10.5205/1981-8963.2020.244966>.
2. Dejours C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5 ed. Ampliada. São Paulo: Cortez, Oboré, 1992.
3. Santos KM, Tracera GMP, Sousa KHJF, Palheta AMS, Silva RM, Zeitouni RCG. Management styles in outpatient nursing work: impacts on the worker's health. *Rev. Esc. Enferm. USP*. 2022 [cited 2023 Aug 10]; 56:e20220127. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0127en>.
4. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud*. 2019 [cited 2023 Aug 10]; (94):21-31. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>.
5. Assunção AA, Pimenta AM. Job satisfaction of nursing staff in the public health network in a Brazilian capital. *Ciênc. saúde colet*. 2020 [cited 2023 Aug 10]; 25(1):169-80. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28492019>.
6. Li N, Zhang L, Xiao G, Chen J, Lu Q. The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *Int Emerg Nurs*. 2019 [cited 2023 Aug 10]; (45):50-55. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>.
7. Rezio LA, Oliveira E, Queiroz AM, Sousa AR, Zerbetto SR, Marcheti PM, et al. Neoliberalism and precarious work in nursing in the COVID-19 pandemic: repercussions on mental health. *Rev. Esc. Enferm. USP*. 2022 [cited 2023 Aug 10]; 56:e20210257. doi: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2021-0257>.
8. Teruya KY, Costa ACS, Guirardello EB. Job satisfaction of the nursing team in intensive care units. *Rev. latinoam. enferm*. 2019 [cited 2023 Aug 10]; 27:e3182. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3168.3182>.
9. Siqueira MM. Organizational Behavior Measures: Diagnostic and Management Tools. 1st ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.
10. Strobe. STROBE Statement - Checklist of items that should be included in reports of cross-sectional studies. 2019 [cited 2021 jul 28]. Available from: <http://www.equator-network.org/reporting-guidelines/strobe/>.
11. Silva CINPD, Potra TMFDS. Nurses' job satisfaction assessment by areas of care. *Rev. Esc. Enferm. USP*. 2021 [cited 2023 Aug 10]; 55:e03730. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020013203730>.
12. Oliveira JF, Santos AM, Primo LS, Silva RMS, Domingues ES, Moreira FP, et al. Professional satisfaction and work overload of nurses in the mental health area. *Ciênc. saúde colet*. 2019 [cited 2023 Aug 10]; (24):2593-9. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.20252017>.
13. Gouveia LHA, Ribeiro VF, de Carvalho R. Satisfação profissional de enfermeiros que atuam no bloco cirúrgico de um hospital de excelência. *Rev. SOBECC*. 2020 [cited 2023 Aug 10]; 25(1):33-41. DOI: <https://doi.org/10.5327/Z1414-4425202000010006>.
14. Vieira GC, Granadeiro DS, Raimundo DD, Silva JF, Hanzelmann RS, Passos JP. Satisfação profissional e qualidade de vida de enfermeiros de um hospital brasileiro. *Av. enferm*. 2021 [cited 2023 Aug 31]; 39(1):52-62. Available from: <http://ciberindex.com/c/rae/391052ae>.
15. Ribeiro HKP, Santos JDM, Goes e Silva M, Medeiros FDA, Fernandes MA. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. *Rev. bras. saúde ocup*. 2019 [cited 2023 Aug 10]; 44:e1. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000021417>.
16. Siqueira LDC, Santos MCS, Calmon ITS, Siqueira Júnior PC. Dimensionamento de profissionais de enfermagem da clínica médica de um hospital universitário. *Enferm. foco*. 2019 [cited 2023 Aug 10]; 10(4):35-40. DOI: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2019.v10.n4.2179>.
17. Scussiato LA, Peres AM, Tominaga LBL, Galvão KDS, Lima DC. Factors causing dissatisfaction among nurses in the private hospital context. *REME Rev. Min. Enferm*. 2019 [cited 2023 Aug 10]; 23:e-1222. Available from: http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-27622019000100266&lng=pt&nrm=iso&tling=pt.
18. Busnello GF, Trindade LDL, Pai DD, Beck CLC, Ribeiro OMPL. Types of workplace violence in nursing in the Family Health Strategy. *Esc. Anna Nery Rev. Enferm*. 2021 [cited 2023 Aug 10]; 25:e20200427. DOI: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0427>.
19. Mamede RNFP, Poiera AFS. Os preditores à mudança de profissão de Enfermagem. *Referência*. 2019 [cited 2023 Aug 10]; 4(22):73-83. DOI: <https://doi.org/10.12707/RIV19010>.
20. Carvalho DPD, Rocha LP, Brum AN, Juliano LF, Tomaszewski-Barlem JG, Barlem ELD. Workloads in nursing activities performed in university hospitals. *Rev. Esc. Enferm. USP*. 2021 [cited 2023 Aug 10]; 55:e20210023 DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2021-0023>.
21. Freitas CC, Freire MA. Síndrome de Burnout em enfermeiros trabalhadores de um hospital público de Natal, Rio Grande do Norte, Brasil. *Rev. Ciênc. Saúde*. 2020 [cited 2023 Aug 10]; 10(2):5-12. DOI: <https://doi.org/10.21876/rcshci.v10i2.937>.
22. Franco MF, Farah BF, Amestoy SC, Thofehr MB, Porto AR. Meaning of work from the perspective of hospital nurses. *Rev. bras. enferm*. 2021 [cited 2023 Aug 10]; 75:e20201362. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1362>.

23. Tracera GMP, Santos KM, Nascimento FPB, Fonseca EC, Abreu AMM, Zeitoune RCG. Factors associated with presenteeism in outpatient nursing professionals. *Rev Gaúcha Enferm.* 2022 [cited 2023 Aug 10]; 43:e20210222. DOI: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2022.20210222.pt>.
24. Cattani AN, Silva RM, Beck CL, Miranda FM, Dalmolin GL, Camponogara S. Evening work, sleep quality and illness of nursing workers. *Acta Paul. Enferm.* 2021 [cited 2023 Aug 10]; 34:eAPE00843. DOI: <http://dx.doi.org/10.37689/acta-ape/2021AO00843>.
25. Cox CA. Nurse manager job satisfaction and retention: A home healthcare perspective. *Nurs. manage.* 2019 [cited 2023 Aug 10]; 50(7):16-23. DOI: <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000558512.58455.68>.

Contribuições dos autores:

Concepção, FPBN; metodologia, FPBN, RCGZ, GMT, KHJFS e ASJ; software, FPBN e GMT; validação, FPBN, RCGZ, GMT e KGM; análise formal, FPBN e GMT; investigação, FPBN; obtenção de recursos, FPBN e RCGZ; curadoria de dados, FPBN, AMMA e KGM; redação - preparação do manuscrito, FPBN e RCGZ; redação – revisão e edição, GMT, AMMA, KGM, KHJFS, ASJ; visualização, GMT, KGM, KHJFS e ASJ; supervisão, RCGZ; administração do projeto, FPBN e RCGZ. Todos os autores realizaram a leitura e concordaram com a versão publicada do manuscrito.