

## Alinhamento e satisfação no trabalho e a relação com adoecimento dos enfermeiros

*Alignment and job satisfaction and the relationship with illness among nurses*

*Alineamiento y satisfacción laboral y la relación con enfermedades de los enfermeros*

Flaviana Pereira Bastos Nascimento<sup>1</sup> ; Kayo Henrique Jardel Feitosa Sousa<sup>1</sup> ; Gisele Massante Peixoto Tracera<sup>1,II</sup> ;  
Katerine Moraes dos Santos<sup>1</sup> ; Regina Célia Gollner Zeitoune<sup>1</sup> 

<sup>1</sup>Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Brasil; <sup>II</sup>Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Brasil.

### RESUMO

**Objetivo:** analisar as relações entre o alinhamento ao trabalho atual e a satisfação no trabalho com o adoecimento dos enfermeiros. **Método:** estudo quantitativo transversal, realizado em um hospital universitário federal, no município do Rio de Janeiro, entre dezembro de 2018 e fevereiro de 2019. Participaram 135 enfermeiros, que responderam aos instrumentos autoaplicáveis. Os dados foram submetidos à análise bivariada por meio do teste qui-quadrado e correlação de Spearman. Obedeceu-se aos preceitos éticos para pesquisas com seres humanos. **Resultados:** foram identificadas relações significativas entre a insatisfação no trabalho e o adoecimento físico, psíquico e social dos enfermeiros, estando, ainda, estes danos interrelacionados. Contudo, o pressuposto levantado foi parcialmente refutado, uma vez que o alinhamento ao trabalho atual não exerceu influência no adoecimento desses profissionais. **Conclusões:** os resultados evidenciam a importância da satisfação no trabalho na promoção da saúde dos enfermeiros e apontam para a necessidade de medidas que os fomentem.

**Descritores:** Saúde do Trabalhador; Satisfação no Trabalho; Escolha da Profissão; Enfermagem; Enfermeiras e Enfermeiros.

### ABSTRACT

**Objective:** to examine relations between alignment with current job, job satisfaction and illness among nurses. **Methodology:** this quantitative, cross-sectional study was conducted at a federal university hospital in Rio de Janeiro city, between December 2018 and February 2019, with 135 nurses who answered a self-administered instrument. The data were subjected to bivariate analysis using the chi-square test and Spearman correlation. All ethical standards for human subjects research were met. **Results:** significant relationships were identified between dissatisfaction at work and nurses' physical, psychological, and social illnesses, and these kinds of harm were also interrelated. However, the initial assumption was partially refuted, as alignment with current work did not influence illness among these nurses. **Conclusions:** the results show the importance of job satisfaction in promoting nurses' health and point to the need for measures to promote them.

**Descriptors:** Occupational Health; Job Satisfaction; Career Choice; Nursing; Nurses.

### RESUMEN

**Objetivo:** analizar la relación entre el alineamiento con el trabajo actual y la satisfacción laboral con enfermedades de los enfermeros. **Metodología:** estudio cuantitativo transversal que tuvo lugar en un hospital universitario federal, en la ciudad de Río de Janeiro, entre diciembre de 2018 y febrero de 2019. Participaron 135 enfermeros que respondieron a los instrumentos autoadministrados. Se sometieron los datos al análisis bivariado mediante la prueba de chi-cuadrado y correlación de Spearman. Se han respetado todos los estándares éticos para la investigación con seres humanos. **Resultados:** se identificaron relaciones significativas entre la insatisfacción en el trabajo y la enfermedad física, psíquica y social de los enfermeros y estos daños se encuentran interrelacionados. Sin embargo, el supuesto planteado fue parcialmente refutado, ya que el alineamiento con el trabajo actual no influyó en las enfermedades de estos profesionales. **Conclusiones:** Los resultados muestran la importancia de la satisfacción laboral en la promoción de la salud de los enfermeros y señalan la necesidad de medidas para promoverlos.

**Descriptores:** Salud Laboral; Satisfacción em el Trabajo; Selección de Profesión; Enfermería; Enfermeras y Enfermeros.

## INTRODUÇÃO

O trabalho de enfermagem em hospitais universitários (HU) se constitui por elevadas demandas e baixo controle, o que representa uma situação de alta exigência e pode desencadear desgastes à saúde do trabalhador. No entanto, quando estratificado por categoria profissional, percebe-se que as exigências psicológicas são maiores para os enfermeiros quando comparados aos profissionais de nível médio, e isso pode estar relacionado à divisão social do trabalho, segundo a qual aqueles são responsáveis pela organização e coordenação dos serviços de enfermagem e esses, por tarefas de menor complexidade e sob supervisão do enfermeiro<sup>1</sup>.

Os enfermeiros de HU estão imersos em um processo de trabalho que, por vezes, representa perigo à sua saúde e, por conseguinte, à qualidade do cuidado. Estrutura física inadequada, superlotação dos hospitais, dimensionamento de pessoal insuficiente, exiguidade de materiais, equipamentos danificados, tarefas fragmentadas, jornadas de trabalho

Estudo realizado com apoio financeiro da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, Brasil), Código de Financiamento 001.

Autora correspondente: Flaviana Pereira Bastos Nascimento. E-mail: [flavi93nascimento@gmail.com](mailto:flavi93nascimento@gmail.com)

Editora Científica: Cristiane Helena Gallasch; Editora Associada: Helena Maria Scherlowski Leal David

exaustivas, modelos de gestão disfuncionais, baixos salários — que levam a situações de múltiplos vínculos —, dentre outros fatores, somados à complexidade dos pacientes, que demanda atualização constante, constituem riscos de adoecimento para esse profissional<sup>2-4</sup>.

Além disso, nesse ambiente, a busca por compatibilidade entre as aspirações e as atribuições inerentes à ocupação influenciam os níveis de satisfação laboral e a saúde do trabalhador<sup>5,6</sup>. A associação percebida entre talentos, habilidades, competências, necessidades e valores, que esclarece os motivos ou razões que levam à escolha profissional, define a âncora de carreira do trabalhador. Quando há dissonâncias entre sua âncora de carreira e o trabalho, considera-se uma condição de não alinhamento que pode desencadear danos à saúde do trabalhador e sentimentos de abandono do trabalho<sup>7</sup>.

Os danos à saúde provocados e/ou agravados pelas atividades laborais são perceptíveis pelos enfermeiros de HU. Estresse, alterações de humor/comportamento, distúrbios articulares e musculoesqueléticas, distúrbios do sono e nervosismo são sintomas frequentes, podendo impactar na qualidade de vida e desempenho no trabalho<sup>4,8</sup>.

Os problemas de saúde dos enfermeiros são apontados como os principais motivos para afastamento do trabalho<sup>9</sup>, sendo importantes condições para o nível de motivação e valorização laboral<sup>6</sup>. O trabalhador tende a ter maior satisfação no trabalho quando a personalidade ideal está interligada ao cargo ideal, pois, em situações em que isso não acontece, a tomada de decisões em determinada área de atuação fica afetada, e pode-se desenvolver estresse, desilusão, insatisfação e falta de compromisso com o trabalho<sup>10</sup>.

Dessarte, percebe-se que os desgastes à saúde dos enfermeiros se apresentam de forma multifatorial e que, portanto, a identificação dos aspectos relacionados ao adoecimento desses profissionais é indispensável para o planejamento de ações que minimizem os danos decorrentes das condições e cargas de trabalho<sup>2</sup>. Foram identificados estudos<sup>3,4,8,9,11</sup> sobre a saúde dos enfermeiros de HU que recomendam a continuação das investigações acerca do tema, uma vez que a natureza e as condições de trabalho desse profissional são dinâmicas, reconhecendo-se a necessidade de atualização acerca dos aspectos que exercem influência sobre a saúde do trabalhador.

Esse estudo avança na produção de conhecimento porquanto parte do pressuposto que há relações entre as condições de não alinhamento às funções inerentes ao seu cargo e insatisfação no trabalho com o adoecimento do enfermeiro. Diante desse contexto, objetivou-se analisar as relações entre a satisfação no trabalho e o alinhamento ao trabalho atual com o adoecimento desses trabalhadores.

## MÉTODOS

Trata-se de um estudo transversal e quantitativo realizado em um hospital universitário federal, localizado na região sudeste do Brasil, entre os meses de dezembro de 2018 e fevereiro de 2019.

Utilizou-se processo de amostragem não-probabilístico por conveniência. Adotou-se o seguinte critério de inclusão para a amostra: ser enfermeiro, independentemente do tipo de vínculo empregatício. Foram excluídos aqueles que estavam de licença por qualquer motivo no período da coleta de dados.

À época da coleta de dados, a população do estudo era de 213 enfermeiros. Desse total, 14 estavam de férias, nove de licença, 15 não aceitaram participar da pesquisa e 28 não foram encontrados durante o período de coleta. As perdas totalizaram 12 profissionais, dos quais três instrumentos foram devolvidos com preenchimento incompleto e nove não foram devolvidos. Assim, 135 enfermeiros participaram desta pesquisa.

A coleta de dados ocorreu após contato com a chefia dos setores para concordância em adentrar o ambiente de trabalho dos enfermeiros. Cada profissional foi convidado individualmente para participar da pesquisa e recebeu o instrumento de pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em envelopes, codificados com “ENF” e o número de forma crescente, visando facilitar o posterior tratamento dos dados. Dois funcionários da instituição foram treinados para auxílio durante a coleta de dados.

O instrumento de pesquisa consistiu em: questionário sociodemográfico; Escala de Âncoras de Carreira (EAC) e as questões do alinhamento com as funções exercidas<sup>5</sup>; Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), extraída do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART)<sup>12</sup>; e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) em versão reduzida<sup>13</sup>.

A EAC é composta por 40 itens, classificados pelo respondente — a partir de uma escala *Likert* — de acordo com o quanto cada um deles é verdadeiro. O participante, após o preenchimento, deve rever suas respostas e identificar todos os itens aos quais atribuiu maior grau possível. Depois, deve selecionar os cinco itens mais verdadeiros em relação aos seus sentimentos<sup>7</sup>. Em seguida, ele deve optar, com base em uma lista com oito enunciados que refletem cada âncora de carreira — (a) competência técnica/funcional; (b) competência gerencial; (c) autonomia e independência; (d) segurança e estabilidade; (e) criatividade empreendedora; (f) senso de serviço/dedicação a uma causa; (g) desafio puro;

e (h) estilo de vida —, qual era o mais verdadeiro em relação ao seu trabalho atual. Assim, considerou-se como alinhados ao trabalho atual os enfermeiros que tinham âncoras de carreira correspondentes ao enunciado selecionado<sup>5</sup>.

A EADRT possui 22 itens divididos em três fatores que avaliam os danos físicos, psicológicos e sociais relacionados ao trabalho nos últimos seis meses. Os itens avaliam a frequência dos danos em escala do tipo *Likert* de cinco pontos. Obteve-se a pontuação média para cada item e fator e eles foram agrupados em: risco baixo (até 2,29), risco médio (entre 2,30 e 3,69) e risco alto (a partir de 3,70). Quanto maior o escore, maiores são os riscos psicossociais<sup>12</sup>.

Segundo a literatura, o risco baixo é o único que apresenta resultado positivo na perspectiva da saúde do trabalhador. Portanto, para maximizar as associações, agrupou-se os dados em adoecimento (risco médio ou alto) e não adoecimento (risco baixo). Essa estratificação vem sendo utilizada em estudos com profissionais de enfermagem que adotaram a EADRT em sua versão antiga, constante no Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)<sup>14,15</sup>.

Já a versão reduzida da EST é composta por 15 itens divididos em cinco dimensões — (a) satisfação com os colegas de trabalho; (b) satisfação com o salário; (c) satisfação com a chefia; (d) satisfação com a natureza do trabalho; e (e) satisfação com as promoções — com respostas em uma escala do tipo *Likert* de sete pontos. O cálculo do escore médio foi obtido por meio do somatório de valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens, dividido pelo número de itens da dimensão. O escore varia entre 1 e 7, e quanto maior o escore, maior o nível de satisfação no trabalho. Indivíduos com escore entre 1 e 3,9 foram classificados como insatisfeitos; entre 4 e 4,9, indiferentes (nem satisfeitos, nem insatisfeitos); e entre 5 e 7, satisfeitos<sup>13</sup>. Para fins de análises inferenciais, os enfermeiros na condição indiferente foram deslocados para a categoria insatisfeito.

Para testar a hipótese deste estudo, as variáveis foram organizadas no software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS, versão 21). A variável alinhamento foi estratificada em alinhado e não alinhado; a variável satisfação no trabalho, em satisfeito e insatisfeito; enquanto os três fatores dos danos relacionados ao trabalho, em adoecimento e não adoecimento. Para as análises de associação, utilizou-se o teste qui-quadrado de Pearson, com nível de significância de 5%. As relações entre as variáveis foram testadas por meio de correlação de Spearman, uma vez que não apresentaram distribuição normal verificada pelo teste Kolmogorov-Sminorv ( $p < 0,05$ ).

O estudo atendeu aos preceitos éticos para os estudos envolvendo seres humanos e obteve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) das instituições proponente (Parecer n.º 2.916.938) e coparticipante (Parecer n.º 2.990.067).

## RESULTADOS

Participaram desta pesquisa 135 enfermeiros, sendo a maioria do sexo feminino ( $n = 117, 86,7\%$ ), com idade média de 39,3 anos ( $DP = 10,2$ ). Além disso, 64,4% ( $n = 85$ ) viviam com companheiro. Acerca das características laborais, em relação ao vínculo empregatício, 59,3% ( $n = 80$ ) declararam-se estatutários (trabalhadores sujeitos a regime próprio), 35,6% ( $n = 48$ ) celetistas (trabalhadores sujeitos ao regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)), e 5,2% ( $n = 6$ ) temporários. Da amostra, 67,2% ( $n = 90$ ) possuíam apenas um vínculo empregatício; 58,5% ( $n = 79$ ) eram plantonistas com jornadas de 12 horas de trabalho e 41,5% ( $n = 56$ ) diaristas com jornadas de 6 horas de trabalho, exceto finais de semana. Por fim, 50,4% ( $n = 67$ ) trabalhavam até 30 horas semanais.

A Tabela 1 mostra a distribuição das variáveis satisfação no trabalho e alinhamento ao trabalho segundo o adoecimento dos enfermeiros.

**TABELA 1:** Distribuição das variáveis satisfação no trabalho e alinhamento ao trabalho segundo o adoecimento dos enfermeiros. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2020.

Variável	Adoecimento					
	Físico		Psicológico		Social	
	n(%)	p-valor	n(%)	p-valor	n(%)	p-valor
<b>Satisfação no Trabalho</b>						
Satisfeito	38(56,7)	0,040	9(13,4)	< 0,001	9(13,4)	0,003
Insatisfeito	50(73,5)		31(45,6)		24(35,3)	
<b>Alinhamento ao Trabalho</b>						
Alinhado	30(61,2)	0,466	11(22,4)	0,168	9(18,4)	0,215
Não Alinhado	58(67,4)		29(33,7)		24(27,9)	

Observou-se distribuição significativa somente entre a satisfação no trabalho e os três fatores de adoecimento avaliados, sendo mais frequente a condição de adoecimento entre os enfermeiros insatisfeitos.

A Tabela 2 mostra a correlação entre todas as variáveis investigadas.

**TABELA 2:** Correlações entre a satisfação no trabalho, alinhamento ao trabalho e adoecimento dos enfermeiros. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2020.

Variáveis	Satisfação no Trabalho	Alinhamento ao Trabalho	Adoecimento Físico	Adoecimento Psicológico	Adoecimento Social
Satisfação no Trabalho	1				
Alinhamento ao Trabalho	-0,010	1			
Adoecimento Físico	-0,176*	-0,063	1		
Adoecimento Psicológico	-0,352**	-0,119	0,270**	1	
Adoecimento Social	-0,254**	-0,107	0,271**	0,386**	1

\* Correlação significativa ao nível de  $p < 0,01$ .

\*\* Correlação significativa ao nível de  $p < 0,05$ .

Novamente, identificou-se relações inversamente proporcionais e significativas entre a condição de satisfação no trabalho e as formas de adoecimento analisadas. Estar alinhado ou não ao trabalho não influenciou as relações com a satisfação no trabalho e o adoecimento dos enfermeiros. Acrescenta-se que as três formas de adoecimento se mostraram relacionadas positivamente.

## DISCUSSÃO

Ao observar a relação entre a satisfação no trabalho e o adoecimento, observa-se distribuição significativa nos três fatores de adoecimento: físico, psicológico e social. Aqueles que apontaram estar insatisfeitos no trabalho apresentaram uma propensão maior ao adoecimento. Esse é um dado relevante para a reflexão na área da saúde do trabalhador, pois mostra que existem outros fatores que estavam afetando o nível de satisfação dos profissionais em questão, indicando a relevância de se expandir os estudos na área, tratando da avaliação das relações de causa-efeito.

Observou-se maiores percentuais de adoecidos também nos três fatores entre os enfermeiros insatisfeitos, ou seja, quanto menor o nível de satisfação com o trabalho, maior o desenvolvimento de doenças. Esses achados são validados pela análise de correlação, considerando-se, assim, um estado de alerta para estudos na área de saúde do trabalhador.

É sabido que aquele que consegue alinhar sua âncora com seu trabalho tende a apresentar melhor desempenho no que se refere aos aspectos de eficiência e satisfação no trabalho<sup>7</sup>. Estudo observou que os enfermeiros satisfeitos e alegres entendiam que foram “chamados” para serem enfermeiros, sendo esses sentimentos associados à experiência da prática alinhada aos valores, senso de identidade e propósito<sup>16</sup>. Assim, corrobora-se, a partir de estudo sueco, que há uma associação positiva entre o alinhamento ao trabalho atual e o nível de satisfação do trabalhador<sup>17</sup>.

Em relação ao alinhamento ao trabalho, a maioria dos profissionais mostrou não estar alinhado, porém não houve relação significativa com os fatores de adoecimento estudados. Por conseguinte, a prioridade por atender suas necessidades hierárquicas explica a importância de o profissional mudar de ocupação ou emprego, caso elas não estejam sendo atendidas em seu trabalho. O profissional alinhado teria como resultados do trabalho o aprimoramento do comprometimento, satisfação, retenção e resiliência<sup>18</sup>.

Estudo realizado no Canadá com enfermeiros recém-formados identificou a frustração dos profissionais quando precisavam exercer tarefas que não refletiam o cuidado focado no paciente, graças as imposições políticas e mudanças práticas impostas pela gerência, e consideravam a sua prática desalinhada ao que haviam aprendido durante sua formação<sup>19</sup>.

Outra abordagem, focada na análise de âncoras na área da saúde, realizada com profissionais da saúde, demonstrou que a compreensão da motivação pode auxiliar o profissional “a guiar, restringir ou estabilizar sua carreira futura”, como solução para a escassez de profissionais nos hospitais. Esse problema tem afetado o sistema de saúde de países como China, Reino Unido e Austrália, devido ao alto índice de estresse relacionado ao trabalho, nível baixo de satisfação no trabalho e pedidos de aposentadorias<sup>18</sup>. Dados que corroboram com estudo realizado no Brasil, que identifica que enfermeiros mais propensos a deixar a profissão apresentavam-se insatisfeitos ou pouco satisfeitos com o trabalho<sup>19</sup>, o que permite inferir que esse fenômeno influencia no aumento da rotatividade na área.

No que se refere ao alinhamento e os fatores de adoecimento, entre os adoecidos o maior percentual foi nos danos físicos, seguido dos psicológicos e sociais, tanto para os alinhados quanto para os não alinhados. Pode-se compreender que o nível de alinhamento não interferiu no nível de danos à saúde dos enfermeiros relacionados ao trabalho. Entretanto, qualquer

dano é prejudicial para qualidade de vida do profissional e pode interferir na sua atuação. O não desenvolvimento, pelos enfermeiros, de atividades condizentes com aquilo que planejaram executar na sua profissão pode dificultar o desempenho das funções e um trabalho que leva o profissional ao adoecimento<sup>20</sup>.

Um estudo com profissionais de enfermagem informou que 61,2% possuíam alguma lesão ou diagnóstico clínico, e, em maior proporção, tinham hábitos de vida menos saudáveis, um número elevado de uso de medicamentos, tinham mais de um emprego, trabalhavam horas extras e a maioria tinha alterações no sono<sup>21</sup>.

São consideradas as principais fontes de desprazer no trabalho “o confronto diário com a dor e sofrimento, os problemas organizacionais e estruturais do ambiente de trabalho”. Quando o profissional é exposto diariamente a essas tensões e confrontos, além de lidar com períodos inadequados de descanso e com um número insuficiente de profissionais, fatores que levam ao estresse no trabalho, ele pode sofrer um desgaste progressivo, causando doenças psíquicas e físicas<sup>22</sup>.

É importante evidenciar a necessidade da criação de intervenções ou planejamento de estratégias que visem a redução da insatisfação e do adoecimento no trabalho, como soluções para esses problemas que afetam a vida do trabalhador. Como destacou um estudo de revisão sobre intervenções, houve aumento da satisfação após a implementação de um quantitativo proporcional de enfermeiros por paciente que atuavam na assistência de um hospital nos Estados Unidos<sup>23</sup>.

E, por fim, outros autores propuseram mudanças organizacionais que permitiram a redução do estresse ocupacional em 13% dos profissionais, justificando que melhorias das condições de trabalho podem impactar positivamente no ambiente de trabalho, facilitando a relação entre as atividades prestadas e a vida privada<sup>23-25</sup>.

### Limitações do estudo

As limitações deste estudo são inerentes ao cenário — um único local de coleta de dados, isto é, um hospital universitário —, onde profissionais possuem rendimentos superiores aos demais inseridos em serviços públicos de outras esferas governamentais e de instituições privadas, influenciando, assim, os níveis de satisfação no trabalho e inviabilizando a generalização para pesquisas em outros locais de estudo.

Também foi uma limitação o fato deste ser um estudo transversal, o que limita a definição de causalidade. Além disso, os instrumentos, por serem autopreenchidos pelos enfermeiros, dependiam exclusivamente do nível de atenção e envolvimento durante o momento de resposta, podendo ser influenciado pela aquiescência, ou seja, a tendência a responder os itens de forma positiva, desconsiderando o conteúdo, gerando viés de resposta.

Apesar dos limites apontados, este estudo contribui para a ampliação do conhecimento acerca das relações entre o alinhamento ao trabalho atual, a satisfação no trabalho e os danos relacionados ao trabalho na perspectiva da saúde do trabalhador. Nesta, identificou-se relações significativas entre a insatisfação no trabalho e o adoecimento físico, psíquico e social dos enfermeiros de hospitais universitários, estando esses danos, ainda, inter-relacionados. Contudo, é importante ressaltar que o pressuposto levantado foi parcialmente refutado, uma vez que o alinhamento ao trabalho atual não exerceu influência na distribuição do adoecimento entre os enfermeiros. Acredita-se, porém, que esse dado pode estar relacionado aos limites já assinalados. Dessarte, aponta-se questões a serem discutidas e resgatadas no desenvolvimento de estudos posteriores.

### CONCLUSÃO

A satisfação no trabalho é multifatorial e envolve aspectos concernentes às relações com os pares, com os superiores hierárquicos, mas também à própria natureza do trabalho, o reconhecimento em termos salariais e as possibilidades de ascensão.

Os resultados deste estudo evidenciam a importância da satisfação no trabalho na promoção da saúde dos enfermeiros e apontaram para a necessidade de medidas que fomentem a sua satisfação, como melhores ganhos salariais, relações interpessoais horizontalizadas, melhores condições de trabalho e um ambiente psicossocial que propicie bem-estar aos seus profissionais.

### REFERÊNCIAS

1. Santana LC, Ferreira LA, Coimbra MAR, Rezende MP, Dutra CM. Psychosocial aspect of nursing personnel's work environment according to the demand-control model. *Rev. enferm. UERJ*. [Internet]. 2020 [cited 2021 May 24]; 28:e50740. DOI: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2020.50740>
2. Carvalho DP, Rocha LP, Pinho EC, Tomaschewski-Barlem JG, Barlem ELD, Goulart LS. Workloads and burnout of nursing workers. *Rev. Bras. Enferm.* [Internet]. 2019 [cited 2021 May 20]; 72(6):1435-41. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0659>

3. Sturm H, Rieger MA, Martus P, Ueding E, Wagner A, Holderried M, et al. Do perceived working conditions and patient safety culture correlate with objective workload and patient outcomes: A cross-sectional explorative study from a German university hospital. *PLoS ONE*. [Internet]. 2019 [cited 2021 Apr 18]; 14(1):e0209487. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209487>
4. Melo ABR, Siqueira JM, Silva MB, Silva PA, Antonian GMM, Farias SNP. Hospital nurses' health and quality of life at work harms: a cross-sectional study. *Rev. enferm. UERJ*. [Internet]. 2020 [cited 2021 Apr 16]; 28:e46505. DOI: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2020.46505>
5. Codaro RS, Tomei PA, Serra BPC. Job Satisfaction and Career Choices: A Study Using Scheins Career Anchor Model. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios* [Internet]. 2017 [cited 2018 Apr 24]; 10(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.19177/reen.v10e220173-20>
6. Wisniewski D, Silva ES, Évora YDM, Matsuda LM. Satisfação profissional da equipe de enfermagem x condições e relações de trabalho: estudo relacional. *Texto context - enferm* [Internet]. 2015 [cited 2021 May 24]; 24(3):850-8. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-070720150000110014>
7. Schein EH, Van Maanen J. Career anchors and job/role planning. *Organizational Dynamics* [Internet]. 2016 [cited 2019 Jul 11]; 3(45):165-73. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.002>
8. Santos KM, Tracera GMP, Zeitoun RCG, Sousa KHJF, Nascimento FPB. Profile of the nursing team of university outpatient units: worker health considerations. *Esc Anna Nery* [Internet]. 2020 [cited 2021 Apr 30]; 24(2):e20190192. DOI: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2019-0192>
9. Pimenta CJL, Vicente MC, Ferreira GRS, Frazão MCLLO, Costa TF, Costa KNFM. Health conditions and Nurses' work characteristics at a university hospital. *Rev Rene* [Internet]. 2020 [cited 2021 Apr 30]; 21:e43108. DOI: <https://doi.org/10.15253/2175-6783.20202143108>
10. Morais MP, Martins JT, Galdino MJQ, Robazzi MLCC, Trevisan GS. Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. *Rev. Enferm. UFSM* [Internet]. 2016 [cited 2017 Aug 17]; 6(1):1-9. DOI: <https://doi.org/10.5902/2179769217766>
11. Santos JLG, Silva RM, Peiter CC, Menegon FHA, Erdmann AL. Burnout syndrome among nurses in a university hospital. *Rev. baiana enferm.* [Internet]. 2019 [cited 2020 Jul 26]; 33:e29057. DOI: [https://doi.org/10.6061/clinics/2017\(05\)08](https://doi.org/10.6061/clinics/2017(05)08)
12. Facas EP, Duarte FS, Mendes AM, Araujo LKR. Sofrimento ético e (in) dignidade no trabalho bancário: Análise clínica e dos riscos psicossociais. In: Monteiro JK, Vieira FO, Mendes AM (orgs). *Trabalho e prazer: Teoria, pesquisas e práticas*. Curitiba: Juruá, 2015:233-256.
13. Siqueira MM. Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008:265-273.
14. Silva RM. et al. Efeitos do trabalho na saúde de enfermeiros que atuam em clínica cirúrgica de hospitais universitários. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. 2016 [cited 2019 Jul 19]; 24:e2743. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.0763.2743>
15. Fonseca EC et al. Danos à saúde dos trabalhadores de enfermagem de salas de vacinação. *Acta Paul. Enferm.* [Internet]. 2020 [cited 2021 Jun 10]; 33:eAPE20190147. DOI: <http://dx.doi.org/10.37689/acta-ape/2020AO0147>
16. Galuska L, Hahn J, Polifroni C, Crow G.A narrative analysis of nurses' experiences with meaning and joy in nursing practice. *Nurs. Adm. Q.* [Internet]. 2018 [cited 2021 May 24]; 42(2):154-63. DOI: <https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000280>
17. Breaugh JARitz, Kerstin A. Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review* [Internet]. 2017 [cited 2019 Jul 11];. DOI: <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>
18. Wang J, Zhao Q, Tianwei L, Melissa A, Zhigang P. Career orientation and its impact factors of general practitioners in Shanghai, China: a cross-sectional study. *BMJ open* [Internet]. 2019 [cited 2021 Jun 10]; 9(3):e021980. DOI: <https://orcid.org/0000-0003-0229-4199>
19. Bordignon M, Monteiro MI. Preditores da intenção de trabalhadores de enfermagem em deixar a unidade de trabalho, instituição de saúde e profissão. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. 2019 [cited 2019 Jul 01]; 27:e3219. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3280.3219>
20. Price SL, Paynter M, Hall LM, Reichert C. The Intergenerational Impact of Management Relations on Nurse Career Satisfaction and Patient Care. *J. Nurs. Adm.* [Internet]. 2018 [cited 2019 Jun 11]; 48(12):636-41. DOI: <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000695>
21. Flinkman M, Salanterä S. Early career experiences and perceptions—a qualitative exploration of the turnover of young registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland. *J. Nurs. Manag.* [Internet]. 2015 [cited 2018 Mar 27]; 23(8):1050-7. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12251>
22. Bordignon M, Monteiro MI. Health problems among nursing professionals and related factors. *Enfermería Global* [Internet]. 2018; 17(51). DOI: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.3.302351>
23. Almeida MAR. Prazer e sofrimento no trabalho do enfermeiro hospitalar. *Nursing* [Internet]. 2018 [cited 2019 Jul 01]; 21(246):2482-8. Available from: <http://www.revistanursing.com.br/revistas/247/pg36.pdf>
24. Barrientos-Trigo S, Vega-Vázquez L, Diego-Cordero R, Badanta-Romero B, Porcel-Gálvez AM. Interventions to improve working conditions of nursing staff in acute care hospitals: Scoping review. *J. Nurs. Manag.* [Internet]. 2018 [cited 2019 Jul 01]; 26(2):94-107. DOI: <https://dx.doi.org/10.1111/jonm.12538>
25. Ruotsalainen J, Verbeek J, Mariné A, Serra C. Preventing occupational stress in healthcare workers. *Cochrane Database of Systematic Reviews* [Internet]. 2015 [cited 2018 Jun 12]; 4(152). DOI: <https://dx.doi.org/10.1002/2F14651858.CD002892.pub5>