

Satisfação profissional da equipe de enfermagem intensivista de um hospital de ensino

Job satisfaction of intensive nursing staff of a teaching hospital

Satisfacción profesional del equipo de enfermería intensivista de un hospital de enseñanza

Gelena Lucinéia Gomes da Silva Versa¹; Laura Misue Matsuda^{II}

RESUMO: Estudo descritivo, analítico, realizado em outubro de 2010, o qual objetivou determinar o índice de satisfação no trabalho (IST) da equipe de enfermagem da unidade de terapia intensiva adulta e averiguar a influência das características sociodemográficas dessa equipe sobre a satisfação profissional. Aplicou-se o questionário IST em 27 (82%) profissionais de um hospital universitário do Noroeste do Paraná. Os dados foram tratados por análise descritiva. Constatou-se IST de 11,01 entre os técnicos de enfermagem e 8,62 entre os enfermeiros. As características gênero feminino; faixa etária entre 20 e 29 anos; estado civil casado; com filhos; duplo vínculo empregatício; baixa remuneração; maior tempo de atuação em unidade crítica e a função enfermeiro efetivaram-se em menores níveis de satisfação. Concluiu-se que a equipe se encontrava insatisfeita no trabalho e as causas relacionaram-se à falta de reconhecimento da profissão, dificuldades de interação e baixa remuneração.
Palavras-Chave: Satisfação no trabalho; saúde do trabalhador; enfermagem; unidades de terapia intensiva.

ABSTRACT: Descriptive and analytic study, conducted in October, 2010. It aims both at determining Index of Work Satisfaction (IWS) of adult intensive care unit nursing staff and at assessing the influence of socio demographic characteristics of that team on job satisfaction. The IWS questionnaire was applied to 27 (82%) intensive care professionals from a university hospital in northwestern Paraná, Brazil. Data were treated by descriptive analysis. An 11.01 IWS was identified among nursing technicians and an 8.62 IWS among nurses. Outstanding profile characteristics were as follows: female; from 20 to 29 years old; married; with children; dual employment; low remuneration; working in critical unit for longer time as well as holding a position as a nurse together occurred on lower levels of job satisfaction. Conclusions show staff's dissatisfaction at work resulted from lack of profession reassurance, interaction difficulties, and low remuneration.

Keywords: Job satisfaction; occupational health; nursing; intensive care units.

RESUMEN: Estudio descriptivo, analítico, realizado en octubre de 2010, que objetivó determinar el índice de satisfacción en el trabajo (IST) del equipo de enfermería de la unidad de cuidado intensivo adulto y investigar la influencia de las características sociodemográficas de ese equipo acerca de la satisfacción laboral. Se aplicó el cuestionario IST en 27 (82%) profesionales intensivistas de un hospital universitario en el Noroeste de Paraná – Brasil. Los datos fueron tratados por análisis descriptivo. Se constató IST de 11.01 entre los técnicos de enfermería y 8.62 entre los enfermeros. Las características género femenino; edad 20 y 29 años; casado; con niños; doble empleo; baja remuneración; mayor tiempo en unidad crítica; y función enfermero se efectuaron en menores niveles de satisfacción laboral. Se concluyó que el personal se encontraba insatisfecho en el trabajo y las causas se relacionaron a la falta de reconocimiento de la profesión, dificultades de interacción y baja remuneración.
Palabras Clave: Satisfacción en el trabajo; salud del trabajador; enfermería; las unidades de cuidados intensivos.

INTRODUÇÃO

As mudanças econômicas, políticas e sociais têm provocado muitas inovações tecnológicas e, com isso, os processos laborais passaram a ser alvo de pesquisas, principalmente relacionadas às adequações no trabalho para a satisfação dos trabalhadores^{III}. A satisfação profissional, em especial na área da saúde, tem assumido grande importância por refletir na vida pessoal e na qualidade da assistência^I.

No que tange ao conceito satisfação profissional, ele é considerado “[...] estado afetivo positivo resultante

da apreciação do emprego ou das experiências ligadas ao emprego [...]”^{2,9}. Assim, percebe-se que a satisfação depende de vários fatores, desde a natureza do trabalho até a vivência de cada indivíduo para com o labor. Na enfermagem, o trabalho é caracterizado pela excessiva carga de atividade e pelo contato direto com situações de estresse³, fatores que podem interferir negativamente na saúde do trabalhador e na sua satisfação profissional.

Quanto aos locais de atuação da enfermagem, as unidades de terapia intensiva (UTIs) destacam-se como

^IEnfermeira. Mestre em Enfermagem. Enfermeira Intensivista do Hospital Universitário do Oeste do Paraná. Cascavel, Paraná, Brasil. E-mail: gelenaenfermagem@yahoo.com.br.

^{II}Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Maringá. Maringá, Paraná, Brasil. E-mail: Immatsuda@uem.br.

^{III}Artigo elaborado a partir da dissertação Satisfação profissional da equipe de enfermagem da unidade de terapia adulta de um hospital de ensino, Curso de Mestrado em Enfermagem da Universidade Estadual de Maringá, Paraná, subsidiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico.

ambientes hostis à saúde desses trabalhadores, devido à demanda de cuidados críticos e às frequentes situações de emergência, sofrimento e dor⁴, circunstâncias essas favoráveis ao aparecimento de doenças e de insatisfação.

REVISÃO DE LITERATURA

Diante da problemática apresentada, a realização deste estudo justifica-se porque investigações relacionadas à satisfação profissional da equipe de enfermagem intensivista tendem a produzir novas informações, as quais permitem às lideranças e às equipes de trabalho buscar a melhoria das condições laborais e consequente qualidade do cuidado prestado em UTI.

Para direcionar a presente investigação, estabeleceram-se as seguintes questões de pesquisa: Qual é o nível de satisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem intensivistas? As características sociodemográficas interferem na satisfação profissional da equipe de enfermagem da UTI-Adulto?

Para responder às questões enunciadas, propôs-se a realização deste estudo, cujos objetivos consistiram-se em: determinar o índice de satisfação no trabalho (IST) da equipe de enfermagem de uma unidade de terapia intensiva adulto; e averiguar a influência das características sociodemográficas dessa equipe sobre a satisfação profissional.

No que concerne aos riscos ocupacionais em UTI, vale salientar as características físicas de risco à saúde laboral, próprias dessas unidades, como o ambiente refrigerado, fechado, com iluminação artificial e ruídos⁴, os quais podem causar problemas de saúde e insatisfação ocupacional.

Em se tratando da produção científica mundial acerca da satisfação profissional na enfermagem, segundo estudos de revisão^{5,6}, apesar do aumento de publicações na última década, 1990, ainda há grande carência de pesquisas voltadas para essa temática, principalmente no que se refere à satisfação da equipe de enfermagem intensivista⁷.

Referente ao nível de satisfação dos profissionais de enfermagem atuantes em UTI, pesquisas apontam que os profissionais de enfermagem estão insatisfeitos no trabalho, devido às características do próprio serviço, como atendimento aos clientes em estado de extrema gravidade, alta carga de trabalho e atuação em ambiente hermético^{7,8}.

METODOLOGIA

Estudo quantitativo, transversal, descritivo realizado na UTI-Adulto (UTI-A), de um hospital de ensino do noroeste do Paraná, durante o mês de outubro de 2010. A UTI-A em questão possui oito leitos e assiste pacientes provenientes do Sistema Único de

Saúde (SUS) de diversas especialidades, com idade igual ou superior a 14 anos.

A amostra constituiu-se de 27 (82%) profissionais da equipe de enfermagem, sendo 10 enfermeiros e 17 técnicos de enfermagem (TE), os quais atenderam aos seguintes critérios de inclusão: tempo mínimo de atuação na UTI-A de pelo menos seis meses; ser funcionário efetivo da instituição (admitido por concurso público) e atuar na assistência direta ao paciente.

A coleta dos dados realizou-se por meio de entrevistas agendadas, utilizando-se o questionário IST ou Index of Work Satisfaction (IWS)⁸, o qual foi traduzido e validado para o Brasil, em 1999². O IST é composto por duas partes; a parte I contém 15 itens sociodemográficos; e a parte II contempla os itens para avaliação da satisfação no trabalho, subdividido em dois subitens - A e B⁸.

No subitem A, constam 15 pares de combinação dos seis componentes do IST (autonomia; interação; status profissional; requisitos do trabalho; normas organizacionais e remuneração). Nesse subitem (A), a partir das comparações pareadas, o respondente atribui a medida de importância aos componentes da satisfação no trabalho, pela indicação de uma opção em cada combinação².

O subitem B é uma escala do tipo likert, composta de 44 itens e opções de respostas graduadas de 1 a 7. Nessa graduação, quanto mais a resposta se dirigir ao número um (1), denota-se que o respondente concorda com a afirmação, e a aproximação do número sete (7) indica maior discordância.

Após a coleta dos dados, esses foram compilados em bancos de dados informatizados do programa Microsoft Office Excel® e, a seguir, as planilhas foram importadas para o programa Statistica 8.0®, para a realização das análises estatísticas descritivas.

Quanto à obtenção do nível real de satisfação profissional (cujos dados foram o foco deste estudo), realizou-se a medida ponderada entre o subitem A e B da parte II do IST. Isto é, foi efetuada a multiplicação do coeficiente de ponderação (obtido no cálculo das comparações pareadas) pelo escore médio de cada componente (divisão do escore total de cada componente pelo número de itens do mesmo), o que resultou no escore ajustado por componente de satisfação profissional. Em seguida, somaram-se os escores dos componentes ajustados e dividiu-se pelo número de componentes (6), o qual resultou no escore do IST, cuja variação compreende o menor valor de 0,9 e o máximo de 37,18.

Para constatar se existe relação entre o IST e as variáveis sociodemográficas, calculou-se o IST para cada variável sociodemográfica e, após, realizou-se a análise descritiva dessa relação.

Ressalta-se que este estudo obedeceu às exigências da Resolução nº 196/1996⁹. O parecer favorável à

sua realização foi emitido pelo Comitê Permanente de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (COPEP) da Universidade Estadual de Maringá-PR, sob o registro nº 461/2010.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os profissionais intensivistas da instituição pesquisada são, na maioria, mulheres, casadas e jovens, como evidenciam os dados da Tabela 1. A prevalência do gênero feminino na UTI coincidiu com o perfil da enfermagem brasileira, em que há um predomínio de mulheres¹⁰. No concernente à idade, a média de 35,6 anos indica que a equipe é relativamente jovem. Essa característica já era esperada, visto que o local exige profissionais jovens e ágeis, para atender às necessidades impostas pelo ritmo intenso de trabalho⁴.

No tocante ao IST, percebe-se que certas características sociodemográficas corresponderam aos menores IST, quais sejam: o sexo feminino; a faixa etária mais jovem, de 20 a 29 anos; o estado civil

casado; a presença de filhos; o duplo vínculo empregatício; a renda de 1 a 3 salários mínimos (SM); a atuação em UTI, há mais de 4 anos; e a função enfermeiro. Ver Tabela 1.

Em relação ao gênero dos profissionais de enfermagem, os artigos internacionais apontam as mulheres com níveis mais altos de satisfação no trabalho do que os homens^{5,6}. Porém, na literatura brasileira foi encontrada uma pesquisa, que obteve resultado estatisticamente significativo quanto à satisfação no trabalho associada ao sexo ($p=0,030$): os homens apresentaram maior nível de satisfação ocupacional do que as mulheres¹¹, corroborando dados da atual pesquisa, em que os profissionais de enfermagem do sexo masculino, também, revelaram IST mais elevado.

O resultado de menor IST entre as mulheres pode estar relacionado ao acúmulo de atividades e responsabilidades para com o trabalho e à família, duplas funções (labor e atividades domésticas) que causam cansaço físico e psíquico¹¹, ainda muito presentes na sociedade brasileira, na qual a mulher tem sido a principal responsável pela educação dos filhos e organização do lar¹². Destaca-se que o escore referente ao maior IST, entre os homens, observado neste estudo, não é representativo para fazer inferências sobre toda a classe de enfermagem intensivista, já que a amostra de profissionais do sexo masculino foi pequena, ou seja, de apenas 5 (8,46%) trabalhadores.

As características estado civil casado e presença de filhos não favoreceram a satisfação ocupacional da equipe investigada, uma vez que os profissionais casados e com filhos apresentaram menores IST, conforme mostra a Tabela 1. Faz-se mister aludir que essas variáveis são percebidas como fatores de estresse pelo acúmulo de atividades e responsabilidade, pois essas características podem interferir negativamente na satisfação laboral¹³.

Os profissionais casados e que têm filhos conciliam o trabalho com as responsabilidades familiares e as domésticas. Essa situação favorece a ocorrência de desgaste físico e psíquico, como quadro de depressão, fadiga e insatisfação com o trabalho^{13,14}. Em contrapartida, outras pesquisas apontam que essas variáveis são capazes de atuar como suporte emocional para o trabalhador¹⁰. Desse modo, as condições familiares casado e a presença de filhos podem favorecer ou prejudicar o bem-estar do trabalhador e a sua satisfação no trabalho.

Quanto ao tempo de trabalho, os profissionais com mais de 4 anos de desempenho laboral em UTI apresentaram menores IST, segundo a Tabela 1. Isso evidencia que essa característica pode interferir na satisfação ocupacional. O período de atuação em UTI é proporcional à exposição aos fatores de risco físico, biológico, ergonômico, psicossocial e químico⁴, destarte, quanto maior o tempo de trabalho em ambiente crítico aumentam, proporcionalmente, os problemas de saúde e os níveis de insatisfação ocupacional.

Tabela 1: Distribuição das variáveis sociodemográficas e dos escores gerais do índice de satisfação da equipe de enfermagem intensivista adulto de um hospital de ensino. Maringá- PR, 2010. (N=27).

Variáveis	f	%	IST
Sexo			
Feminino	22	81,4	8,45
Masculino	5	18,5	9,1
Idade			
Média(μ)		35,6	-
20 – 29	5	18,5	8,88
30 – 39	11	40,7	9,02
>40	11	40,7	9,14
Filhos			
Sim	18	66,6	8,65
Não	9	33,3	9,31
Nº Vínculos			
Um	25	95,2	9,52
Dois	2	7,4	8,66
Estado civil			
Casado	14	51,8	8,67
Solteiro	9	33,3	10,4
Divorciado	3	11,1	8,74
Salário mínimo			
1 - 3 SM	7	25,9	8,41
3 - 10 SM	17	62,9	8,66
10-20 SM	3	11,1	9,72
Atuação (anos)			
< 5 anos	16	59,2	9,07
5 anos	11	40,7	8,9
Função			
Enfermeiro	10	37,1	8,62
Técnico de Enfermagem	17	62,9	11,01

Concernente à faixa etária, os profissionais entre 20 e 29 anos, apresentaram o menor escore de IST – 8,88, conforme mostra a Tabela 1. Ainda, houve um aumento progressivo da satisfação, em relação à remuneração, com o decorrer do aumento da idade dos profissionais intensivistas.

De acordo com um estudo realizado na China, quanto maior a idade do profissional, melhor é a sua satisfação, porque ela aumenta proporcionalmente com os recursos financeiros obtidos ao longo do tempo⁷. No caso deste estudo, apesar de sabido que a idade por si só não garante salários mais elevados, o fato de ter ocorrido numa instituição pública – na qual há plano de carreira, de cargos e salários – as variáveis idade e remuneração podem ter influenciado a maior satisfação dos trabalhadores.

O fato de os trabalhadores com menores salários (1 a 3 SM) apresentarem-se mais insatisfeitos do que aqueles com maiores salários, corresponde com a literatura, a qual refere haver associação entre a baixa retribuição financeira e a insatisfação no trabalho¹⁵. Os baixos salários, além de provocarem insatisfação¹⁵, têm outro agravante: obrigam muitos profissionais a assumirem mais de um vínculo empregatício, causando insatisfação no trabalhador⁸.

No presente estudo obteve-se menor IST entre as pessoas com mais de um emprego. Considera-se que o duplo ou mais vínculos de trabalho é um fator prejudicial à saúde e à satisfação ocupacional, porque expõe o profissional a maiores riscos de adoecimento, às altas cargas de trabalho e ao elevado desgaste psicofisiológico; produzem efeitos negativos na vida social e no lazer desses trabalhadores^{7,8}.

Quanto ao escore do IST geral, a categoria dos enfermeiros apresentou menor IST (8,62) do que a categoria de técnicos de enfermagem (TE) (11,01).

O baixo IST dos enfermeiros é um dado preocupante, ainda mais, se comparado ao resultado da pesquisa anterior, realizada em 2002 no mesmo local do atual estudo⁸, na qual se constatou o IST de 12,08. A queda, portanto, foi de 28,64%. Os IST dos

componentes de satisfação profissional das categorias enfermeiros e TE, obtidos neste estudo e também, naquele realizado em 2002⁸, constam da Tabela 2.

Os enfermeiros do atual estudo encontram-se mais satisfeitos com o componente, normas organizacionais e os TE, com a interação, segunda a Tabela 2. A maior satisfação quanto às normas organizacionais entre os enfermeiros ocorreu porque 6 (60%) referiram que são consultados pela chefia geral sobre os problemas diários e 6 (60%) discordaram da lacuna entre a gerência e a assistência. Nesse sentido, percebe-se que a maior satisfação com esse componente ocorreu em razão de as lideranças adotarem um modelo de gestão democrático, o qual favorece o trabalho do enfermeiro e, conseqüentemente, a sua satisfação ocupacional.

No estudo anterior⁸, o componente normas organizacionais foi classificado em quarto lugar entre os enfermeiros. Esse escore pode ter-se relacionado com a realidade de trabalho desses profissionais, pois em 2002, a UTI possuía pouco mais de 2 anos de funcionamento e, com isso, as rotinas e as normas da unidade, ainda, estavam em processo de construção e/ou adaptação.

A interação foi pontuada como o componente de maior satisfação entre a categoria TE em ambos os estudos – 2002 e 2010. Na atual pesquisa, 12 (70,5%) profissionais referiram haver trabalho em equipe; 9 (53%) concordaram que o grupo é amigável/extrovertido e 13 (76,4%) mencionaram que os colegas se dispõem a ajudar uns aos outros. Em relação à satisfação dos enfermeiros quanto à interação, observa-se uma acentuada queda, entre o período de 2002 a 2010. Ver Tabela 2.

A redução do escore de satisfação com a interação pode ter ocorrido porque, em 2003, a UTI duplicou o número de leitos. Em decorrência disso, houve mudanças que podem ter influenciado o relacionamento dos profissionais como: atendimento à clientela com maior complexidade e gravidade; aumento no tamanho e na composição da equipe de saúde; e alteração no processo de trabalho da

Tabela 2: Distribuição dos escores do IST ajustados por componente, atribuídos pela equipe de enfermagem intensivista adulto, resultantes dos estudos realizados em 2002(*) e 2010. Maringá-PR, 2010.

Componentes de satisfação profissional	Escore ajustado por profissional			
	Enfermeiro		TE(**)	
	estudo 2002	estudo 2010	estudo 2002	estudo 2010
Normas Organizacionais	10,63	12,36	12,26	10,78
Autonomia	13,3	12,14	8,67	11,6
Interação	15	12,48	8,23	14,5
Requisitos no trabalho	10,32	9,08	8,31	11,27
Remuneração	16,95	15,3	9,4	10,7
Status profissional	6,31	6,65	4,9	7,22

(*) Estudo realizado na mesma unidade hospitalar em 2002⁸.

(**)Técnica de enfermagem

enfermagem. Outro fator interveniente na interação da equipe de enfermagem abrange a divisão social as funções técnicas do trabalho, inerentes à profissão, e que geram conflitos de ordem pessoal e profissional¹⁶, causados pela hierarquia existente entre a categoria de TE e enfermeiro.

Em razão de o ambiente laboral da UTI ser um local estressante, que exige alta complexidade do trabalho e elevado nível de ansiedade e tensão¹⁰, o processo de trabalho da equipe investigada pode ter potencializado, ainda mais, as dificuldades de relacionamento, pois a sobrecarga laboral e o tempo escasso de descanso para os trabalhadores podem comprometer as relações interpessoais¹⁷.

É importante salientar que a insatisfação quanto à interação ocupacional reflete-se, também, nos requisitos do trabalho², apontado como quarto componente de maior satisfação entre os enfermeiros e terceiro entre os TE do atual estudo. Ver Tabela 2. Ainda, a interação pode ter influenciado a satisfação com os requisitos do trabalho, porque o adequado relacionamento entre os profissionais favorece o trabalho em equipe², principalmente, em setores críticos, os quais são caracterizados por altas cargas de labor e elevado nível de stress e tensão¹⁰.

No componente requisitos do trabalho, 11 (40,7%) profissionais referiram não ter tempo suficiente para a assistência. Assim, esse escore denota que a alta carga de trabalho e o pouco tempo para assistência influenciaram negativamente a satisfação profissional. As altas cargas de trabalho dos setores críticos são fatores prejudiciais à satisfação, uma vez que a sobrecarga e a dificuldade de cumprimento do trabalho requerido desencadeiam sentimentos de frustração e insatisfação profissional^{2,8}.

Outro componente merecedor de destaque é a remuneração, a qual apresentou queda no nível de satisfação, entre o período de 2002 e 2010, em ambas as categorias de profissionais intensivistas, pois os enfermeiros reduziram o IST de 16,95 para 9,40 pontos, e os TE, de 15,30 para 10,70 pontos. A diminuição da satisfação com a remuneração pode ter sido desencadeada pelo menor poder aquisitivo causado pela desvalorização salarial e pela instabilidade econômica do modelo capitalista atual^{11,12}, e, até, pela queda acentuada da percepção do bom salário, comum entre os trabalhadores, no decorrer do tempo.

A questão salarial é um problema corriqueiro na realidade da enfermagem e é referido pela literatura nacional e estrangeira como uma das causas de maior insatisfação e de preocupação entre os profissionais^{7,8,18}. Desse modo, a sua abordagem merece mais estudos com diferentes metodologias, além de equiparação com o salário de outras profissões afins. Ressalta-se que a baixa remuneração, além de provocar insatisfação, interfere no valor próprio do

trabalhador e na percepção do seu status profissional, pois a economia essencialmente capitalista tende a valorizar as profissões com melhores remunerações^{2,16}.

Verificou-se que tanto no estudo atual, como naquele realizado anteriormente⁸, o componente status profissional foi descrito como de menor satisfação entre enfermeiros e TE. Isso corrobora outras pesquisas^{5,14,18}, nas quais os profissionais de enfermagem mencionaram menor satisfação salarial, devido à falta de reconhecimento e valorização do trabalho da categoria.

A enfermagem, ainda, não é amplamente reconhecida como importante⁸. Além disso, a falta de recompensa financeira, o acúmulo de trabalho e a carência de expectativa de ascensão da carreira são alguns dos fatores que causam baixa satisfação quanto ao seu status^{2,5,8} e isso pode impactar negativamente na autoimagem e na autoestima dos trabalhadores.

Com relação à valorização e ao reconhecimento da profissão de enfermagem, é pertinente destacar que a autonomia profissional é um dos elementos que confere maior profissionalização e prestígio a uma profissão². Com isso, cabe à enfermagem conquistar o seu reconhecimento e autonomia, por meio do cientificismo, da competência, da organização da categoria e da atuação voltada para a qualidade do cuidado.

Em análise sobre a satisfação do componente autonomia, percebe-se entre os enfermeiros uma queda de 13,3 pontos para 8,67 pontos, pois, apenas 8 (29,6%) profissionais declararam ter liberdade para tomar decisões e 5 (50%) referiram ter pouco controle sobre o seu labor. Esses dados são preocupantes ao se considerar que a baixa autonomia reflete no papel do enfermeiro e limita a ação, o reconhecimento e a valorização dessa categoria.

Vale destacar que a autonomia no trabalho da enfermagem em UTI pode ser comprometida pelo modelo vigente do cuidado crítico, centrado no papel do médico, restringindo, assim, o campo de atuação e as condutas da enfermagem². Como medidas para minimizar o quadro, sugerem-se a delimitação do papel/função do enfermeiro e o incentivo à educação permanente da enfermagem intensivista.

Quanto ao IST geral neste estudo, relativo à função, a categoria enfermeiros obteve IST de 8,62 e os TE de 11,01 pontos, escores que denotam baixa satisfação profissional entre esses trabalhadores. Ver Tabela 1.

A baixa satisfação profissional entre os enfermeiros dialoga com resultados de outros estudos, os quais obtiveram IST de 9,60²; 12,08⁸ e 10,02¹⁹. Destarte, a literatura nacional aponta a existência de insatisfação profissional do enfermeiro, mesmo entre aqueles atuantes em outros setores que não sejam unidades críticas.

Cabe ressaltar, em referência à baixa satisfação ocupacional entre os enfermeiros, o fato desses trabalhadores, além de assumirem as atividades assistenciais dos pacientes mais graves, serem responsáveis pela coordenação das atividades desenvolvidas na unidade⁴. Com isso, o alto nível de responsabilidade e de carga de trabalho atribuídos aos enfermeiros podem ter favorecido a ocorrência de um menor nível de IST entre esses profissionais.

O IST entre os TE foi de 11,01. Ao comparar esse dado com o único estudo brasileiro que avaliou especificamente o IST dessa categoria e que obteve escore 11,33⁸, nota-se que essa categoria de profissionais não apresentou grande variação quanto ao IST, apontando que a insatisfação permaneceu inalterada e é um problema recorrente no serviço investigado.

É pertinente aludir acerca da existência de poucos estudos voltados para a satisfação profissional dos TE, principalmente, pelo fato de que, em muitos países, essa categoria de trabalhadores, diferentemente do Brasil, não existe e, por isso, as pesquisas com esses profissionais limitam-se, em sua maioria, aos estudos nacionais, enfatizando a necessidade e a premência de novas investigações sobre o tema, tendo também como sujeitos, os TE.

CONCLUSÃO

A categoria dos enfermeiros obteve IST 8,62 e os técnicos de enfermagem de 11,01. Destarte, conclui-se que os profissionais participantes deste estudo se encontram insatisfeitos no trabalho e as causas se relacionaram, principalmente, à falta de reconhecimento da profissão; às dificuldades de interação e à baixa remuneração. Quanto às características sociodemográficas, algumas ocasionaram menores níveis de IST, como: gênero feminino; faixa etária entre 20-29 anos; presença de filhos; duplo vínculo empregatício; estado civil casado; renda de 1 a 3 SM; atuação em UTI, há mais de 5 anos e a função enfermeiro.

A falta de reconhecimento e de valorização da profissão de enfermagem por outras categorias profissionais e/ou pela sociedade expressaram o principal fator de insatisfação entre os enfermeiros e técnicos de enfermagem.

Vale ressaltar, como limitação metodológica, o fato desta pesquisa expor dados da realidade instantânea de uma UTI brasileira, os quais ao serem vislumbrados em outras realidades devem ser comparados e analisados de acordo com as singularidades de cada contexto, de modo a revisar continuamente os componentes laborais e suas interfaces com a satisfação profissional das equipes intensivistas de enfermagem.

Espera-se que os resultados deste estudo subsidiem reflexões e discussões entre as lideranças e liderados das instituições de saúde, no sentido de promover

melhorias no trabalho da enfermagem intensivista e, com isso, na satisfação de seus trabalhadores. Como sugestão, alvitra-se a realização de investigações, as quais possibilitem avaliar os possíveis impactos da (in)satisfação no trabalho, na saúde do trabalhador e também na qualidade do cuidado prestado em UTI.

REFERÊNCIAS

1. Nunes CM, Tronchin DMR, Melleiro MM, Kurcgant P. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Rev Eletr Enf*. [serial on the Internet]. 2010 [citado em 17 jan 2014];12:252-7. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5216/10.5216/ree.v12i2.7006>.
2. Lino MM. Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI – adaptação transcultural do índice of work satisfaction (IWS) [dissertação de mestrado]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 1999.
3. Elias MA, Navarro VL. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho dos profissionais de enfermagem de um hospital escola. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2008;14:517-25.
4. Guerrer FJL, Bianchi ERF. Estressores em UTI. In: Padilha KG, Vatimo MFF, Silva SC, Kimura M. *Enfermagem em UTI: cuidando do paciente crítico*. Barueri (SP): Manole; 2010. p. 1367-78.
5. Caers R, Du Bois CR, Jegers M, Gieter S, Cooman R, Pepermans R. Measuring community nurses' job satisfaction: literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 2008;62(5):521-9.
6. Hong L, While AE, Barriball LK. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud*. 2005;42(2):211-27.
7. Li J, Lambert VA. Job satisfaction among intensive care nurses from the People's Republic of China. *Int Nurs Review*. 2008;55(2):34-9.
8. Matsuda LM, Évora YDM. Ações desenvolvidas para a satisfação no trabalho da equipe de enfermagem de uma UTI - adulto. *Ciência, Cuidado e Saúde*. 2006;5(1):49-6.
9. Ministério da Saúde (Br). Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 196/96, de 16 de outubro de 1996. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília (DF): CNS; 1996.
10. Guerrer FJL, Bianchi ERF. Caracterização do estresse nos enfermeiros de unidades de terapia intensiva. *Rev esc enferm USP*. 2008;42:355-62.
11. Chaves LD, Ramos LH, Figueiredo EN. Satisfação profissional de enfermeiros do trabalho no Brasil. *Acta Paul Enferm*. [serial on the Internet]. 2011 [citado em 17 abr 2013]; 24: 507-13. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002011000400010&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002011000400010>.
12. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE detecta mudanças na família brasileira [serial on the Internet]. 2006 [citado em 08 mai 2011]. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=774

13. Andrades BL, Valenzuela SS. Fatores associados à qualidade de vida de enfermeiras Hospitalares chilenas. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2007;15:480-6.
14. Campos RM, Farias GM, Ramos CS. Satisfação profissional da equipe de enfermagem do SAMU/Natal. *Rev Eletr Enf*. [serial on the Internet]. 2009 [citado em 08 mai 2011];11:647-57. Disponível em: <http://www.fen.ufg.br/revista/v11/n3/v11n3a24.htm>.
15. Stumm EME, Scapi D, Fogliatto L, Kirchner RM, Hildebrandt LM. Qualidade de vida, estresse e repercussões na assistência: equipe de enfermagem de uma unidade de terapia intensiva. *Texto contexto - enferm*. 2009;8:140-55.
16. Ramos EL. A qualidade de vida no trabalho: dimensões e repercussões na saúde do trabalhador de enfermagem de terapia intensiva [dissertação de mestrado]. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro; 2009.
17. Cacciari P, Haddad MCL, Vannuchi MTO, Marengo RA. Caracterização sociodemográfica e ocupacional de trabalhadores de enfermagem readaptados e readequados. *Rev enferm UERJ*. 2013; 21:318-23.
18. Carvalho G, Lopes S. Satisfação profissional do enfermeiro em uma unidade de emergência de hospital geral. *Arq Ciênc Saúde*. 2006;13:215-9.
19. Silva RM, Beck CLC, Guido LA, Lopes LFD, Santos JLG. Análise quantitativa da satisfação profissional dos enfermeiros que atuam no período noturno. *Texto contexto - enferm*. 2009;18:298-5.