

Interface entre valorização, reconhecimento e satisfação do trabalho de enfermeiros da Atenção Primária à Saúde*

Interface between valorization, recognition, and satisfaction of nurses' work in Primary Health Care

Interfaz entre valorización, reconocimiento y satisfacción del trabajo de enfermeras en Atención Primaria de Salud

Alonso, Claudiomiro da Silva;¹ Pimentel, Fernanda Esmério;² Costa, Fabiane da Cruz;³ Ferreira, Lucinete Duarte dos Santos;⁴ Barbosa, Sandro Henrique;⁵ Pena, Maria do Socorro Pacheco⁶

RESUMO

Objetivo: identificar a interface entre valorização, reconhecimento e satisfação advindas das percepções de enfermeiros no desenvolvimento do trabalho na Atenção Primária à Saúde. **Método:** estudo qualitativo, descritivo e exploratório, realizado com 132 enfermeiros de 23 municípios de Minas Gerais. Os dados foram coletados por meio de formulário *on-line* e analisados conforme pressupostos da análise de conteúdo, com amparo do *software* IraMuteQ. **Resultados:** a maioria dos participantes eram do sexo feminino, idade média de 36 anos, carga horária semanal de 40 horas e recebiam entre dois e quatro salários-mínimos. Os dados foram organizados em uma categoria denominada: Interface entre a valorização, o reconhecimento e a satisfação, advindas das percepções de enfermeiros no desenvolvimento do trabalho na atenção primária em saúde. **Conclusões:** a interface entre os fenômenos evidenciou os que permeiam o salário, a carga horária, o reconhecimento de terceiros, o valor social, a importância da profissão e a autonomia.

Descritores: Atenção primária à saúde; Condições de trabalho; Desejabilidade social; Enfermagem; Satisfação no emprego

ABSTRACT

Objective: to identify the interfaces between appreciation, recognition, and satisfaction arising from the perceptions of nurses in the development of work in Primary Health Care.

Method: this qualitative, descriptive, and exploratory study was conducted with 132 nurses from 23 municipalities in Minas Gerais. Data were collected using an online form and analyzed according to content analysis assumptions, supported by the IraMuteQ software.

Results: the majority of participants were female, with an average age of 36 years, worked 40 hours per week, and received between two and four minimum wages. The data were

* Artigo proveniente da dissertação de mestrado intitulada "Valorização, Reconhecimento e Satisfação no Trabalho do Enfermeiro na Atenção Primária à Saúde" disponível na íntegra em: <https://www2.ufjf.br/pgenfermagem/wp-content/uploads/sites/167/2021/06/Disserta%C3%A7%C3%A3o-Fernanda-Esm%C3%A9rio.pdf>

1 Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Belo Horizonte, Minas Gerais (MG). Brasil (BR). E-mail: claudiomiro.alonso2015@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5868-1812>

2 Prefeitura Municipal de Barbacena. Barbacena, Minas Gerais (MG). Brasil (BR). E-mail: fernandynhapimentel55@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6716-7214>

3 Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Belo Horizonte, Minas Gerais (MG). Brasil (BR). E-mail: fabianecosta180@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9274-686X>

4 Universidade Salgado de Oliveira. Belo Horizonte, Minas Gerais (MG). Brasil (BR). E-mail: lucinetesantos2004@yahoo.com.br ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7021-0566>

5 Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (FHEMIG). Belo Horizonte, Minas Gerais (MG). Brasil (BR). E-mail: sandrohenriquebarbosa@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6868-2374>

6 Conselho Regional de Enfermagem de Minas Gerais (COREN-MG). E-mail: maria.pena@corenmg.gov.br ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0167-5632>

organized into a category called: *Interfaces between appreciation, recognition, and satisfaction arising from the perceptions of nurses in the development of work in primary health care.* **Conclusions:** *the interface between the phenomena showed that points of convergence permeate salary, working hours, recognition from third parties, social value, the importance of the profession, and autonomy.*

Descriptors: *Primary health care; Working conditions; Social desirability; Nursing; Job satisfaction*

RESUMEN

Objetivo: *identificar interfaces entre apreciación, reconocimiento y satisfacción surgidos de percepciones de enfermeras en el desarrollo del trabajo en Atención Primaria de Salud.*

Método: *estudio cualitativo que se realizó con 132 enfermeras de 23 municipios en Minas Gerais. Los datos se recopilaron mediante formulario en línea y por análisis de contenido, con el apoyo del software IramuteQ. Resultados:* *La mayoría de los participantes eran mujeres, con una edad promedio de 36 años, trabajaban 40 horas por semana y recibían entre dos y cuatro salarios mínimos. Los datos se organizaron en una categoría denominada: Interfaces entre apreciación, reconocimiento y satisfacción surgidos de las percepciones de las enfermeras en el desarrollo del trabajo en atención primaria de salud. Conclusiones:* *La interfaz entre los fenómenos mostró que los puntos de convergencia permeaban el salario, las horas de trabajo, el reconocimiento de terceros, el valor social, la importancia de la profesión y la autonomía.*

Descriptor: *Atención primaria de salud; Condiciones de trabajo; Deseabilidad social; Enfermería; Satisfacción en el trabajo*

INTRODUÇÃO

A Atenção Primária à Saúde (APS) é um nível estratégico para consolidação de princípios doutrinários e organizativos do Sistema Único de Saúde (SUS). Foi responsável pela ressignificação de saberes e práticas dos profissionais de saúde, em especial dos enfermeiros, que apresentam-se como o alicerce para o desenvolvimento de políticas, estratégias e ações de saúde, que buscam a prevenção de agravos e promoção da saúde humana.¹

Os enfermeiros da APS representam uma força de trabalho em saúde significativa no Brasil e sua importância já foi provada no desempenho de ações de natureza diversificada, as quais abarcam a organização do processo de trabalho, o funcionamento da unidade de saúde e o cuidado prestado à população adscrita.²

Apesar da relevância do trabalho dos enfermeiros na APS, esses profissionais clamam diariamente pela valorização e reconhecimento de suas ações, uma vez que não possuem piso salarial, desenvolvem jornada de trabalho superior a 40 horas, não possuem descanso digno e em diversos momentos têm sua capacidade científica e técnica questionada por outras categorias profissionais.³

Em consonância com os anseios dos profissionais de enfermagem, em 2018, a campanha internacional *Nursing Now*, iniciada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pelo Conselho Internacional de Enfermeiros (*International Council of Nurses - ICN*) estimulou ações de desvelamento e promoção das temáticas valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho dos enfermeiros.⁴

Neste sentido, verificou-se que o reconhecimento e a valorização profissional estão intimamente ligados ao julgamento por seus pares, seja pela organização do trabalho ou pelo sujeito a que se destina. Ademais, a valorização, o reconhecimento e a satisfação são aspectos que compõem a deseabilidade social na enfermagem.⁵

Desta forma, entende-se que profissionais que trabalham valorizados, reconhecidos e satisfeitos estão propensos a melhor desenvolvimento no trabalho. Porém, as atuais condições de trabalho oferecidas na APS não têm contribuído para que essa tríade seja alcançada.⁶

Em contrapartida, os Conselhos Regionais de Enfermagem (COREN'S) e Conselho Federal de Enfermagem (COFEN)

desde sua concepção, buscam implementar a tríade da deseabilidade social. A estratégia mais recente e promissora foi o apoio irrestrito ao Projeto de Lei (PL) nº 2564/2020, que visa estabelecer um piso salarial para os profissionais de enfermagem no Brasil. Tal projeto traduz o maior anseio da categoria, mas outras estratégias também tem sido pensadas e integram a luta dos órgãos de classe e entidades representativas da enfermagem, a exemplo disso o PL nº 2295/2000 que versa sobre as 30 horas semanais de trabalho e o PL nº 597/2015 que trata do descanso digno desses profissionais.

Apesar disso, entende-se que essas ações não alcançam os três domínios da deseabilidade social, acomodando-se fortemente no domínio da valorização. Tal fato, justifica-se pela discussão limitada da interface entre a valorização, o reconhecimento e a satisfação, as quais têm potencial para promover avanços nos três domínios, por meio de estratégias compartilhadas.

Do ponto de vista científico, a literatura dispõe de estudos que trataram destas temáticas de maneira singular ou pouco aproximadas,^{5,7-8} o que ratifica lacunas na compreensão da complexidade da deseabilidade social dos profissionais de enfermagem. Neste sentido, estabeleceu-se como pergunta de pesquisa: qual a interface entre a valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho de enfermeiros que atuam na APS? Definiu-se como objetivo: identificar a interface entre a valorização, o reconhecimento e a satisfação advindas das percepções de enfermeiros no desenvolvimento do trabalho na Atenção Primária à Saúde.

MATERIAIS E MÉTODO

Trata-se de estudo do tipo descritivo-exploratório, ancorado nos pressupostos da abordagem qualitativa, realizado em 23 municípios localizados no estado de Minas Gerais (MG), com 132 enfermeiros que atuavam na APS. Utilizou-se Critérios Consolidados para Reportar Pesquisas Qualitativas (COREQ).

A técnica de amostragem foi do tipo não probabilística por conveniência,

assim, inicialmente os enfermeiros foram convidados por e-mail, os quais foram fornecidos pelas Secretarias de Saúde de cinco municípios, que integravam duas macrorregiões de saúde (Sudeste e Centro-Sul) do estado de MG. Entretanto, a adesão dos primeiros enfermeiros não foi suficiente para produzir um corpus textual com adensamento teórico do fenômeno. Desse modo, a coleta de dados foi complementada pela técnica de bola de neve, cujo horizonte temporal foi de oito meses (maio a dezembro de 2019). Por meio dessa técnica, o estudo alcançou enfermeiros de 23 municípios, que integravam sete macrorregiões em saúde de MG (Centro, Centro-sul, Sudeste, Leste, Norte, Jequitinhonha e Sul), totalizando a participação de 132 enfermeiros atuantes na APS de MG.

Adotou-se como critérios de inclusão: ser enfermeiro, de ambos os sexos, com tempo mínimo de atuação de seis meses na APS de municípios de MG, que possuísse e-mail e acesso à internet via computador, *notebook* ou *smartphone*. Pautado nesses critérios foram excluídos cinco participantes: dois com tempo de atuação na APS inferior a seis meses, um que não atuava em MG e dois que enviaram respostas duplicadas por meio de um mesmo endereço de *e-mail*.

O aceite em participar do estudo foi obtido quando o participante, após leitura e concordância com o Termo de Consentimento Livre Esclarecido Eletrônico (e-TCLE) optava por clicar na opção “Li e concordo com os termos de participação” e, em seguida, acessava o questionário *on-line*. Ao final, após o participante responder às questões e confirmar o envio, ele também recebia por *e-mail* uma cópia de suas respostas e do e-TCLE. Assegurou-se o anonimato dos participantes utilizando-se a abreviatura “Enf”, associada ao número do questionário e à letra correspondente à codificação do seu município de atuação.

Para explorar a percepção dos participantes, utilizou-se a seguinte indagação: “Qual a sua percepção sobre a valorização, reconhecimento e satisfação do seu trabalho como enfermeiro que atua na APS?”.

A análise dos dados foi amparada pelo *software* Interface de R *pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* (IraMuteQ) 0.7 alpha. Trata-se de um *software* gratuito, que permite fazer análises diversas sobre o *corpus* textual em pesquisas com abordagem qualitativa e, neste estudo, utilizou-se a análise de similitude. Tal recurso analítico baseia-se na teoria dos grafos, a qual possibilita a identificação das coocorrências entre as palavras e seu resultado traz indicações da conexidade, auxiliando na identificação da estrutura de representação.⁹

Após a coleta de dados, estes foram analisados pelos pressupostos da análise de conteúdo proposta por Laurence Bardin, constituída pelas etapas de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados com inferências e interpretações.¹⁰

Na fase de pré-análise, os dados foram inseridos no *Libre Office* e leituras exaustivas foram feitas para que o pesquisador captasse a natureza e as propriedades dos dados. Na fase de exploração do material, a análise de similitude foi o recurso utilizado e que possibilitou observar como as palavras se apresentavam e as relações existentes entre elas para conhecer as palavras emergentes do *corpus*, indicando as unidades de sentido e os referidos contextos a que estavam relacionadas. Posteriormente, as unidades de sentido e de contexto foram avaliadas quanto à conexidade e agrupadas em eixos temáticos, consolidando o processo de codificação.

Seguidamente, realizou-se uma análise exploratória com o intuito de ampliar as unidades de contexto, a qual fundamentou a organização da categoria: “Interface entre a valorização, o reconhecimento e a satisfação no desenvolvimento do trabalho de enfermeiros na APS”.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Juiz de Fora sob o parecer consubstanciado n° 3.300.808 e CAAE n°: 115900019.4.0000.5147 em 3 de maio de 2019. Respeitaram-se os princípios éticos dispostos na Resolução n° 466/12 do

Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta pesquisas com seres humanos.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A presença feminina obteve predominância neste estudo, pois dos 132 participantes, 114 (86,37%) eram enfermeiras. A faixa etária variou entre 22 e 60 anos, com idade média de 36 anos. Em relação ao tempo de atuação mínimo na APS foi de seis meses e máximo de 25 anos. No que tange à escolaridade dos participantes, 58 (43,93%) possuíam graduação em enfermagem; 62 (46,65%), especialização em saúde da família; 11 (8,33%), mestrado e um (0,75%), doutorado. Sobre a carga horária semanal de trabalho, 117 (88,63%), 11 (8,33%), quatro (3,03%) cumpriam respectivamente 40 horas, 30 horas e 20 horas semanais. A maioria dos enfermeiros (63,4%) recebiam entre 2-4 salários mínimos (R\$ 1.996,00 a 3.992,00), considerando o salário mínimo vigente em 2019, que era R\$ 998,00.

Para realizar a análise de similitude, foi utilizado um único *corpus* textual, que continha as respostas dos participantes referentes a valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho desenvolvido na APS. A análise realizada dessa maneira possibilitou observar como as palavras se apresentavam e as relações existentes entre elas (Figura 1).

A partir da Figura 1, nota-se a formação da estrutura do núcleo central e suas ramificações denominadas de zonas periféricas. O núcleo central da análise de similitude foi representado pela palavra “trabalho”, do qual derivou-se três sistemas periféricos temáticos, que correspondem aos vocábulos valorização, reconhecimento e satisfação que envolvem o trabalho do enfermeiro da APS e que neste estudo são denominados como objeto de pesquisa. Nos ramos mais afilados e periféricos verifica-se vocábulos mais específicos, os quais aproximam-se de uma temática, solidificando a singularidade de cada domínio da tríade da desajustabilidade social.

Nos ramos mais densos, os quais estão ligados a valorização, reconhecimento e satisfação, encontram-se um conjunto de vocábulos



Figura 2. Interface entre a valorização, reconhecimento e satisfação
Fonte: elaborado pelos autores, 2020.

Fundamentado no discurso, os pontos de convergência entre a valorização, o reconhecimento e a valorização foram apresentados e discutidos na categoria a seguir:

Interfaces entre a valorização, o reconhecimento e a satisfação advindas das percepções de enfermeiros no desenvolvimento do trabalho na APS

Inicia-se a discussão a partir do primeiro ponto em comum entre valorização, reconhecimento e satisfação, onde os termos “financeiro”, “incentivo”, “remuneração”, “salário justo” e “digno” aparecem nos ramos que ligam diretamente à tríade, sugerindo ser uma característica em comum entre elas, reforçando a importância do fator financeiro para os profissionais de enfermagem:

Valorização é ter um salário digno (Enf 15, cidade C).

Reconhecer o enfermeiro é pagar o piso salarial, com direitos como

plano de carreira (Enf 113, cidade S).

Satisfação é ser reconhecido com um salário compatível com as funções desempenhadas (Enf 105, cidade F).

Entende-se que desde a implantação do sistema capitalista, o salário passou a ser indispensável para os trabalhadores, em virtude do seu valor de troca, pois o dinheiro é um importante aliado para se adquirir bens e serviços, além de conferir status para aqueles que o possuem.¹¹

Sendo assim, o tema salário merece destaque, porque a enfermagem é uma das profissões mais antigas na sociedade e ainda vivencia uma luta constante para que seja estabelecido um piso salarial para a categoria. Atualmente a profissão tem se destacado na mídia, devido à situação pandêmica vivenciada no mundo e tem aproveitado o momento para reivindicar direitos, tais como o piso salarial.

Ao longo dos anos, a enfermagem sofreu com a falta de um piso salarial regulamentado, o que repercute em contratações com os salários baixos no

setor de saúde. Os dados obtidos neste estudo possibilitaram perceber que existe uma variação nos salários dos enfermeiros da APS nos municípios investigados. É notável o desrespeito à categoria, na medida em que, em diversos municípios, os enfermeiros contratados recebiam salários menores em comparação aos enfermeiros com vínculo estatutário, mesmo exercendo a mesma função e carga horária.

Os baixos salários que os enfermeiros recebem fazem com que esses profissionais assumam jornada dupla ou até tripla de trabalho. Neste estudo, 28,7% dos enfermeiros possuíam dois ou três vínculos empregatícios, fato que gera sobrecarga de trabalho com consequente prejuízo de sua saúde, podendo interferir na eficácia do trabalho desenvolvido.

O salário do enfermeiro da APS merece atenção devido ao volume de trabalho realizado por esse profissional. Além disso, acreditam que é importante a criação de uma política de gestão do trabalho, a qual inclua plano de carreira, cargos e salários.¹²

Notou-se, por meio dos resultados deste estudo, a existência de disparidade salarial entre os participantes. Estudo identificou fatores que contribuem para disparidade salarial no Sudeste do Brasil, os quais relacionam-se com a concentração de empregos para profissionais de enfermagem, número de escolas de enfermagem e quantitativo de profissionais formados, consequentemente há aumento da competitividade no mercado de trabalho, ou seja, o número de profissionais é mais amplo do que a oferta de trabalho.¹³

Nesta concepção, verifica-se que os órgãos de classe e entidades representativas da enfermagem vêm lutando para alcançar o tão sonhado piso salarial. A luta dessas entidades em busca do piso salarial já dura mais de três décadas e na conjuntura atual mostrou avanços significativos, em que já obteve aprovação do referido projeto no congresso nacional e aguarda apenas a sanção do PL n° 2.564/2020 pelo Presidente da República para concretizar pressupostos da justiça social aos profissionais de enfermagem.

Outro tópico em destaque é a “sobrecarga” que também obteve uma importante notoriedade para a tríade valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho desenvolvido pelos enfermeiros na APS:

A redução da carga horária me fez sentir a valorização, o reconhecimento e satisfação (Enf 88, cidade N).

Reconhecimento é notar que o profissional de enfermagem é de fundamental importância [...] é redução de carga horária (Enf 123, cidade F).

Além do fator financeiro, a redução da jornada de trabalho é um outro grande desejo da categoria profissional. Infere-se que o fato de os enfermeiros assumirem muitas atividades, como a gerência das unidades de saúde, além de suas específicas na APS, associadas ao quantitativo insuficiente de profissionais, acarreta sobrecarga para eles.¹

Alguns enfermeiros que atuavam sob carga horária de trabalho reduzida citaram esse fator como algo positivo e que gerou neles o sentimento de satisfação no trabalho desenvolvido na APS. A categoria profissional da enfermagem é regulamentada pela lei do exercício profissional, mas essa lei não estabelece a fixação da carga horária de trabalho desses profissionais. Sendo assim, fica a cargo da instituição que contrata esses profissionais a definição da jornada de trabalho, por isso existem abusos institucionais que consequentemente geram sobrecarga de trabalho.

Entende-se que a carga horária de trabalho que os enfermeiros exercem pode ser considerada um fator convergente para a satisfação no trabalho e já foi identificado que quanto mais elevada é a carga horária maiores são os níveis de estresse. Também revelaram que a carga horária semanal de trabalho estipulada aos profissionais que atuam na APS é de 40 horas semanais.¹⁴

Porém, outros estudos identificaram que, em alguns locais no Brasil, houve redução da jornada de trabalho dos enfermeiros da APS.¹⁵ Assim, verifica-se

que a carga horária dos enfermeiros na APS tem variado entre 36 e 40 horas semanais de trabalho.¹⁶ A redução da carga horária desses trabalhadores é considerada um fator ameaçador, pois o cumprimento de uma carga horária menor impossibilita a efetivação dos atributos de uma APS longitudinal, assim colocando em risco a atenção integral em saúde.¹⁷

Estudo revelou que enfermeiros da APS consideraram a carga semanal de trabalho de 40 horas um fator ruim devido à intensidade do trabalho nesse cenário, visto que, além disso, possuem outros vínculos de trabalho para complementação de renda. Desse modo, verificou-se que a redução da carga horária do trabalho na percepção dos enfermeiros da APS seria um fator que contribuiria positivamente para a qualidade de vida desse profissional.¹⁸

Outro ponto em comum neste estudo foi o termo "reconhecer", foi emergente nas falas dos participantes, sendo representado novamente nos ramos da análise da tríade valorização, reconhecimento e satisfação:

Valorização é o reconhecimento profissional, tanto por parte dos pacientes quanto por parte dos colegas de trabalho e do gestor [...] (Enf 102, cidade O).

O reconhecimento é o respeito pelo meu trabalho adquirido junto aos gestores, colegas de trabalho e a comunidade (Enf 34, cidade F).

Receber o reconhecimento, valorização e o respeito por parte da gerente, usuários e gestores pelo trabalho bem-feito me fazem sentir satisfação com a minha atuação (Enf 52, cidade F).

Em estudo realizado foi apontado pelos participantes também o respeito demonstrado pelas pessoas envolvidas em seu processo de trabalho, atores considerados importantes pelos enfermeiros, sendo eles: gestores, equipe e usuários. Desse modo, acredita-se que o reconhecimento é resultante da percepção externa.¹⁹

Além do reconhecimento, enfermeiros consideram importante e almejam a valorização que advém da equipe de trabalho e dos usuários.⁵ Sendo assim, para alcançar a valorização, é necessário que sua atuação seja segura e com iniciativa, isso requer conhecimento e habilidade no atendimento aos pacientes e no relacionamento interpessoal.

As relações interpessoais são firmadas mediante o convívio no ambiente de trabalho relacional, permeado por sentimentos positivos, e o enfermeiro atua em equipe, vislumbrando o reconhecimento e autonomia profissional. A assistência à saúde qualificada é indispensável para que a enfermagem seja valorizada e respeitada pelas pessoas que buscam por seus cuidados pela equipe de saúde.²⁰

Os aspectos respeito e reconhecimento do trabalhador movimentavam o conjunto de satisfação no trabalho e realização profissional. Além desses, o resultado bem-sucedido da valorização profissional e das relações interpessoais favorecem a satisfação do enfermeiro com o seu trabalho.²¹

O papel do gestor é fundamental na vida do trabalhador, suas atribuições devem ir além da fiscalização da atividade laboral,²² visto que o gestor imprime sua marca no trabalho que desenvolve.¹⁶ Portanto, é essencial que os gestores valorizem o trabalho dos profissionais sob sua gestão, pois como resultados agregados têm-se a motivação e o sentimento de importância, os quais os profissionais compreendem que são peças fundamentais para o processo de trabalho da organização.²²

Logo, a avaliação crítica e construtiva da gestão sobre a atuação do enfermeiro da APS poderá contribuir para melhores resultados no trabalho desse profissional. Pois a avaliação positiva do gestor sobre o trabalho do enfermeiro funciona como um combustível que motiva o enfermeiro a buscar sempre os melhores resultados em sua atuação. Mas, é necessário que o gestor conheça o trabalho realizado pelo profissional e atue próximo ao seu cotidiano de trabalho, visando proporcionar ao enfermeiro meios que melhorem o seu desempenho.

As discussões realizadas apontam a relação existente entre os termos valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho. Os profissionais compreenderam a presença do reconhecimento e ou da valorização do trabalho como componentes para se ter a satisfação, e que o olhar por parte de gestores, equipe e usuários reconhecendo e valorizando o trabalho desempenhado pelo enfermeiro são essenciais para que se sintam reconhecidos, valorizados e satisfeitos com seu trabalho.

Outros termos relevantes foram o “valor” e a “importância” da profissão traduzidas por meio das falas:

A valorização no trabalho [...] é saber que as ações que desenvolvo em meu trabalho tem valor social (Enf 128, cidade O).

Reconhecimento é ser respeitado e ver que os usuários, equipe de trabalho e gestores identificam a importância do trabalho que desenvolvo (Enf 23, cidade D).

Satisfação está relacionada ao prazer de compreender que o trabalho que exerço é importante, tem valor e atende a objetivos e valores para minha vida pessoal e também para instituição que trabalho (Enf 109, cidade Q).

A enfermagem é uma profissão regulamentada em lei, dispõe de código deontológico e suas ações são necessárias para a sociedade. Porém, mesmo em meio às mudanças e evoluções técnicas e científicas, a profissão ainda apresenta dificuldades para alcançar visibilidade diante da sociedade. Cita-se entender a profissão como uma atividade meramente técnica, isto é, ainda veicula no senso comum que a enfermagem é uma profissão técnica e complementar ao ato médico. Portanto, nessa concepção, qualquer pessoa que possui habilidade manual e que realiza minimamente alguma atividade pode se tornar enfermeira.²³

No entanto, o enfermeiro é um profissional que necessita ter conhecimento e formação específica para exercer a enfermagem e tem suas

atribuições definidas em legislação específica. Para que esses profissionais sejam valorizados, necessitam apresentar-se diante da sociedade e por meio de suas ações desmitificar o ser e fazer enfermeiro.

Outro ponto que dificulta o entendimento da população sobre o trabalho do enfermeiro está relacionado à divisão do processo de trabalho de enfermagem entre auxiliares, técnicos e enfermeiros. Isso dificulta a população reconhecer as atribuições e competências de cada membro da categoria.

O trabalho do enfermeiro tem o objetivo de prestar cuidado qualificado e proporcionar qualidade de vida aos usuários e é constantemente envolvido por usuários e profissionais de saúde. Por isso, é tão importante obter a valorização profissional, pois gera no enfermeiro o sentimento de que seu trabalho é aceito, tem valor e relevância.

Considera-se que a enfermagem é uma prática socialmente necessária, pois tem por finalidade atender às necessidades em saúde das pessoas.²⁴ Para alguns autores a valorização é um sentimento decorrente do trabalho exercido pelo enfermeiro que tem seu valor, importância e é sentido percebido no contexto social.⁸ Assim, de acordo com a evolução tecnológica acredita-se que o profissional deva se reinventar na execução de seu processo de trabalho e buscar meios de proporcionar assistência com qualidade e a visibilidade do seu trabalho.

O reconhecimento é voltado para o mérito dado ao trabalho do enfermeiro. Alguns participantes compreenderam que o reconhecimento profissional está associado ao ato de reconhecer a importância do trabalho desenvolvido na APS.

Reitera-se que o enfermeiro é um profissional com importância social e desempenha o seu processo de trabalho baseado no saber específico e científico em consonância com os demais profissionais de saúde.²⁴ Na APS, os enfermeiros têm sua atuação pautada na integralidade do cuidado, na intervenção frente aos fatores de risco, na prevenção

de doenças, na promoção da saúde e da qualidade de vida.^{1,25} Apreende-se que o trabalho do enfermeiro na APS é uma prática socialmente necessária, dado que se realiza a partir das necessidades sociais de saúde das pessoas em um determinado contexto e momento histórico.

A satisfação no trabalho do enfermeiro está diretamente relacionada as atribuições realizadas no contexto laboral.²⁶ O sentimento de satisfação no trabalho contribui para que o profissional tenha prazer e motivação, influenciando-o a envolver-se mais com o trabalho, proporcionando melhor desempenho.⁶

O prazer é entendido como o sentimento que resulta do trabalho e está associado à realização profissional, sendo identificado quando trabalhador sente orgulho e percebe o reconhecimento social de sua profissão.²⁷

Ancorado na teoria Marxista, estudo sinaliza que o trabalho humano reflete um processo de transformação, onde o objeto sob o qual se trabalha é transformado de maneira criativa, conseqüentemente o trabalhador se vê projetado na sua obra. E quando o trabalhador sente prazer no trabalho que realiza sente-se participante e importante neste processo.²⁸

Sendo assim, o gostar do que faz está vinculado ao fato de o profissional identificar-se com o trabalho e de se perceber importante na realização do processo e não apenas executor de tarefas, realizadas sem objetivos.

Entende-se que, para sentir satisfação com o trabalho desempenhado na APS, é necessário que os enfermeiros sintam apreço pelas atividades desenvolvidas nesse cenário e se percebam como atores importantes na construção dos produtos de seu processo de trabalho. Também foram citadas a “autonomia” e a “liderança” e ambas sinalizaram ser fundamentais para o desenvolvimento do trabalho do enfermeiro, uma vez que, para assumirem o protagonismo do cuidado de enfermagem, esses profissionais necessitam ter autonomia e liderança em seu processo de trabalho. Estes são componentes que contribuem com a

valorização, reconhecimento e satisfação do enfermeiro no trabalho:

A valorização é trabalhar com autonomia (Enf 57, cidade M).

Entendo que a autonomia que eu tenho na realização do meu trabalho é o reconhecimento profissional (ENF 10, cidade A)

Satisfação é ter autonomia para desenvolver meu trabalho na unidade (Enf 61, cidade M).

O enfermeiro ocupa posição de importância em todos os serviços de saúde. Na APS, tem sua atuação marcada pela autonomia que lhe é conferida, por meio das legislações do conselho profissional, assim como as políticas que envolvem esse nível de atenção. Sendo assim, para que o enfermeiro alcance autenticidade em seu processo de trabalho, exige-se que o desempenho de sua prática seja pautado na autonomia.²⁹

A autonomia é uma necessidade basilar para que o enfermeiro desenvolva seu processo de trabalho e as atividades em equipe.²⁹ No entanto, por vezes, os próprios gestores e demais trabalhadores fragilizam esta autonomia no desenvolvimento de ações e atividades por falta de conhecimento relativo sobre o saber do enfermeiro, contribuindo para o sentimento de desvalorização profissional.

A autonomia é um componente essencial no cotidiano de trabalho do enfermeiro, por ser considerada um quesito que eleva a satisfação profissional, pois abarca o sentimento de liberdade para a tomada de decisões em seu campo de trabalho específico e multiprofissional.

Identificou-se por meio da literatura que, a valorização de medidas como a autonomia tem como frutos a satisfação pessoal e profissional do enfermeiro, o que os possibilita potencializar o melhor de si para desenvolver o trabalho.²⁹

Ao perceber que tem autonomia para movimentar e melhorar o seu trabalho, o enfermeiro sente-se motivado a pensar criticamente o processo de trabalho.⁶ Além de permitir que o profissional tome decisões significativas no contexto de

trabalho na APS. Portanto, os gestores devem investir e apoiar ações que proporcionem a autonomia do enfermeiro, pois são medidas que colaboram para o processo de trabalho motivado.

Considera-se como limitação deste estudo o fato de a aplicação dos questionários ter ocorrido por meio de plataforma virtual, o que resultou em respostas mais objetivas, o que pode ter ocultado alguma nuance, a qual poderá ser explorada em estudo ulterior, preferencialmente delineado sob a ótica da fenomenologia, com número menor de participantes e que busque a profundidade do objeto para melhor estruturação e articulação dos três fenômenos em estudo.

Apesar disso, esta pesquisa avança no conhecimento ao arquitetar informações sobre a valorização, o reconhecimento e a satisfação, as quais sintetizam os principais anseios da enfermagem e que traduzem aquilo que pode promover os três fenômenos de forma conjunta, direcionando políticas de fortalecimento e valorização do trabalho da enfermagem.

Além disso, entende-se que devido ao método empregado, os resultados deste estudo traduzem a percepção de um grupo com características pessoais, culturais e laborais específicas, as quais devem ser consideradas para sua replicabilidade em contextos semelhantes.

Assim, espera-se que os resultados deste estudo contribuam com os gestores em saúde e membros do poder executivo e legislativo na elaboração e implementação de medidas que viabilizem a minimização dos fatores que interferem na desvalorização, não reconhecimento e insatisfação do enfermeiro com o seu trabalho na APS.

Logo, almeja-se que as questões evidenciadas neste estudo possam fundamentar diretrizes e políticas públicas que valorizem o trabalho dos enfermeiros, os reconheçam como profissionais essenciais para o sistema de saúde e contribuam para o aumento de sua satisfação profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entende-se que a interface entre fenômenos refere-se à região ou ponto onde dois ou mais fenômenos diferentes interagem, se encontram ou se influenciam mutuamente. Neste sentido, os resultados obtidos permitiram identificar a interface da valorização, reconhecimento e satisfação advindas das percepções de enfermeiros no desenvolvimento do trabalho na Atenção Primária à Saúde, a qual permeia o salário, a carga horária, o reconhecimento de terceiros, o valor social, a importância da profissão e a autonomia no desenvolvimento do trabalho. Ademais, cada fenômeno deste estudo, possui fatores específicos e que em dado momento se convergem e permitem compreender a relação entre eles.

Portanto, legitima-se a luta dos profissionais de enfermagem, conselhos de enfermagem e entidades representativas na construção de uma política de fortalecimento da profissão, a qual exige uma fundamentação científica, que investigue com rigor os reais anseios da enfermagem.

REFERÊNCIAS

- 1 Lopes OCA, Henriques SH, Soares MI, Celestino LC, Leal LA. Competences of nurses in the Family health Strategy. Esc. Anna Nery Rev. Enferm. 2020;24(2):e20190145. Available from: <https://www.scielo.br/j/ean/a/zB5Npy99wyPDGX4jXzdNDYp/?format=pdf>
- 2 Pires RCC, Lucena AD, Mantesso JBO. Atuação do enfermeiro na atenção primária à saúde (APS): uma revisão integrativa da literatura. Revista Científica de Enfermagem. 2022;12(37):107-14. DOI: <http://dx.doi.org/10.24276/rrecien2022.12.37.107-114>
- 3 Viana VGA, Ribeiro MFM. Challenges of the nursing professional in the family health strategy: a depreciated key piece. Ciênc. cuid. saúde. 2022;21:e59900. DOI: <http://dx.doi.org/10.4025/ciencuidsaude.v21i0.59900>
- 4 Oliveira KKD, Freitas RJM, Araújo JL, Gomes JGN. Nursing Now and the role of nursing in the context of pandemic and

current work. Rev. gaúch. enferm. 2021;42:e20200120. DOI: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200120>

5 Amorim LKA, Souza NVDO, Pires AS, Ferreira ES, Souza MB, Vonk ACRP. The nurse's role: recognition and professional appreciation in the user's view. Rev. enferm. UFPE on line. 2017;11(5):1918-25. Available from: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/revistaenfermagem/article/view/23341/18945>

6 Moreira JM, Farah BF, Dutra HS, Sanhudo NF, Friedrich DBC. Triggering factors of job (dis)satisfaction among primary health care nurses. Cienc. enferm. (Online). 2019;25(12):1-10. DOI: <https://doi.org/10.4067/s0717-95532019000100209>

7 Galarça AMSS, Porto AR, Cecagno D, Oliveira CS, Coutinho SB, Silva PS, et al. Qualidade de vida dos Enfermeiros da Atenção Primária à Saúde: revisão integrativa de literatura. Revista Eletrônica Acervo Saúde. 2022;15(6):e10418. DOI: <https://doi.org/10.25248/reas.e10418.2022>

8 Lage CEB, Alves MS. Debatendo a valorização da enfermagem: a voz dos enfermeiros da atenção primária à saúde. Rev. enferm. UFPE on line. 2017;11(3suppl):1381-7. Available from: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/revistaenfermagem/article/view/13980/16831>

9 Martins KN, Paula MC, Gomes LPS, Santos JE. O software IRaMuTeQ como recurso para a análise textual discursiva. Revista Pesquisa Qualitativa. 2022;10(24):213-32. DOI: <https://doi.org/10.33361/RPQ.2022.v.10.n.24.383>

10 BARDIN, L. Análise de Conteúdo. 1ªED. São Paulo: Edições 70, 2016.

11 Quintana CG, Anello LFS, Kitzmann DIS. Percepção dos estudantes de ciências contábeis sobre o consumismo e a educação ambiental. Sinergia. 2020;24(2):75-85. DOI: <https://doi.org/10.17648/sinergia-2236-7608-v24n2-11180>

12 Sampaio CL, Almeida PC, Souza ÂMA, Neri MFS, Silva LA, Caetano JÁ. Differences between quality of life and occupational coping of tenured and outsourced nurses. Rev. bras. enferm. 2020;73: e20190462. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0462>

13 Dias MO, Souza NVDO, Penna LHG, Gallasch CH. Perception of nursing leadership on the fight against the precariousness of working conditions. Rev. Esc. Enferm. USP. 2019;53:e03492. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2018025503492>

14 Nóbrega MPSS, Fernandes CSNN, Zerbetto SR, Sampaio FMC, Duarte E, Chaves SCS, et al. Nurses' attitudes facing the family involvement in caring for people with mental disorder. Rev. bras. enferm. 2020;73:e20200041. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0041>

15 Gleriano JS, Fabro GCR, Tomaz WB, Forster AC, Chaves LDP. Family health team work management. Esc. Anna Nery Rev. Enferm. 2021;25(1):e20200093. DOI: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0093>

16 Fernandes JC, Cordeiro BC, Rezende AC, Freitas DS. Necessary skills for the Family Health Units manager: a clipping of the nurse's practice. Saúde debate. 2019;43(6):22-35. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-11042019S602>

17 Frisanco FM, Carbol M, Santos LL, Fabbro MRC. Conhecimentos, atitudes e práticas de profissionais de saúde sobre pré-natal: construção e validação de questionário. Brazilian Journal of Health Review. 2021;4(5):21510-30. DOI: <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n5-239>

18 Biff D, Pires DEP, Forte ECN, Trindade LL, Machado RR, Amadigi FR, et al. Nurses' workload: lights and shadows in the Family Health Strategy. Ciênc. Saúde Colet. (Impr.). 2020;147-58. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28622019>

19 Ozanam MAQ, Santos SVM, Silva LA, Dalri RCMB, Bardaquim VA, Robazzi MLCC. Satisfaction and dissatisfaction in the work

of nursing professionals. *Brazilian Journal of Development*. 2019;5(6):6156-78. DOI: <http://dx.doi.org/10.34117/bjdv5n6-127>

20 Carvalho LA, Thofehrn MB, Barlem ELD, Fernandes HN, Borel MCG. As relações interpessoais da equipe de enfermagem sob a perspectiva da teoria dos vínculos profissionais. *Revista Norte Mineira de Enfermagem*. 2021;10(1):52-64. DOI: <https://doi.org/10.46551/rnm23173092202100106>

21 Costa E, Nascimento LC. A prevalência de transtornos mentais nos trabalhadores da APS no município de Curitiba/PR. *Rev. Saúde Pública Paraná (Online)*. 2019;2(1):80-2. DOI: <https://doi.org/10.32811/25954482-2019v2n1p80>

22 Gomes AK. A importância do reconhecimento profissional para a motivação dos colaboradores. *Revista Humanae*. 2019;13(1):1-23. Disponível em: <https://revistas.esuda.edu.br/index.php/humanae/article/view/628>

23 Moura JWS, Nogueira DR, Rosa FFP, Silva TL, Santos EKA, Schoeller SD. Milestones of nursing visibility in the contemporary era: a reflection in the light of Wanda Horta. *Rev. Enferm. Atual In Derme*. 2022;96(39):e-021273. DOI: <https://doi.org/10.31011/reaid-2022-v.96-n.39-art.1450>

24 Ferreira SRS, Périco LAD, Dias VRFG. The complexity of the work of nurses in Primary Health Care. *Rev. bras. enferm*. 2018;71(1): :704-9. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0471>

25 Giovanella L, Franco CM, Almeida PF. National Primary Health Care Policy: where are we headed to?. *Ciênc. Saúde Colet. (Impr.)*. 2020;25(4):1475-81. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020254.01842020>

26 Waltz LA, Muñoz L, Weber Johnson H, Rodriguez T. Exploring Job Satisfaction and Workplace Engagement in Millennial Nurses. *J. nurs. manag*. 2020;28(3): 673-681. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12981>

27 Dalmolin GL, Lanes TC, Magnago ACS, Setti C, Bresolin JZ, Speroni KS. Pleasure and suffering indicators in primary

healthcare workers in Brazil. *Rev. cuid. (En liúnea)*. 2020;11(1):e851. DOI: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.851>

28 Sousa AB, Bomfim LSV. O trabalho na formação do ser social. *Pegada: Revista da Geografia do Trabalho*. 2020;21(1):52-83. DOI: <https://doi.org/10.33026/peg.v21i1.6885>

29 Figueredo RCD, Batista AP, Cardoso BC. Percepção de enfermeiros quanto a sua autonomia na atenção primária em saúde. *Amazôn. (Gurupi)*. 2020;8(1):78-94. Disponível em: <http://www.ojs.unirg.edu.br/index.php/2/article/view/3106/1580>

Recebido em: 27/07/2023
Aceito em: 23/04/2024
Publicado em: 02/05/2024