

Satisfação no trabalho pós-pandemia COVID-19: estudo com enfermeiros no ambiente hospitalar*

Job satisfaction after the COVID-19 pandemic: study with nurses in the hospital environment

Satisfacción laboral después de la pandemia de COVID-19: investigación con enfermeras en el ambiente hospitalario

Cabral, Thaynan Silveira;¹ Costa, Valdecir Zavarese da;² Dalmolin, Graziele de Lima;³ Busanello, Josefina;⁴ Viero, Cibelle Mello;⁵ Andolhe, Rafaela;⁶ Franco, Matheus Silvelo;⁷ Simonetti, Talia Patatt;⁸ Marques, Emily Priscilla⁹

RESUMO

Objetivo: analisar a satisfação no trabalho de enfermeiros após o período da pandemia da COVID-19, considerando ambiente físico, as relações intrínsecas e hierárquicas. **Método:** pesquisa quantitativa, descritiva, realizada em um hospital do Rio Grande do Sul, com 144 enfermeiros. Utilizou-se o Questionário de Satisfação no Trabalho para coleta de dados presencial, e para análise, realizou-se testes Mann-Whitney e Kruskal-Wallis no *Statistical Package for Social Sciences*. **Resultados:** houve satisfação geral nas dimensões pesquisadas (Média: 3,61; DP: 0,73). Enfermeiros atuantes em setores fechados (Média: 3,88; DP: 0,94) estavam mais satisfeitos que os de setores abertos (Média: 3,21; DP: 0,92), $p < 0,05$. O mesmo ocorreu para setores COVID-19 fechados (Média: 3,72; DP: 0,91) e abertos (Média: 3,15; DP: 0,88), $p < 0,05$. **Conclusão:** as médias se mantiveram altas em todas as dimensões, representando satisfação dos enfermeiros. A dimensão ambiente físico do trabalho apresentou menor satisfação, destacando os setores abertos.

Descritores: Satisfação no emprego; Enfermeiras e enfermeiros; COVID-19; Pandemias; Hospitais universitários

ABSTRACT

Objective: to analyze nurses' job satisfaction after Covid-19 pandemic, considering physical environment, intrinsic and hierarchical relations. **Method:** quantitative and descriptive research, carried out in a hospital in Rio Grande do Sul, with 144 nurses. The Job Satisfaction Questionnaire was used for in-person data collection and for analysis. Mann-Whitney and Kruskal-Wallis tests were performed in the Statistical Package for Social Sciences. **Results:** there was general satisfaction in the dimensions researched (Mean: 3.61;

*Artigo proveniente de dissertação armazenada no repositório institucional da Universidade Federal de Santa Maria e disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/31409>

1 Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) Santa Maria, Rio Grande do Sul (RS). Brasil (BR). E-mail: thaynan.cabral@acad.ufsm.br ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8761-0589>

2 Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) Santa Maria, Rio Grande do Sul (RS). Brasil (BR). E-mail: valdecir.costa@ufsm.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3020-1498>

3 Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) Santa Maria, Rio Grande do Sul (RS). Brasil (BR). E-mail: graziele.dalmolin@ufsm.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0985-5788>

4 Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA). Uruguaiana, Rio Grande do Sul (RS). Brasil (BR). E-mail: josefinebusanello@unipampa.edu.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9950-9514>

5 Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) Santa Maria, Rio Grande do Sul (RS). Brasil (BR). E-mail: cibelle.viero@acad.ufsm.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9428-6307>

6 Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) Santa Maria, Rio Grande do Sul (RS). Brasil (BR). E-mail: rafaela.andolhe@ufsm.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3000-8188>

7 Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) Santa Maria, Rio Grande do Sul (RS). Brasil (BR). E-mail: matheus.franco@acad.ufsm.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1534-1513>

8 Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) Santa Maria, Rio Grande do Sul (RS). Brasil (BR). E-mail: talia.simonetti@acad.ufsm.br ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0911-9951>

9 Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) Santa Maria, Rio Grande do Sul (RS). Brasil (BR). E-mail: emily.marques@acad.ufsm.br ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2290-7379>

SD: 0.73). Nurses working in closed sections (Mean: 3.88; SD: 0.94) were more satisfied than those in open sections (Mean: 3.21; SD: 0.92), p<0.05. The same occurred for closed (Mean: 3.72; SD: 0.91) and open (Mean: 3.15; SD: 0.88) COVID-19 sectors, p<0.05. Conclusion: the averages remained high in all dimensions, representing nurses' satisfaction. The physical work environment dimension showed lower satisfaction, highlighting the open sectors.

Descriptores: Job satisfaction; Nurses; COVID-19; Pandemics; Hospitals, university

RESUMEN

Objetivo: analizar la satisfacción laboral de los enfermeros después del período de la pandemia de COVID-19, considerando el ambiente físico, las relaciones intrínsecas y jerárquicas. **Método:** investigación cuantitativa, realizada en un hospital de Rio Grande do Sul, con 144 enfermeros. Se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral para la recopilación de datos y el análisis con pruebas de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis. **Resultados:** hubo satisfacción general en las dimensiones investigadas (Media: 3,61; DE: 0,73). Los enfermeros que trabajaban en sectores cerrados (Media: 3,88; DE: 0,94) estaban más satisfechos que aquellos en sectores abiertos (Media: 3,21; DE: 0,92), p < 0,05. Lo mismo ocurrió en los sectores COVID-19 cerrados (Media: 3,72; DE: 0,91) y abiertos (Media: 3,15; DE: 0,88), p < 0,05. **Conclusión:** las medias altas en las dimensiones representan la satisfacción de los enfermeros. La dimensión del ambiente físico de trabajo mostró menor satisfacción, especialmente en los sectores abiertos.

Descriptores: Satisfacción en el trabajo; Enfermeras y enfermeros; COVID-19; Pandemias; Hospitalares universitarios

INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 foi um dos marcos desafiadores à ciência e ao setor saúde do mundo. Desde a identificação dos primeiros casos, na cidade de Wuhan, na China, em 2019, foram registrados casos em todos os continentes, superando 750 milhões de registros oficialmente notificados no mundo.¹ Estudo que utilizou múltiplas fontes de dados, incluindo bases de dados sobre contagens de casos, mortes relacionadas com a COVID-19 e seroprevalência, estimou que, até novembro de 2021, mais de três bilhões de indivíduos, ou seja, 44% da população mundial, tinham sido infectados pelo SARS-CoV-2 pelo menos uma vez.²

Diante desse contexto, muitos profissionais da saúde se contaminaram no decorrer da pandemia, precisando se afastarem de suas atividades laborais. Dentre esses profissionais, grande parte eram de enfermeiros, que foram fundamentais na linha de frente contra a doença.³ Desta forma, destaca-se que o processo de trabalho realizado por um(a) enfermeiro(a) se diferencia do trabalho realizado por qualquer outro profissional da área da saúde, pois cabe a este coordenar e sistematizar o processo de trabalho, ao mesmo tempo em que presta a assistência.⁴

Durante a pandemia da COVID-19, houve alterações na rotina do ambiente hospitalar que tornaram o processo de trabalho de enfermeiros mais complexo, intensificando os cuidados de prevenção com o uso de equipamentos de proteção individual, além da restrição de contato entre pessoas. Esses elementos, conjuntamente com o ambiente de estresse gerado pela pandemia, acabavam influenciando a satisfação no trabalho dos profissionais enfermeiros.⁵

A satisfação profissional pode ser definida como um estado passageiro de felicidade influenciado por certos fatores, sendo esses: a organização e as condições do trabalho, a subjetividade do trabalhador e o relacionamento entre colegas de trabalho. Já a insatisfação profissional, é o momento de adversidades que são influenciadas pelos mesmos motivos da satisfação, entretanto, com sentido oposto.⁶

Estudo afirma que os enfermeiros que prestam cuidados a pacientes graves apresentam alteração na satisfação, principalmente relacionada ao turno de trabalho, a segurança em desenvolver suas atividades, ao tipo de vínculo empregatício, aos vínculos de trabalho e ao mal dimensionamento de pessoal,

caracterizando sobrecarga no trabalho. Outro aspecto relevante é a valorização institucional e das chefias, que também podem influenciar na satisfação no trabalho.⁷

Dentre os fatores associados à satisfação no trabalho de enfermeiros, as dimensões relacionadas ao salário e às promoções no trabalho destacam-se com níveis de insatisfação mais elevados. Por outro lado, a dimensão de satisfação com os colegas demonstra-se positiva, quando considerado o número de amigos no ambiente de trabalho, revelando a insatisfação somente quando se trata da confiança entre os indivíduos.⁸

Destarte, compreender e abordar os fatores que prejudicam a satisfação profissional dos enfermeiros, é fundamental para criar ambientes de trabalho mais saudáveis, contribuindo com a saúde física e psicológica, superando as dimensões sociais e ampliando a qualidade de vida desses trabalhadores. Perspectiva na qual institui a questão de pesquisa: Os enfermeiros estão satisfeitos com o trabalho no ambiente hospitalar após a pandemia da COVID-19?

Portanto, o objetivo do presente estudo é de analisar a satisfação no trabalho de enfermeiros após o período da pandemia da COVID-19, considerando o ambiente físico e as relações intrínsecas e hierárquicas.

MATERIAIS E MÉTODO

Trata-se de um estudo de abordagem quantitativa descritiva, pois objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos, através da descrição e documentação dos aspectos da situação em um determinado ponto do tempo de uma determinada população. O estudo foi orientado pelo instrumento *Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE)*.⁹⁻¹⁰

A coleta de dados ocorreu entre os meses de fevereiro a abril de 2023, sendo realizada pessoalmente pela pesquisadora, a partir de dois instrumentos: um questionário sociodemográfico, com questões que abordaram características da vida pessoal

e do trabalho dos enfermeiros, e outro que avaliou a satisfação no trabalho.

A pesquisa foi realizada em um hospital universitário de grande porte, localizado na região central do Rio Grande do Sul. O hospital dispõe de atendimento 100% Sistema Único de Saúde (SUS), tendo por objetivo a prestação de assistência à saúde de qualidade à população do município onde está localizado e toda sua região, que é composta por 45 municípios e 1,2 milhões de habitantes. Reitera-se que o local para a produção de dados respeitou a privacidade e o anonimato do enfermeiro(a).

Participaram da pesquisa, enfermeiros vinculados à instituição hospitalar. O número de profissionais efetivos na instituição é de 346 enfermeiros. Desta forma, para coleta dos dados foi utilizada uma amostragem de 144 enfermeiros, considerando um erro amostral de 5%, um nível de confiança de 95% e uma amostra homogênea de participantes. Utilizou-se amostragem por conveniência para a captação dos participantes.

O critério de inclusão para participar da pesquisa foi do enfermeiro(a) fazer parte do quadro efetivo da instituição há mais de um ano, pois foi necessária a vivência profissional na instituição para assim mensurar a satisfação dos profissionais nas diferentes dimensões. Foram excluídos da pesquisa os profissionais que estavam de férias ou em afastamento durante o período de produção dos dados. Os profissionais participaram da pesquisa de forma voluntária. Não houve recusa de participantes em responder a pesquisa.

O primeiro questionário aplicado foi referente às informações sociodemográficas, englobando as seguintes variáveis: gênero; idade; escolaridade; estado civil; número de filhos; setor de vinculação; anos ou meses que trabalha na instituição; trabalha em outro local; atuou em ambiente com atendimentos COVID-19; qual setor COVID-19; quantos meses atuou com pacientes COVID-19; se contaminou com COVID-19; turno de trabalho; carga horária semanal em horas; renda familiar. Os setores foram indicados como setores abertos e

setores fechados, sendo setores abertos as unidades de internação, emergência e comissão de controle de infecção hospitalar (CCIH), e os setores fechados as unidades de terapia intensiva (UTI), centro cirúrgico e central de material esterilizado (CME).

O questionário para avaliar a satisfação no trabalho foi desenvolvido e validado, denominado como instrumento S20/23, que é uma versão reduzida do Questionário S4/82. O S20/23 contém 20 questões em escala de *likert*, cujo objetivo é avaliar a satisfação no trabalho em três contextos organizacionais, sendo eles: relação intrínseca (SIT), ambiente físico (SAFT) e relações hierárquicas (SRH). Em uma escala *likert* de 05 pontos: onde vai variar de 1=totalmente insatisfeito, 2=parcialmente insatisfeito, 3=indiferente, 4=parcialmente satisfeito e 5=totalmente satisfeito.¹¹

Após a coleta, os dados foram organizados no *Excel Microsoft 365*. Foi realizada dupla digitação e após os dados foram exportados ao programa estatístico *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* Versão 28.0. Inicialmente foi realizado teste de normalidade de *Kolmogorov-Smirnov* para as variáveis quantitativas. A seguir, análise estatística descritiva foi realizada para características sociodemográficas laborais e para a escala S20/23. Variáveis qualitativas foram apresentadas como frequências absolutas e relativas, e as quantitativas em medidas de tendência central. O cômputo médio da escala S20/23 foi calculado somando os valores dos 20 itens e dividindo-se esse valor por 20. A computação do escore médio de cada dimensão do S20/23 foi obtida somando os valores correspondentes aos itens de cada domínio e dividindo o valor pelo total de itens.

Para a análise descritiva das escalas, foi utilizado o coeficiente de variação de *Pearson*, adotando como representativos valores de até 50%, para utilização da média e Desvio Padrão (DP). Os testes *Mann-Whitney* e *de Kruskal-Wallis* foram utilizados para analisar diferenças entre grupos. Valores de $p < 0,05$ na análise, evidenciaram diferenças estatísticas significativas entre as amostras testadas.

Ainda, o estudo foi conduzido de acordo com as diretrizes éticas nacionais e internacionais, em consonância com as Resoluções do CNS nº 466/2012 e nº 510/2016. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria, sob número de parecer nº 5.393.532 e Certificado para Apresentação e Apreciação Ética nº 57153822.0.00000.5346. O Consentimento Livre e Esclarecido foi obtido de todos os indivíduos envolvidos no estudo por meio escrito.

RESULTADOS

A partir da análise das características sociodemográficas dos enfermeiros, observou-se que 88,2% eram do sexo feminino, com idade média de 43 anos, DP=8,2. Destes, 43,1% eram casados, 32,6% solteiros e 66% possuíam filhos. Se tratando do grau de escolaridade 50% possuíam especialização, e 34,7% possuíam mestrado.

Referente à situação laboral dos profissionais, 88,9% possuíam apenas um emprego, o qual era na instituição pesquisada, 34% trabalhavam no turno da tarde e 31,3% pela manhã. Referente a carga horária trabalhada 61,8 % possuíam carga horária de 36 horas semanais, e 67,4% trabalhavam em setores abertos da instituição. A mediana de anos que esses profissionais trabalham na instituição, foi de 08 anos, com um intervalo interquartil de [7-17] anos. A renda mensal dos profissionais prevaleceu entre sete e dez salários-mínimos em 51,4% dos pesquisados.

Dentre os profissionais, 77,8% atuaram diretamente com pacientes COVID-19 positivos, e 68,1% se contaminaram e desenvolveram a doença. Já referente aos setores que esses profissionais atuaram na pandemia, 47,9% atuaram em setores abertos com atendimento a pacientes COVID-19 positivo, em uma mediana de 17 meses, com intervalo interquartil de [2-24] meses.

A estatística descritiva dos itens do questionário da escala S20/23 estão descritos na Tabela 1.

Tabela 1. Estatística descritiva das três dimensões da escala S20/23, Santa Maria/RS, Brasil, 2023

Modelo Teórico	Itens do questionário	Média	DP
SRH [§]	Apoio recebido das instâncias superiores	3,39	1,19
	Igualdade de tratamento e sentido de justiça	3,47	1,22
	Possibilidade de participar nas decisões da área de trabalho	3,68	1,13
	Participação nas decisões na organização ou em sua área	3,67	1,10
	Supervisão sobre o trabalho que realiza	3,90	1,02
	Forma como avaliam e julgam seu trabalho	3,63	1,05
	Relações pessoais com as instâncias de poder	3,61	1,09
	Modo como é cumprida as normas legais e acordos coletivos	3,26	1,16
	Processo de negociações sobre a contratação de benefícios	3,07	1,19
	Periodicidade da supervisão	3,61	0,92
SAFT [†]	Possibilidade de decidir sobre o próprio trabalho	3,72	1,08
	Satisfação com relação hierárquica (Geral)	3,54	0,86
	Ventilação do local de trabalho	3,28	1,26
	Iluminação do local de trabalho	3,55	1,23
	Ambiente e espaço físico do local de trabalho	3,41	1,22
	Climatização do local	3,30	1,31
	Higiene e salubridade do local de trabalho	3,60	1,12
	Satisfação com o ambiente físico	3,42	0,98
	Oportunidades que o trabalho oferece de fazer o que gosta	4,01	0,90
	Oportunidades que o trabalho oferece de destaque	3,94	0,92
SIT [‡]	Objetivos e metas que deve alcançar	3,97	0,82
	Trabalho enquanto propiciador de realização	4,22	0,82
	Satisfação com a relação intrínseca (geral)	4,03	0,70
	Satisfação Geral	3,61	0,73

[§] SRH= Satisfação com Relações Hierárquicas; [†]SAFT= Satisfação com Ambiente Físico de Trabalho; [‡] SIT= Satisfação Intrínseca no Trabalho; DP = Desvio Padrão; n = 144.

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

Destaca-se que a satisfação esteve elevada quando se trata da relação intrínseca do trabalho, com média de 4,03, na qual a questão referente ao trabalho, enquanto propiciador de realização, obteve média de 4,22, e a questão acerca das oportunidades para fazer o que gosta teve média 4,01.

A dimensão referente às relações hierárquicas obteve média geral de 3,54, apresentando médias mais altas nas questões referentes a supervisão sobre o trabalho que realiza, com média de 3,90, e na possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho, com média de 3,72. Entretanto, a questão sobre a forma como se processam as negociações de contratação de benefícios, teve média 3,07, e o modo como são cumpridos as normas legais e os acordos coletivos, teve média 3,26, demonstrando menores níveis de satisfação dos profissionais com os assuntos.

Por outro lado, a dimensão referente ao ambiente físico de trabalho, teve a

menor média geral entre as dimensões, com média 3,43, o que indica que os profissionais estavam com menores níveis de satisfação, comparado com as outras dimensões. O destaque foi principalmente para a questão da ventilação do local de trabalho, que obteve média 3,28, e a climatização, com média 3,30.

Na Tabela 2, os dados indicam que os enfermeiros que trabalhavam em setores fechados estavam mais satisfeitos com a dimensão ambiente físico do que os enfermeiros que trabalhavam em setores abertos ($p=0,00$).

Já referente aos dados apresentados na Tabela 3, os enfermeiros que trabalhavam em setores fechados, com ou sem atendimento a pacientes com COVID-19 respectivamente ($p=0,04$; $p=0,00$), estavam mais satisfeitos com a dimensão ambiente físico, do que os que trabalhavam em setores abertos com atendimento a pacientes com COVID-19.

Tabela 2. Associação das variáveis sociodemográficas e laborais com os índices de satisfação geral e das dimensões da escala S20/23 em enfermeiros de um hospital universitário, Santa Maria/RS, Brasil, 2023

Variáveis	Dimensões				Satisfação Geral (Média ± DP ^{II})	U ^s
	SIT [¶] (Média ± DP ^{II})	U ^s	SAFT [†] (Média ± DP ^{II})	U ^s		
Gênero						
Feminino	4,04 ± 0,68		3,45 ± 0,95		3,58 ± 0,81	
Masculino	3,97 ± 0,84	1021,5	3,25 ± 1,14	1005,0	3,25 ± 1,17	909,5
Filhos						
Sim	4,01 ± 0,66		3,42 ± 0,98		3,49 ± 0,85	
Não	4,07 ± 0,77	2100,5	3,44 ± 0,97	2288,0	3,64 ± 0,88	2052,0
Outro local de trabalho						
Sim	3,90 ± 0,67		3,56 ± 1,17		3,57 ± 0,91	
Não	4,05 ± 0,70	868,0	3,41 ± 0,95	900,5	3,54 ± 0,86	992,0
Atuou no COVID-19						
Sim	4,02 ± 0,70		3,38 ± 0,94		3,52 ± 0,80	
Não	4,07 ± 0,70	1704,5	3,58 ± 1,11	1488,0	3,62 ± 1,05	1592,0
Setor						
Aberto	4,03 ± 0,70		3,21 ± 0,92		3,49 ± 0,83	
Fechado	4,03 ± 0,71	2243,5	3,88 ± 0,94	1377,5*	3,66 ± 0,91	2022,0
						3,78 ± 0,78
						1823,0

[¶] SRH= Satisfação com Relações Hierárquicas; [†] SAFT= Satisfação com Ambiente Físico de Trabalho; [‡] SIT= Satisfação Intrínseca no Trabalho; ^s U = U de Mann-Whitney; DP^{II} = Desvio Padrão; * = Valor de p < 0,05; n = 144.

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

Tabela 3. Associação das variáveis sociodemográficas e laborais com os índices de satisfação geral e das dimensões da escala S20/23 em enfermeiros de um hospital universitário, Santa Maria/RS, Brasil, 2023

Variáveis	Dimensões				Satisfação Geral (Média ± DP ^{II})	P
	SIT [¶] (Média ± DP ^{II})	P	SAFT [†] (Média ± DP ^{II})	P		
Escolaridade						
Graduação	4,30 ± 0,70	0,51	3,47 ± 1,31	0,78	3,67 ± 1,20	0,56
Especialização	3,96 ± 0,77		3,40 ± 0,92		3,53 ± 0,87	
Mestrado	4,07 ± 0,61		3,39 ± 0,98		3,48 ± 0,80	
Doutorado	4,05 ± 0,46		3,73 ± 0,99		3,87 ± 0,57	
Estado civil						
Solteiro	4,15 ± 0,79	0,07	3,53 ± 0,97	0,63	3,70 ± 0,83	0,27
Casado	4,03 ± 0,66		3,33 ± 1,00		3,49 ± 0,90	
União estável	3,92 ± 0,64		3,51 ± 0,91		3,52 ± 0,75	
Divorciado	3,71 ± 0,38		3,25 ± 1,16		3,10 ± 0,97	
Turno de trabalho						
Manhã	4,11 ± 0,56	0,09	3,33 ± 1,05	0,81	3,49 ± 0,89	0,32
Tarde	4,11 ± 0,81		3,40 ± 0,93		3,72 ± 0,86	
Noite	3,98 ± 0,62		3,59 ± 1,00		3,45 ± 0,94	
Mais de um turno	3,81 ± 0,72		3,50 ± 0,94		3,40 ± 0,74	
CHST						
30 horas	4,11 ± 0,59	0,87	3,30 ± 0,94	0,58	3,68 ± 0,65	0,53
40 horas	3,98 ± 0,84		3,55 ± 1,03		3,35 ± 1,01	
36 horas	4,01 ± 0,71		3,45 ± 0,98		3,53 ± 0,90	
Renda mensal						
≤ 6 SM	4,02 ± 0,73		3,38 ± 0,92		3,51 ± 0,84	
07 a 10 SM	4,05 ± 0,70	0,86	3,45 ± 1,04	0,88	3,57 ± 0,91	0,83
> 10 SM	4 ± 0,54		3,44 ± 0,91		3,55 ± 0,66	
Teve COVID-19						
Sim	4,02 ± 0,73	0,86	3,38 ± 0,99	0,71	3,57 ± 0,86	0,51
Não	4,07 ± 0,65		3,50 ± 0,98		3,54 ± 0,88	
Não sabe	4 ± 0,30		3,68 ± 0,76		3,18 ± 0,70	
Setor durante a COVID-19						
Setor aberto COVID-19	3,98 ± 0,76	0,84	3,15 ± 0,88	0,00*	3,44 ± 0,82	0,25
Setor fechado COVID-19	4,06 ± 0,60		3,72 ± 0,91		3,59 ± 0,80	
Setor sem pacientes COVID-19	4,11 ± 0,70		3,60 ± 1,14		3,72 ± 1,02	

[¶] SRH= Satisfação com Relações Hierárquicas; [†] SAFT= Satisfação com Ambiente Físico de Trabalho; [‡] SIT= Satisfação Intrínseca no Trabalho; ^{II} = Desvio Padrão; * = Valor de p < 0,05; SM = Salários-Mínimos; CHST = Carga Horária Semanal de Trabalho; n = 144.

Fonte: elaborado pelos autores, 2023.

DISCUSSÃO

Os resultados encontrados na atual pesquisa corroboram com dados de outros estudos realizados com enfermeiros, em que predomina o sexo feminino, casados, com um ou mais filhos, e especialização como maior grau de escolaridade.¹²⁻¹⁴ Estudos realizados em hospitais de ensino, também se assemelham aos resultados laborais encontrados nessa pesquisa, em que a maioria dos enfermeiros trabalham somente em um emprego, durante o dia, com carga horária de 36 horas.¹²⁻¹⁵

Estudo realizado no Peru, evidenciou que aproximadamente 40,3% dos enfermeiros desenvolveram COVID-19 na pandemia, o que difere da pesquisa atual em que 68% dos profissionais tiveram a doença. Isso pode ser explicado devido o Brasil ocupar o primeiro lugar mundial no ranking da doença.¹⁶⁻¹⁷

Pesquisa realizada com enfermeiros do Sergipe, que visou analisar o nível de satisfação no trabalho hospitalar no setor de oncologia, evidenciou que esses profissionais estavam satisfeitos com o trabalho de forma geral. Quando comparado a este estudo, as médias se mantiveram altas, principalmente na dimensão referente à relação hierárquica, com o ambiente físico, e satisfação geral, demonstrando maior satisfação no trabalho. Já na dimensão relação intrínseca o estudo corroborou, pois a média se encontrou próxima à da atual pesquisa.¹⁸

O estudo realizado com profissionais da saúde, que visou identificar o clima em equipe e a satisfação no trabalho em um Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), e o estudo realizado em Sergipe, também constataram que os profissionais estavam satisfeitos com a dimensão relações intrínsecas do trabalho, principalmente com a questão do trabalho como fator de realização, o qual também obteve a maior média demonstrando satisfação em tal dimensão.¹⁸⁻¹⁹

Referente às menores médias encontradas, percebe-se que, quando tratado das relações hierárquicas, a forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios foi a questão com a menor média, ou seja, menor nível

de satisfação, assim como evidenciado em outros estudos, em que a mesma questão teve menor grau de concordância.¹⁷⁻¹⁸ Quando se trata do ambiente físico do trabalho, a menor média encontrada foi em relação à ventilação no ambiente, questão que também trouxe insatisfação em outras pesquisas.¹⁸⁻¹⁹

Diante dos resultados obtidos neste estudo, foi possível observar que os enfermeiros dos setores fechados, ou seja, UTI, centro cirúrgico e CME, estavam satisfeitos com a dimensão ambiente físico, comparados aos que atuavam em setores abertos da instituição. Os enfermeiros que trabalhavam em setores fechados com atendimento COVID-19 e os que trabalhavam em setores que não atendiam pacientes COVID-19 positivos estavam mais satisfeitos que os que trabalhavam em setores abertos com atendimento COVID-19.

Sabe-se que a UTI, o CME e o centro cirúrgico são locais onde os aspectos físicos do ambiente fazem total diferença para uma assistência em saúde de qualidade aos pacientes e para uma ergonomia adequada ao local de trabalho. Desde a higiene, que deve ser realizada criteriosamente, a fim de evitar microrganismos, a oferta de climatização e ventilação para manter a temperatura própria para o ambiente, até a estrutura que deve ser bem arquitetada para facilitar as atividades desenvolvidas pelos profissionais.²⁰

Características que estabelecem uma padronização nesses setores, além de diversos protocolos orientadores das práticas, os quais devem ser seguidos. Com isso, explica-se o porquê de os profissionais estarem mais satisfeitos com o ambiente físico de setores fechados do hospital, quando comparados aos outros setores. Fato que frente a pandemia, intensificou a necessidade de uso desses protocolos, exigindo mais organização nesses ambientes, fazendo com que profissionais apresentassem maior satisfação por atuar em setores fechados do hospital.²¹

Em âmbitos diferentes do hospital, um estudo realizado em São Paulo com equipes de Estratégia de Saúde da Família analisou as relações entre clima de equipe

e satisfação no trabalho utilizando a escala S20/23, evidenciou que os profissionais atuantes na Atenção Primária à Saúde estão satisfeitos com o ambiente físico da unidade, se diferenciando do resultado encontrado no âmbito hospitalar neste estudo.²² Outra pesquisa realizada no Chile, que objetivou identificar a satisfação profissional nos centros municipais de saúde de atenção primária, evidenciou que os profissionais da saúde estavam insatisfeitos com a dimensão ambiente físico, obtendo maiores níveis de insatisfação nas questões sobre climatização e ventilação.²³

Satisfação diminuída devido a exposição ao ambiente físico, é algo que deve ser avaliado a fim de entender e melhorar este ambiente para que se reduza a exaustão e o desgaste físico e emocional dos profissionais, repercutindo na assistência prestada, na qualidade de vida desses trabalhadores e evitando acidentes no ambiente de trabalho.²⁴⁻²⁷

Os desafios enfrentados pelos enfermeiros no combate da COVID-19, levaram a algumas mudanças no ambiente de trabalho desses profissionais após a pandemia. Entretanto, os enfermeiros ainda padecem de reconhecimento adequado, devido às questões de estresse, ansiedade e depressão que estão diretamente relacionadas à frustração, esgotamento físico e mental, sentimento de impotência e insegurança profissional vivenciados durante a pandemia, principalmente por jovens profissionais sem experiência com cuidados críticos.²⁸

A pandemia da COVID-19 teve um impacto negativo na satisfação no trabalho dos profissionais de saúde no Brasil. Entretanto, a doença fez com que se acentuasse questões já existentes no cotidiano desses profissionais, o que aponta para um problema estrutural no sistema de saúde brasileiro, que acabou por ser agravado durante a pandemia e ainda segue necessitando de atenção no período pós-pandêmico.²⁹

Como limitação deste estudo, evidenciamos o fato do recrutamento de profissionais em uma única instituição, pois pode não refletir os níveis de satisfação e as especificidades encontradas em aspecto global e nacional,

principalmente por se tratar de aspectos subjetivos que podem mudar conforme a cultura dos indivíduos e das instituições.

Essa pesquisa serve como uma ferramenta de gestão para qualificar o trabalho, promovendo um ambiente de trabalho saudável aos enfermeiros.

CONCLUSÕES

Conclui-se de modo geral, que as médias se mantiveram altas nas dimensões, o que representa que os indivíduos estão satisfeitos com as dimensões avaliadas. Vale destacar que na dimensão relacionada às questões intrínsecas do trabalho, os enfermeiros demonstraram satisfação. Por outro lado, a dimensão ambiente físico do trabalho apresentou a menor média, demonstrando menores níveis de satisfação entre os participantes, principalmente nas questões de ventilação e climatização.

Desta forma, é possível verificar que os enfermeiros estão satisfeitos com o trabalho enquanto propiciador de realização, fato este que deve ser mantido e qualificado, a fim de manter o ambiente de trabalho hospitalar como promotor de saúde e bem-estar aos trabalhadores. Ademais, é necessária certa atenção à estrutura e ao ambiente físico do trabalho, a fim de melhorar questões relacionadas à dimensão, evitando a produção de ambientes de trabalho desfavoráveis, fato que apresenta resultados na qualidade do cuidado prestado.

Sugere-se desenvolver novas pesquisas acerca da satisfação referente à dimensão ambiente de trabalho hospitalar, a fim de ampliar a compreensão e elaborar estratégias contributivas para a produção de ambientes de trabalho saudáveis.

REFERÊNCIAS

- 1 McIntosh Kh. COVID-19: Epidemiology, virology and prevention. UpToDate. 2023. Available from: https://sso.uptodate.com/contents/covid-19-epidemiology-virology-and-prevention?search=Coronavirus%20infection%20infection%20workers&source=search_

- result&selectedTitle=3~150&usage_type=default&display_rank=2#H3174740477
- 2 COVID-19 Cumulative Infection Collaborators. Estimating global, regional, and national daily and cumulative infections with SARS-CoV-2 through Nov 14, 2021: a statistical analysis. *The Lancet*. 2022;399(10344):2351-80. Available from: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(22\)00484-6/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(22)00484-6/fulltext)
- 3 Miranda FMD'A, Santana LL, Pizzolato AC, Saquis LMM. Working conditions and the impact on the health of the nursing professionals in the context of COVID-19. *Cogitare Enferm.* (Online). 2020;25:e72702. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v25i0.72702>
- 4 Leal JAL, Melo CMM de. The nurses' work process in different countries: an integrative review. *Rev. bras. enferm.* 2018;71(2):413-23. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0468>
- 5 Galon T, Navarro VL, Gonçalves AMS. Nurses' perception regarding their health and working conditions during the COVID-19 pandemic. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 2022;47:ecov2. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/15821PT2022v47ecov2>
- 6 Hegney D, Plank A, Parker P. Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal Nursing Management*. 2006;14:271-81. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00618.x>
- 7 Wisniewski D, Silva ES, Évora YDM, Matsuda LM. The professional satisfaction of the nursing team vs. work conditions and relations: a relational study. *Texto & contexto enferm.* 2015;24(3):850-8. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-070720150000110014>
- 8 Scussiato LA, Peres AM, Tominaga LBL, Galvão KDS, Lima DC. Factors causing dissatisfaction among nurses in the private hospital context. *REME rev. min. enferm.* 2019;23:e-1222. DOI: <http://dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20190070>

- 9 Polit DF, Beck CT. *Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem*. 9. ed. Porto Alegre, RS: Artmed; 2019 p. 146.
- 10 Malta M, Cardoso LO, Bastos FI, Magnanini MMF, Silva CMFP. STROBE initiative: guidelines on reporting observational studies. *Rev. saúde pública (Online)*. 2010;44(3):559-65. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102010000300021>
- 11 Carlotto MS, Câmara SG. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*. 2008;13(2):203-10. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200007>
- 12 Rapozo AC, Santos KCBD, Goncalves MMC, Coimbra LLM, Dias RS. A satisfação profissional do enfermeiro assistencial em um hospital de ensino. *Temas em Saúde*. 2020;20(1):360-89. DOI: <https://doi.org/10.29327/213319.20.1-21>
- 13 Batista SA, Miclos PV, Amendola F, Bernardes A, Mohallem AGC. Authentic leadership, nurse satisfaction at work and hospital accreditation: study in a private hospital network. *Rev. bras. enferm.* 2021;74(2):e20200227. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0227>
- 14 Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra FS, Chaves LDP, Henriques SH. Competence-based performance evaluation in hospital nurses. *Rev. latinoam. enferm.* (Online). 2019;27:e3184. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- 15 Silveira RCP, Ribeiro IKS, Mininel VA. Calidad de vida, perfil sociodemográfico y laboral del personal de enfermería de un hospital universitario. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*. 2021;(41). DOI: <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i41.44769>
- 16 Zeladita-Huaman JA, Zegarra-Chapoñan R, Castro-Murillo R, Surca-Rojas TC. Worry and fear as predictors of fatalism by COVID-19 in the daily work of nurses. *Rev. latinoam. enferm.* (Online). 2022;30:e3605. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5833.3605>

- 17 Oliveira RP, Jalil SA. Relatório Como tudo começou? A gênese da crise da Pandemia de Covid-19 na América do Sul. *Revista Espirales*. 2020;4(1):24-77. Disponível em: <https://revistas.unila.edu.br/espirales/article/view/2324>
- 18 Kameo SY, Rocha LRC, Santos MS. Perfil e satisfação profissional do enfermeiro oncologista: retrato de Sergipe. *Enferm. foco (Brasília)*. 2020;11(1):142-6. DOI: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n1.2070>
- 19 Carmo HO, Peduzzi M, Tronchin DMR. Team climate and job satisfaction in a Mobile Emergency Care Service. *Rev. Esc. Enferm. USP*. 2022;56:e20220174. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0174en>
- 20 Portela RS, Lemos TAB, Marques KMS, Marques BB, Rocha IM, Ribeiro LM, et al. Ergonomic analysis of the Neonatal ICU and its influence on injuries in health professionals. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*. 2021;10(9):e35910918196. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i9.18196>
- 21 Silva VGF da, Silva BN da, Pinto ÉSG, Menezes RMP de. The nurse's work in the context of COVID-19 pandemic. *Rev. bras. enferm.* 2021;74:e20200594. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0594>
- 22 Peduzzi M, Agreli HLF, Espinoza P, Koyama MAH, Meireles E, Baptista PCP, et al. Relationship between team climate and satisfaction at work in the Family Health Strategy. *Rev. saúde pública (Online)*. 2021;55:117. DOI: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2021055003307>
- 23 Martínez-Santana D, Barros VA, Serrano SMC, Arriagada MEF, Fontes PS, Cea MPR, et al. Internal user satisfaction: challenge for management in primary health care. *Nursing & Care Open Access Journal*. 2017;3(2):215-219. DOI: <https://doi.org/10.15406/ncoaj.2017.03.00065>
- 24 Sá AMS, Martins-Silva PO, Funchal B. Burnout: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. *Psicol. Soc.* 2014;26(3):664-74. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000300015>
- 25 Rosa C, Carlotto MS. Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar*. 2005;8(2):1-15. DOI: <https://doi.org/10.57167/Rev-SBPH.8.18>
- 26 Vieira GC, Granadeiro DS, Raimundo DD, Silva JF, Hanzelmann RS, Passos JP. Satisfação profissional e qualidade de vida de enfermeiros de um hospital brasileiro. *Avances en Enfermería*. 2021;39(1):52-62. Disponível em: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1151183/85701-texto-del-articulo-509074-1-10-20201230.pdf>
- 27 Ozonam MAQ, Dalri RCMB, Saouzo SV, Santos SVM, Galdino MJQ, Robazzi MLCC. Association of work accidents with the occupational satisfaction of nursing professionals in the hospital area. *Saúde e Pesquisa*. 2021;14(4):709-719. DOI: <https://doi.org/10.17765/2176-9206.2021v14n4e7836>
- 28 Silva Junior MD, Silva RR, Santos MIS, Ferreira ARA, Passos JP. Os efeitos da pandemia no bem-estar dos enfermeiros brasileiros no combate ao COVID-19: uma revisão de escopo. *Arq. ciências saúde UNIPAR*. 2023;27(2):701-19. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/saude/article/view/9376/4568>
- 29 Abreu PTC, Souza SS, Mesquita LFQ. Impactos da pandemia de Covid-19 na qualidade de vida e satisfação no trabalho dos profissionais de saúde no Brasil. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*. 2023;6(12):352-65. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7799003>

Recebido em: 11/06/2024
Aceito em: 13/03/2025
Publicado em: 19/05/2025