

A insatisfação profissional dos enfermeiros de um hospital público no centro oeste

The nurses' professional dissatisfaction of a public hospital on Midwest

La insatisfacción profesional de enfermeros de un hospital público en el centro oeste

Lidiane Souza BERNARDES¹, Izabella Chrystina ROCHA², Michele Cristiene Nachtigall BARBOZA³

RESUMO

Objetivo: conhecer os aspectos que geram insatisfação no trabalho dos enfermeiros, de um hospital público no centro oeste. **Métodos:** trata-se de uma pesquisa qualitativa, do tipo descritivo e exploratório. Participaram como sujeitos sete enfermeiros de um hospital público localizado no centro oeste, sendo entrevistados individualmente em agosto de 2012, após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, após aprovação do comitê de ética, sob o protocolo nº187/2012 sendo analisado mediante análise temática. **Resultados e Discussões:** apontaram dois eixos temáticos: aspectos institucionais que geram insatisfação profissional nos enfermeiros, como falta de recursos humanos, materiais e remuneração insuficiente; e aspectos pessoais que geram insatisfação profissional nos enfermeiros como falta de compromisso, união e reconhecimento. **Considerações finais:** conclui-se a necessidade de ter profissionais satisfeitos com seu local e dinâmica de trabalho, pois isto irá repercutir em sua qualidade de vida e bem estar, tendo como consequência um serviço efetivo para o usuário.

Descritores: Trabalho; Enfermagem; Satisfação no emprego.

ABSTRACT

Objective: to know the aspects which create job dissatisfaction of nurses in a public hospital in the Midwest. **Methods:** qualitative, descriptive and exploratory research. The subjects were 7 nurses from a public hospital in the Midwest, being individually interviewed in August of 2012, after signing the Informed Consent Free and Clear, after approval of the Ethics Committee, under the Protocol 187/2012- Ata 105, being analyzed through thematic analysis. **Results and Discussions:** two themes were pointed: institutional aspects that create job dissatisfaction in nurses, as the lack of human and material resources and insufficient pay, and personal aspects that create job dissatisfaction in nurses as a lack of commitment, and union recognition. **Final Considerations:** there is a need of having satisfied professionals with their job and work dynamics, once it will reflect on their quality of life and well-being, resulting in effective service to the user.

Descriptors: Work; Nursing; Job satisfaction.

¹ Enfermeira. Universidade Federal de Mato Grosso. Barra do Garças, Mato Grosso. Brasil. Email: Lidiane.bernardes@hotmail.com

² Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Professora Assistente do Curso de Enfermagem da Universidade Federal de Mato Grosso. Barra do Garças, Mato Grosso. Brasil. Email: izabella.bebel@hotmail.com

³ Enfermeira. Mestre em Enfermagem pela FURG. Professora Assistente do Curso de Enfermagem da Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, Rio Grande do Sul, Brasil. Email: michelenachtigall@yahoo.com.br

RESUMEN

Objetivo: Conocer los aspectos que generan insatisfacción en el trabajo del personal de enfermería en un hospital público en el Centro Oeste. **Métodos:** Estudio cualitativo, descriptivo y exploratorio. Siete enfermeras de un hospital público en el Medio Oeste participaron, entrevistados individualmente en agosto de 2012, después del termo de consentimiento libre e esclarecido, de la aprobación del comité de ética, Protocolo 187/2012- Ata 105; análisis temático. **Resultados y Discusión:** surgieron dos temas: aspectos institucionales que generan insatisfacción en el trabajo de las enfermeras, falta de recursos humanos y materiales; aspectos personales que crean insatisfacción en el trabajo de las enfermeras como una falta de compromiso y el reconocimiento del sindicato. **Consideraciones Finales:** necesidad de profesionales satisfechos con su sitio y dinámicas de trabajo, ya que esto se reflejará en su calidad de vida y bienestar, resultando en un servicio eficaz al usuario.

Descriptor: Trabajo; Enfermería; Satisfacción en el trabajo.

INTRODUÇÃO

Satisfação é um estado de exultação do trabalhador em relação à sua atividade laboral.¹ Ocorre quando se atinge um resultado esperado ou quando essa meta é atingida.² A satisfação no trabalho exerce influência positiva sobre o trabalhador e pode se manifestar com melhorias em sua saúde, qualidade de vida e comportamento, trazendo benefícios para estes profissionais, clientes atendidos e organização de trabalho. É notório que apesar dos trabalhadores de enfermagem constituir o maior contingente da força de trabalho na área da saúde, possui pouca participação no processo de decisão dentro das instituições de trabalho e decorrente disto desenvolvem suas atividades de trabalho com inúmeras dificuldades e problemas, as quais produzem insatisfação.³

Além disso, estudos⁴⁻⁷ apontam a exposição dos trabalhadores às inúmeras modalidades e intensidade de riscos ocupacionais, intermediada

pela falta de funcionários, recursos, desvalorização do profissional, relações conflituosas entre equipes e outros fatores podem desencadear insatisfação, apatia pelo trabalho e doenças ocupacionais.

Entretanto, os aspectos mais evidenciados pelas pesquisas como causadores de insatisfação são: recursos humanos e materiais e equipamentos insuficientes. Estes fatores dificultam o trabalho da equipe de enfermagem, pois repercutem diretamente no processo de trabalho da enfermagem, desorganizando o serviço prestado ao usuário. A falta de recursos humanos e materiais podem sobrecarregar os trabalhadores no plano físico ou mental, traduzindo-se em sofrimento e insatisfação.^{5,7-11}

Nessa conjuntura, relações interpessoais conflituosas também podem ser aspectos determinantes de insatisfação profissional. A falta de um bom relacionamento, a comunicação deficiente, a utilização

de mecanismos de defesas inadequados como: à impaciência, a não realização do trabalho em equipe e a falta de cooperação espontânea, interferem diretamente no seguimento natural das atividades, gerando insatisfação e desconforto para quem atende e quem é atendido.^{6,11-12}

Assim, compreende-se este estudo como importante no contexto da enfermagem, visto que a insatisfação no trabalho não gera somente repercussões na assistência ao paciente, mas também causa impacto no aspecto profissional do trabalhador de enfermagem, o qual reflete na qualidade do seu trabalho e produtividade. Além, disso, torna-se fundamental para suscitar discussões e reflexões sobre as condições e situações laborais inadequadas dos trabalhadores de enfermagem e permitir um maior envolvimento destes profissionais no seu contexto de trabalho.

Diante disto, este estudo tem como objetivo: conhecer os aspectos que geram insatisfação no trabalho dos enfermeiros, de um hospital público no centro oeste.

METODOLOGIA

Este estudo trata-se de uma abordagem qualitativa do tipo descritivo e exploratório, sendo desenvolvido na região centro-oeste em um hospital público do interior do Mato Grosso, no mês de agosto de 2012.

A instituição pesquisada conta com 11 enfermeiros no seu total, no entanto dois sujeitos não quiseram participar da pesquisa e outros dois não se enquadravam nos critérios de seleção dos sujeitos, sendo estes: trabalhar no local de estudo por um período mínimo de três meses; ser enfermeiro da instituição pesquisada; aceitar em participar da pesquisa e permitir a divulgação dos resultados; aceitar a gravação da pesquisa; permitir que os dados sejam divulgados e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento (TCLE) em duas vias. Desse modo o número de entrevistados foi de sete enfermeiros.

Para a coleta dos dados utilizou-se entrevistas semiestruturadas que foram realizadas individualmente de acordo com a data e o horário pré-estabelecido por cada sujeito, sendo utilizado um instrumento previamente construído com perguntas que permitisse atingir o objetivo do estudo e questão de pesquisa. Para os sujeitos que aceitaram participar da pesquisa foi esclarecido o objetivo da entrevista e a garantia da observação dos critérios éticos da pesquisa como a responsabilização de todos os procedimentos envolvidos na pesquisa, tendo o compromisso com a confidencialidade destes e o anonimato dos participantes, assumindo a responsabilidade com o cumprimento integral da Resolução 196/96 que rege as pesquisas com seres humanos. A fim de garantir o anonimato dos depoentes, os mesmos foram identificados por nomes de

flores. O estudo foi realizado após a aprovação pela Comissão de Ética, conforme protocolo nº 187/2012- Ata 105.

Os dados coletados, nesse estudo, foram analisados através do método de análise temática, o qual permite agrupar palavras, conceitos, ideias, constituindo os temas e subtemas.¹³ Desse modo, foram seguidos os seguintes passos: primeiramente foi feita uma pré-análise, realizada a partir da transcrição das gravações, organização dos relatos, leitura e releitura do material coletado, a fim de retomar ao objetivo da pesquisa. Posteriormente, foi feita a exploração do material, que consiste na operação classificatória que visa alcançar o núcleo ou unidade de compreensão do texto, buscando assim, encontrar as categorias que são expressões ou palavras significativas de uma fala organizada em categorias ou temas.¹³

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A idade dos sujeitos varia entre 25 e 34 anos, constata-se a predominância do sexo feminino (6) sendo somente (1) representante do sexo masculino. O tempo de formação variou entre dois a 11 anos. Em relação ao tempo de trabalho na instituição, os dados obtidos apontam uma variação de quatro meses a nove anos. No que se refere ao estado civil à maioria encontra-se em união estável. Referente ao vínculo empregatício sete dos sujeitos entrevistados possui um único emprego e apenas um possui dois

vínculos empregatícios. Quanto ao número de filhos 04 dos entrevistados possuem um filho e três não possuem filhos.

Os resultados dos dados permitiram, conduziu e construiu o seguinte eixo temático: Aspectos institucionais que geram insatisfação profissional dos enfermeiros, e aspectos pessoais que geram insatisfação profissional dos enfermeiros.

Aspectos institucionais que geram insatisfação profissional nos enfermeiros

Problemas na organização institucional quanto aspectos relacionados à estrutura física e os recursos materiais, segurança no emprego e uma boa remuneração salarial são aspectos causadores de insatisfação profissional do enfermeiro, os quais comprometem a qualidade de vida do trabalhador e da assistência oferecida ao paciente.³

A carência desses fatores contribui para desgaste físico, mental e conseqüentemente, adoecimento dos trabalhadores de enfermagem, por estarem submetidos às precárias condições de trabalho expostos a situações nas quais a manutenção de sua saúde fica prejudicada.¹⁴

Assim, para a enfermagem desenvolver suas ações adequadamente é preciso um ambiente de trabalho saudável composto por estrutura física, equipamentos, recursos materiais e

demais componentes em qualidade e quantidade suficiente.¹⁵

A ausência de recursos materiais e estrutura física adequada propicia um ambiente desgastado, com profissionais desmotivados, os quais dificultam o seu processo de trabalho e causa a insatisfação, conforme foi confirmado através das falas a seguir:

[...] Ainda falta materiais [...] acaba deixando o ambiente desgastado entendeu, e isso acaba desmotivando você (Alfazema).

[...] Falta bastante coisa né, [...] falta material principalmente na área de exames né, muito exame não faz aqui, aí o paciente na maioria das vezes não tem condições e às vezes já é tarde né, isso é um fator de insatisfação (Camélia).

[...] Eu falo que aqui ficou assim tipo um puxadinho, puxou um pouquinho prá cá, um pouquinho prá lá, foi construindo e está muito errado né, desde circulação de material contaminado, material limpo, então falta assim, falta muito, eu falo que tinha que passar uma patrôla aqui e construir do zero (Flor de Lis).

[...] Estrutura física aqui é muito deficiente, é preciso construir o hospital em outro lugar, fazer um novo hospital, com uma estrutura adequada, aqui não tem, precisaria aqui CME como central né, a UTI próximo do Centro Cirúrgico mais com

ligação pra emergência [...] é um gerador de insatisfação porque às vezes a gente tem que descer paciente pra um exame e se tivesse conexão não teria que expor o paciente no corredor [...] (Lírio).

Os sujeitos revelam-se insatisfeitos pela carência de recursos materiais, o qual compromete a qualidade do serviço. A falta de equipamentos para exames de imagem como radiografias prejudicam, tanto o andamento do serviço, como o atendimento ao cliente. Os enfermeiros ainda demonstram-se insatisfeitos pela inadequada estrutura física do local de trabalho, a qual deve ser novamente construída para possibilitar um ambiente adequado na realização do serviço. Estes problemas podem interferir no desenvolvimento da assistência, no processo de cura do paciente, na disseminação de doenças, podendo assim comprometer a qualidade de vida do profissional no trabalho, bem como de seus clientes.

A ausência de recursos materiais implica em diminuição da qualidade do atendimento ao cliente, compromete a satisfação profissional do enfermeiro e demanda maior esforço físico e psíquico, podendo determinar absenteísmo e acidente de trabalho⁴⁻⁵, dificulta o processo de trabalho, gera tensão entre os profissionais e em geral influenciam negativamente na assistência oferecida.⁷

No que diz respeito aos recursos materiais são instrumentos indispensáveis para o desenvolvimento de um cuidado de enfermagem, tanto simples como complexo; nesse sentido a falta de equipamentos dificulta e atrasa o processo de trabalho, colocando em risco a integridade física e psíquica do cliente e sua família.⁶

Tratando-se do planejamento da estrutura física hospitalar esta traz um melhor aproveitamento dos espaços, desonera gastos desnecessários e auxilia o processo de cura do paciente⁷, além de garantir uma prática assistencial com qualidade esperada.⁴

Ademais, a escassez de recursos humanos dificulta o processo de trabalho e a qualidade no atendimento, por demandar maior esforço físico e psíquico do profissional, podendo induzir a acidentes de trabalho e conseqüentemente, insatisfação.⁴

Nesse sentido, os sujeitos demonstraram-se insatisfeitos com aspectos referentes a recursos humanos, os quais acreditam que uma maior adequação desses recursos seria importante para evitar a sobrecarga de trabalho e oferecer uma melhor assistência ao cliente.

[...] Geraria satisfação se tivesse mais funcionários para trabalhar com certeza [...] nós trabalhamos com um número de paciente muito grande [...], não dá conta nem de dar uma

assistência boa e nem do serviço, fazer o básico [...] (Jasmim).

[...] Acredito que ainda falta um número de pessoal até para o serviço ser mais preciso entendeu [...] se tivesse mais gente o grau de satisfação com certeza aumentaria (Alfazema).

A insuficiência de recursos humanos pode determinar o desgaste físico e psicológico, predispondo o profissional a insatisfação e a sobrecarga de trabalho. Além disso, o número restrito de trabalhadores faz com que seus profissionais desempenhem uma assistência precária, realizando somente o cuidado básico, não podendo desenvolver a assistência que realmente gostariam de prestar, enfim um serviço com qualidade.

A falta de recursos humanos na equipe de enfermagem diminui o funcionamento e rendimento do trabalho, produz um maior desgaste físico e mental e conseqüentemente, má produtividade qualitativa e quantitativa na prestação de cuidados.⁸ Os recursos humanos suficientes possibilitam que a enfermagem ofereça de forma adequada o cuidado a clientela; oportuniza condições favoráveis de trabalho e uma equipe mais atuante e satisfeita.⁹

Assim, o atendimento hospitalar precisa estar adequado em seus recursos humanos para que se estabeleça uma assistência eficaz e efetiva, procurando assim garantir os padrões mínimos de assistência.¹⁰

O salário também foi indicado como causador de insatisfação no trabalho do enfermeiro, em função da enorme responsabilidade profissional e a remuneração ser muito baixa e que pode influenciar na permanência ou abandono da profissão.¹⁶

Diante disso, outro fator evidenciado nas falas de todos os sujeitos deste estudo foi à remuneração que interfere na aquisição de satisfação. Reconhecem que o salário é um incentivo, uma motivação e um estímulo para o profissional trabalhar, pela responsabilidade, desgaste físico e emocional ao qual estão expostos, conforme expresso a seguir:

Pela responsabilidade que a gente tem, acho que poderia ser melhor [...] pelo desgaste físico, exaustão física, emocional que o serviço mede. A satisfação aumentaria com um salário maior provavelmente, eu acho que isso é um incentivo para o profissional [...] uma forma de motivar o profissional [...] (Alfazema).

[...] É um salário muito inferior que a gente deveria receber, pela responsabilidade, pelo trabalho, pelo desgaste, acho que deveria ser melhor reconhecido, a satisfação aumentaria com um salário maior um pouco sim, porque um pedaço da insatisfação é salarial [...] (Lírio).

[...] A gente trabalha muito e ganha pouco (Camélia).

[...] A gente sente insatisfeito justamente por causa do salário [...] (Violeta).

A baixa remuneração somada às responsabilidades e exigências vivenciadas pelos enfermeiros, além do desgaste físico e emocional, contribuem com a insatisfação no ambiente de trabalho. O trabalho que executam é maior que o quantitativo de salário que recebem, tornando-se um dos principais fatores que causam a insatisfação dos enfermeiros.

O salário não compatível com a responsabilidade assumida é um dos principais fatores resultantes de insatisfação nos trabalhadores de enfermagem, provocando desmotivação, desestímulo, baixa autoestima e conseqüentemente a redução da produtividade. A remuneração representa uma forma de reconhecimento profissional e possibilita a satisfação de necessidades.¹⁵ O salário é um fator motivador que gera reconhecimento e satisfação nos funcionários, além disso, determina profissionais felizes, tranquilos e produtivos.¹⁷

Ademais, para que o indivíduo se sinta satisfeito no trabalho é necessário que algumas necessidades sejam atendidas dentre elas uma remuneração adequada para o cargo exercido.¹¹

Aspectos pessoais que geram insatisfação profissional dos enfermeiros

A falta de compromisso com os colegas, serviço, usuários e instituição

pode ser evidenciado como um fator causador de insatisfação, o qual ocorre pelos diferentes modos de ver, pensar e fazer suas atividades. Para evitar este problema é necessário uma equipe engajada com seu trabalho para que se promova um ambiente agradável com profissionais motivados e valorizados.¹²

Seguindo nesta perspectiva, evidenciou-se através das falas dos sujeitos a insatisfação pela falta de compromisso com o trabalho, por parte de alguns profissionais da equipe, tornando o ambiente desgastado e, repercutindo em desmotivação profissional.

[...]a falta de materiais a gente consegue superar, mais a falta de compromisso de alguns profissionais acaba deixando o ambiente desgastado entendeu, e isso acaba desmotivando você (Alfazema).

[...] Falta compromisso dos profissionais daqui mesmo (Camélia).

É necessário que os profissionais da equipe de enfermagem estejam envolvidos com suas atividades e que as exercem com compromisso e empenho, pois assim promoverão um ambiente agradável, saudável, com profissionais motivados, qualificados e coesos, contribuindo assim, para um trabalho mais produtivo, eficiente e ágil.

Desse modo, para assim obter maior compromisso e um bom relacionamento interpessoal é essencial que a equipe de

enfermagem fortaleça os vínculos profissionais entre a equipe por meio de laços de amizade, confiança, alívio de tensões e ajuda mútua; propiciando desse modo, o diálogo efetivo impulsionando os indivíduos a realização de seus potenciais.⁴

Nesse sentido, é imprescindível que o profissional esteja comprometido integralmente com seu trabalho, para permitir uma relação equilibrada entre eles, pois isto promove uma maior participação e reconhecimento, tornando assim, o progresso profissional como reflexo de um trabalho desenvolvido com dedicação, compromisso e empenho.¹⁸ Outro aspecto relacionado à satisfação profissional é a colaboração, a interação e o envolvimento dos profissionais de enfermagem, os quais repercutem no desenvolvimento produtivo do trabalho, além de estimular a comunicação e o coleguismo entre os integrantes da equipe. O coleguismo é um pré-requisito necessário para o enfrentamento de dificuldades no serviço; já o individualismo interfere no seguimento das atividades, gerando desconforto para quem atende e quem é atendido.¹¹

Nesse sentido, ficou evidenciado pela maioria dos sujeitos que os problemas de relacionamento entre equipe de enfermagem e entre equipe multidisciplinar geram a insatisfação, que sobrevém em decorrência de brigas, discussões, desunião e desrespeito com o trabalho, como evidenciado nos relatos a seguir:

[...] A gente tem muito intriga, muita briga, discussão entre a equipe multidisciplinar também, a gente vivencia muita discussão entre médico e enfermeiro, enfermeiro e técnico, eu acho que ainda falta mesmo união maior entre todas as classes. Isso gera insatisfação, com certeza! (Alfazema).

[...] *A equipe é desunida, falta respeito né, reconhecimento das classes, das outras profissões, então gera insatisfação* (Violeta).

Têm muitos também que não ajudam que não se preocupam mesmo com o trabalho em si (Lírio).

[...] *Há muitas desavenças entre os plantões* (Camélia).

A falta de coleguismo e individualismo entre a equipe gera desunião, podendo acarretar em insatisfação profissional e repercutir na assistência ao cliente com menos entusiasmo e qualidade. Além disso, percebeu-se o relacionamento em meio à equipe de forma problemática com desavenças entre os turnos e plantões bem como a falta de compromisso com o trabalho, bem como a falta de coesão, respeito e comprometimento, entre equipe de enfermagem quanto equipe multidisciplinar, influenciando diretamente no bem estar no trabalho e trabalhador.

É essencial que a equipe de enfermagem estabeleça um bom relacionamento interpessoal,

fortalecendo vínculos mediante laços de amizade, confiança, alívio de tensões e ajuda mútua; propiciando desse modo, o diálogo e impulsionando os indivíduos a realização de seus potenciais.⁴

Outro aspecto relacionado à insatisfação profissional apontado neste estudo foi à falta de reconhecimento profissional em sua instituição de trabalho, sendo que a maioria dos profissionais que participaram do estudo não se sente reconhecido pela própria classe de enfermagem e equipe multiprofissionais que demonstra desrespeito e desvalorização com os enfermeiros, como descrito a seguir:

[...] Eu acredito que eu não seja totalmente reconhecido, a equipe não consegue enxergar a função que o enfermeiro tem dentro da instituição. O médico, às vezes, não enxerga o enfermeiro como um líder, assim eu acho que falta um pouco disso, reconhecimento das outras classes [...] (Alfazema).

[...] Falta respeito entre os profissionais, falta valorização dos médicos com a gente enfermeiros, assim alguns técnicos também não reconhecem, não respeitam como profissional (Violeta).

[...] Trabalho da gente não é reconhecido, assim a gente faz trabalho de formiguinha né, trabalha bastante mais a gente não é reconhecido, o médico não reconhece, é muito difícil ter

reconhecimento, acaba que o trabalho da gente se torna insignificante [...] (Lírio).

A falta de reconhecimento, respeito e valorização são evidenciados nos depoimentos; a equipe não consegue enxergar o enfermeiro como um líder, sendo o trabalho deste considerado insignificante pela equipe. Todos esses elementos comprometem a qualidade de vida do profissional e dificultam a obtenção de autoestima, satisfação e motivação, já que o prazer no trabalho está no cumprimento de algo reconhecido, tanto pelos colegas, como pela instituição de trabalho.

O enfermeiro ao desenvolver suas atividades armado de valores se sentirá capaz de exercer suas atribuições e conseqüentemente, os atributos de reconhecimento, dignidade, autonomia, tendo assim suas perspectivas atendidas como trabalhador. O prazer no ambiente de trabalho está diretamente relacionado aos sentimentos de auto reconhecimento e autovalorização e a ausência desses sentimentos leva o enfermeiro ao sofrimento e desgaste profissional.¹⁸

Diante disso, é preciso um enfoque maior para a necessidade de organização da categoria de enfermagem, a fim de desenvolver o senso de valorização e melhores condições para o desempenho das atividades, visto que o trabalho da enfermagem é importante e necessita ser reconhecido dignamente.²

Nesse sentido, para se obter a tão almejada valorização destaca-se como estratégia a liderança, enquanto competência profissional do enfermeiro, a qual auxilia nos relacionamentos interpessoais, além de alavancar a carreira dentro do universo institucional, valorizando o trabalho da enfermagem mediante um esforço coletivo por melhores condições de trabalho. O sucesso da liderança esta diretamente relacionada a um adequado relacionamento interpessoal, a boa argumentação, firmeza nas decisões, segurança e o conhecimento da importância do trabalhador e do trabalho¹⁸, possibilitando uma transformação necessária dentro do serviço, através da união e engajamento entre equipe, lutando assim, por melhores condições de trabalho à enfermagem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na pesquisa realizada junto aos enfermeiros do hospital público do interior de Mato Grosso, pode-se concluir que os fatores revelados como insatisfatórios são bastante variados, podendo ser influenciados por aspectos pessoais e institucionais.

Esta pesquisa trouxe como fatores causadores de insatisfação os seguintes aspectos: remuneração insuficiente, falta de reconhecimento, problemas de relacionamento, inexistência de compromisso com o trabalho, falta de recursos humanos, inadequações de recursos materiais e estrutura física.

Frente ao exposto, vê-se a necessidade que os gestores hospitalares invistam mais em recursos materiais, visto que os mesmos encontram-se escassos e causador de insatisfação; em relação à estrutura física a mesma, deve ser melhor reestruturada, com maior espaço, reformulação e implantação de novos setores, visando uma assistência fluída e adequada as necessidades do profissional e do cliente. Além disso, um maior número de trabalhadores e remuneração adequada teria como consequência, profissionais felizes, sadios, satisfeitos e comprometidos com seu trabalho.

Entretanto, diante destes inúmeros problemas apontados pelos enfermeiros vê-se a dificuldade de engajamento e união entre a equipe de trabalho, bem como a satisfação profissional, visto que os mesmos não se sentem respeitados e valorizados pelos profissionais que trabalham, bem como instituição. Todavia, é necessária uma transformação no comportamento dos enfermeiros sobre a importância de seu trabalho, demonstrando o indispensável esforço coletivo dos profissionais de enfermagem em prol de melhores condições de trabalho, visto que sem enfermagem não existe saúde dentro de um universo hospitalar. Contudo estas modificações só irão ocorrer com espírito de liderança e comprometimento com a categoria profissional, motivando sua equipe a trabalhar unida e coesa, a fim de torná-la mais responsável e atuante; tendo assim um reflexo positivo no

trabalho sendo este visualizado pela instituição, trabalhadores e clientes, fomentando, a satisfação profissional.

REFERÊNCIAS

1. Neto ALCM, Sachuk MI. Múltiplas visões sobre as atividades de trabalho remunerado, desenvolvidas por detentos na penitenciária estadual de Maringá. Gest reg. 2011 jan/abr;27(79):1-12.
2. Carvalho G, Lopes S. Satisfação profissional do enfermeiro em uma unidade de emergência de hospital geral. Arq cienc saude. 2006 out/dez;13(4):215-9.
3. Silveira RS, Funck CR, Lunardi VL, Silveira JT, Avila LI, Filho WDL, Vidal DAS. Percepção dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI. Enferm foco. 2012; 3(2):93-96.
4. Martins JT, Robazzi MLCC. O trabalho do enfermeiro em unidade de terapia intensiva: sentimentos de sofrimento. Rev latino-am enfermagem 2009 jan/fev;17(1):1-8.
5. Beck CLC, Prochnow A, Silva RM, Prestes FC, Tavares JP. Fatores que favorecem e dificultam o trabalho dos enfermeiros nos serviços de atenção a saúde. Esc anna nery. 2010 jul/set;14(3):490-95.
6. Lima CD, Lopes MA, Gonçalves VMS. O enfermeiro no planejamento do espaço físico hospitalar. Revista enfermagem integrada. 2010 nov/dez;3(2):484-93.

7. Salomé GM, Martins MFMS, Espósito VHC. Sentimentos vivenciados pelos profissionais de enfermagem que atuam em unidade de emergência. *Rev bras enferm.* 2009 nov/dez;62(6):856-62.
8. Martinato MCNB, Severo DF, Marchand EAA, Siqueira HCH. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. *Rev gauch enferm.* 2010 mar;31(1):180-6.
9. Campos LF, Melo MRAC. Dimensionamento de pessoal de enfermagem: parâmetros, facilidades e desafios. *Cogitare enferm.* 2009 abr/jun;14(2):237-46.
10. Batista AVA, Vieira MJ, Cardoso NCS, Carvalho GRP. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Rev esc enferm USP.* 2005 mar;39(1):85-91.
11. Coronetti A, Nascimento ERP, Barra DCC, Martins JJ. O estresse da equipe de enfermagem na unidade de terapia intensiva: o enfermeiro como mediador. *Arq catarin med.* 2006;35(4):36-43.
12. Simonetti SH. Stress e valorização no trabalho do enfermeiro de unidade de internação do município de São Paulo [dissertação]. São Paulo (SP): Universidade de São Paulo; 2011.
13. Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 10^a ed. São Paulo: Hucitec; 2007.
14. Ruviaro MFS, Bardagi MP. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em profissionais da área de enfermagem do interior do RS. *Barbaroi.* 2010 ago/dez;1(33):194216.
15. Barboza MCN. A relação do absenteísmo com o ambiente de trabalho e sua interferência no cuidado de enfermagem [dissertação]. Pelotas (RS): Universidade Federal do Rio Grande; 2010.
16. Dias GE, Murillo M. A motivação de pessoas nas organizações e suas aplicações para obtenção de resultados. *Revista científica eletrônica de administração [Internet].* 2007 dez [acesso em 2012 ago 12];7(13):1-6. Disponível em: www.revista.inf.br/adm13/pages/artigos/ADM-edic13-anovii-art05.pdf
17. Nunes CM, Tronchin DMR, Melleiro MM, Kurcgant P. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Rev eletr enf. [Internet].* 2010 [acesso em 2012 ago 14];12(2):252-7. Disponível em: www.fen.ufg.br/fen_revista/v12/n2/v12n2a04.htm
18. Gallo CMC. Desvelando fatores que afetam a satisfação e a insatisfação no trabalho de uma equipe de enfermagem [dissertação]. Porto Alegre (RS): Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2005.

Data da submissão: 2013-01-06

Aceito: 2013-05-14

Publicação: 2013-06-15.