

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E AMBIENTE DE TRABALHO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM EM UNIDADES DE TERAPIA INTENSIVA

PROFESSIONAL SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT OF THE NURSING TEAM IN INTENSIVE CARE UNITS

SATISFACCIÓN PROFESIONAL Y AMBIENTE LABORAL DEL EQUIPO DE ENFERMERÍA EN UNIDADES DE TERAPIA INTENSIVA

 Gabriela Machado Ezaías Paulino¹
 Alessandra Cristina Gobbi Matta¹
 Nadia Raquel Suzini Camillo¹
 Ana Carolina Simões¹
 Juliana Aparecida Peixoto Nishiyama²
 João Lucas Campos de Oliveira³
 Laura Misue Matsuda¹

¹ Universidade Estadual de Maringá – UEM, Departamento de Enfermagem, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Maringá, PR – Brasil.

² Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT, Faculdade de Enfermagem, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Cuiabá, MT – Brasil.

³ Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Escola de Enfermagem. Porto Alegre, RS – Brasil.

Autor Correspondente: Gabriela Machado Ezaías Paulino
E-mail: gabriela.paulino@ifpr.edu.br

Contribuições dos autores:

Análise estatística: Gabriela M. E. Paulino, João L. C. Oliveira; **Coleta de Dados:** João L. C. Oliveira; **Conceitualização:** João L. C. Oliveira, Laura M. Matsuda; **Gerenciamento do Projeto:** João L. C. Oliveira, Laura M. Matsuda; **Investigação:** João L. C. Oliveira, Laura M. Matsuda; **Metodologia:** Gabriela M. E. Paulino, João L. C. Oliveira; **Redação: Preparação do Original:** Gabriela M. E. Paulino, Alessandra C. G. Matta, Nadia R. S. Camillo, Ana C. S. Pereira, Juliana A. P. Nishiyama, João L. C. Oliveira, Laura M. Matsuda; **Redação: Revisão e Edição:** Gabriela M. E. Paulino, Alessandra C. G. Matta, Nadia R. S. Camillo, Ana C. S. Pereira, Juliana A. P. Nishiyama, João L. C. Oliveira, Laura M. Matsuda; **Supervisão:** Gabriela M. E. Paulino, Alessandra C. G. Matta, Nadia R. S. Camillo, Ana C. S. Pereira, Juliana A. P. Nishiyama, João L. C. Oliveira, Laura M. Matsuda; **Visualização:** Gabriela M. E. Paulino, João L. C. Oliveira, Laura M. Matsuda.

Fomento: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pelo fomento de recursos via chamada MCTIC/CNPq nº 28/2018.

Submetido em: 06/05/2019

Aprovado em: 16/10/2019

RESUMO

Objetivo: verificar a associação do ambiente de trabalho e da satisfação profissional de trabalhadores de Enfermagem pelo tipo de unidade de terapia intensiva, adulto e infantil. **Método:** estudo transversal e analítico. Foi realizado com profissionais de Enfermagem (n=226) de unidades de terapia intensiva de três hospitais (H1, H2 e H3) gerais do Paraná, Brasil. Para mensuração da satisfação profissional, utilizou-se a versão brasileira validada do *Index of Work Satisfaction* e, para extrair a percepção da equipe de Enfermagem sobre o ambiente de trabalho, utilizou-se a versão brasileira validada do *Nursing Work Index-Revised*. Após os dados tabulados procedeu-se à análise estatística descritiva e inferencial. **Resultados:** de forma geral, as equipes de todos os hospitais e unidades referiam boa satisfação e percepção sobre ambiente de trabalho. As diferenças estatisticamente significativas a respeito da satisfação profissional foram as seguintes: domínio remuneração pior na UTI infantil em H2 (p-valor=0,035); e domínio interação e interação enfermeiro-médico com médias superiores (piores) na UTI adulto em H3 (p-valor=0,036 e 0,011, respectivamente). Acerca do ambiente de trabalho, houve média superior (pior ambiente) na UTI adulto em H3 para o domínio relação médico-enfermeiro (p-valor=0,023). Não houve significância estatística na comparação dos escores sobre o ambiente de trabalho para as demais instituições. **Conclusão:** as equipes estavam satisfeitas com o trabalho e avaliaram positivamente o seu ambiente de prática. Contudo, algumas diferenças pontuais entre as UTIs adulto e infantil podem ser consideradas para estratégias gerenciais mais assertivas, principalmente sobre aspectos relacionais na UTI adulto do hospital público.

Palavras-chave: Satisfação no Emprego; Ambiente de Trabalho; Equipe de Enfermagem; Gestão da Qualidade; Unidades de Terapia Intensiva.

ABSTRACT

Objectives: to verify the association between the work environment and the professional satisfaction of Nursing workers by type of intensive care unit: adult and child. **Method:** a cross-sectional and analytical study. It was performed with Nursing professionals (n=226) from intensive care units of three general hospitals (H1, H2 and H3) in Paraná, Brazil. To measure job satisfaction, the validated Brazilian version of the *Index of Work Satisfaction* was used, and to extract the Nursing team's perception of the work environment, the validated Brazilian version of the *Nursing Work Index-Revised* was chosen. After the tabulated data, a descriptive and inferential statistical analysis was performed. **Results:** overall, the teams from all hospitals and units reported a good satisfaction and perception about their work environments. The statistically significant differences regarding job satisfaction were as follows: worse remuneration domain in the child ICU in H2 (p-value=0.035); and interaction and nurse-physician interaction domain with higher (worse) mean values in the adult ICU in H3 (p-values=0.036 and 0.011, respectively). Regarding the work environment, there was a higher mean (worse environment) in the adult ICU in H3 for the physician-nurse relationship domain (p-value=0.023). There was no statistical significance in the comparison of the work environment scores for the other institutions. **Conclusion:** the teams were satisfied with their work and positively

Como citar este artigo:

Paulino GME, Matta ACG, Camillo NRS, Simões AC, Nishiyama JAP, Oliveira JLC, Matsuda LM. Satisfação profissional e ambiente de trabalho da equipe de Enfermagem em unidades de terapia intensiva. REME – Rev Min Enferm. 2019[citado em ____];23:e-1271. Disponível em: _____. DOI: 10.5935/1415-2762.20190119

evaluated their practice environment. However, some punctual differences between the adult and child ICUs may be considered for more assertive management strategies, especially regarding relational aspects in the adult ICU from the public hospital.

Keywords: Job Satisfaction; Working Environment; Nursing, Team; Quality Management; Intensive Care Units.

RESUMEN

Objetivo: verificar la asociación del entorno laboral y de la satisfacción profesional de los trabajadores de enfermería por tipo de unidad de cuidados intensivos, adulto e infantil. **Método:** estudio transversal y analítico llevado a cabo con profesionales de enfermería ($n = 226$) de unidades de cuidados intensivos de tres hospitales generales (H1, H2 y H3) de Paraná, Brasil. Para medir la satisfacción laboral se utilizó la versión brasileña validada del Índice de Satisfacción Laboral, y para extraer la percepción del equipo de enfermería del entorno laboral se utilizó la versión brasileña validada del Índice de Trabajo de Enfermería-Revisado. Después de la tabulación de datos, se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial. **Resultados:** en general, los equipos de todos los hospitales y unidades informaron buena satisfacción y percepción sobre el entorno laboral. Las diferencias estadísticamente significativas con respecto a la satisfacción laboral fueron las siguientes: dominio salario peor en la UCI infantil en H2 (valor $p = 0,035$); dominio interacción entre el enfermero y el médico promedios más altos (peores) en la UCI de adultos en H3 (valor $p = 0,036$ y $0,011$, respectivamente). Con respecto al ambiente de trabajo, hubo un promedio más alto (peor ambiente) en la UCI de adultos en H3 para el dominio de relación médico-enfermero (valor $p = 0,023$). No hubo significación estadística en la comparación de las puntuaciones del entorno laboral para las otras instituciones. **Conclusión:** los equipos quedaron satisfechos con el trabajo y evaluaron positivamente su entorno de práctica. Sin embargo, se pueden considerar algunas diferencias puntuales entre las UCI de adultos y niños para estrategias de manejo más asertivas, especialmente con respecto a los aspectos relacionales en la UCI de adultos del hospital público.

Palabras clave: Satisfacción en el Trabajo; Ambiente de Trabajo; Grupo de Enfermería; Gestión de la Calidad; Unidades de Cuidados Intensivos.

INTRODUÇÃO

Com o intuito de minimizar os riscos de danos ao paciente, de qualificar a assistência e otimizar o uso de recursos materiais e financeiros, organizações nacionais e internacionais de saúde têm investido em ações para a melhoria da segurança do paciente.¹ Nesse contexto, a implementação de protocolos institucionais, a educação permanente da equipe e a execução de atividades que favoreçam a satisfação dos clientes e dos profissionais são consideradas estratégias relevantes.²

No tocante à satisfação profissional, esta é apreendida como elemento fundamental da avaliação do desempenho e ótimo indicador dos resultados organizacionais, por refletir a percepção do trabalhador sobre o seu labor.^{2,3} Além disso, a satisfação no trabalho pode influenciar na atuação profissional, porque o conhecimento desse fenômeno se associa à realização pessoal e à qualidade laboral.¹

Na Enfermagem, a satisfação da equipe corresponde à percepção dos profissionais sobre o trabalho que exercem e ao ambiente no qual ele é produzido. Sendo assim, tem potencial de repercutir na assistência prestada.⁴ Diferentes definições para a satisfação no trabalho são encontradas na literatura, porém a mais frequente relaciona-se ao sinônimo de motivação como atitude ou como estado emocional positivo sobre o trabalho.^{5,6}

Da satisfação profissional, direta ou indiretamente, emerge a necessidade de melhorar os cenários de prática com base em estratégias gerenciais visando a melhoria nos processos de trabalho e na interação segura com o paciente.⁷ Isso porque tal sentimento talvez possa impactar, ainda que de forma indireta, nos custos relacionados à assistência à saúde, como aumento da ausência no trabalho e desatenção a procedimentos, comprometendo, também, a segurança do paciente.

Cumprе salientar que condições para a prática profissional da Enfermagem em nível técnico, tais como: estrutura física; processo de trabalho; dimensionamento adequado; comunicação eficiente; bom relacionamento interpessoal e gestão participativa, além de contribuir para a redução dos índices de *burnout*, absenteísmo e *turn over*, elevam o nível de satisfação do profissional com o trabalho.⁸

Não obstante, existe relação entre satisfação profissional e ambiente de trabalho entre profissionais da Enfermagem que exercem atividades assistenciais, estas entendidas como cuidado direto. As unidades de terapia intensiva (UTI) exigem da sua equipe elevado nível técnico-científico, habilidade, rapidez de raciocínio clínico, intervenções complexas e, atreladas à rigidez dos protocolos assistenciais e ao alto risco de mortalidade dos pacientes, podem resultar em estresse com comprometimento da qualidade de vida dos seus profissionais.^{4,9}

Evidências referentes às peculiaridades do processo de trabalho em UTI adulto e UTI pediátrica/infantil estão disponíveis na literatura, com destaque para estudos que abordam o sofrimento profissional, estresse, carga de trabalho e *burnout*.^{10,11} Entretanto, nota-se escassez de estudos comparativos com o objetivo de contextualizar a relação entre o perfil do público atendido nas UTI, satisfação profissional e às condições do ambiente de trabalho.

Em virtude do cenário explanado, pondera-se que investigações acerca da satisfação profissional e do ambiente de trabalho é científica e socialmente relevante, porque esses temas permeiam uma ponte factível para a melhoria das condições laborais da equipe. Desse modo, este estudo se pauta na questão: como se apresenta a satisfação profissional e a percepção de profissionais de Enfermagem acerca do ambiente de trabalho em UTI adulto e infantil? Existe diferença em relação ao tipo de unidade? Dessa forma, o objetivo consistiu em verificar a associação do ambiente de trabalho

e da satisfação profissional de trabalhadores de Enfermagem pelo tipo de unidade de terapia intensiva, adulto e infantil.

MÉTODO

Estudo transversal e analítico, de abordagem quantitativa. Foi realizado em unidades de terapia intensiva (UTI) de três hospitais localizados no interior do estado do Paraná, Brasil. Todos os hospitais eram classificados como hospitais gerais de médio porte, sendo que dois eram privados e um público. Essas instituições foram codificadas aleatoriamente como H1, H2 e H3.

A população do estudo se constituiu de profissionais de Enfermagem que atuavam nas UTIs das três instituições hospitalares, distribuídos entre UTI adulto e UTI infantil. O grupo UTI adulto representou as unidades que alojavam pacientes adultos, independentemente se serem de unidades gerais ou especializadas, como: oncológicas ou coronarianas. Já o grupo UTI infantil contemplou as unidades pediátricas e/ou neonatais.

O cálculo amostral se deu por meio da população lotada nessas unidades, fornecida pela gerência imediata dos setores ou direção do serviço de Enfermagem do hospital. Realizou-se amostragem estratificada, com nível de significância em 95% e erro amostral de 5%, respeitando-se os estratos de grupo de UTI (adulto e infantil) e categoria profissional (enfermeiros e profissionais de nível médio) em cada hospital.

Como critério de inclusão, foram selecionados os trabalhadores que atuavam há no mínimo seis meses na instituição. Para o cálculo amostral, considerou-se o número total de profissionais (H1=107; H2=80; H3=117) atuantes em cada instituição. Deste total, a amostra segmentou o número dos profissionais de nível médio (técnicos de Enfermagem) e superior (enfermeiros), bem como distribuindo a população em UTI adulto e UTI infantil.

O dimensionamento amostral estratificado e a distribuição da quantidade de profissionais recrutada em amostragem para cada uma das instituições foi a seguinte:

- **H1:** 16 enfermeiros (oito em UTI adulto e oito em UTI infantil) e 66 técnicos de Enfermagem (34 em UTI adulto e 32 em UTI infantil);
- **H2:** 13 enfermeiros (oito em UTI adulto e cinco em UTI infantil) e 46 técnicos de Enfermagem (30 em UTI adulto e 16 em UTI infantil);
- **H3:** 18 enfermeiros (nove em UTI adulto e nove em UTI infantil) e 65 técnicos de Enfermagem (35 em UTI adulto e 30 em UTI infantil).

Durante o procedimento de coleta de dados, os participantes foram abordados de maneira aleatória, por conveniência, até atingir ou ultrapassar o quantitativo amostral de cada estrato,

por hospital. Após a assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, realizou-se a aplicação dos questionários.

A coleta de dados aconteceu entre dezembro de 2016 e março de 2017. Como instrumentos de coleta de dados, além de um formulário de caracterização sociodemográfica, elaborado para fins deste estudo, foram empregados dois instrumentos validados para o Brasil.

Para mensuração da satisfação profissional, utilizou-se a versão brasileira validada do *Index of Work Satisfaction* (IWS), conhecida como índice de satisfação profissional (ISP). O instrumento é composto de duas partes (I e II). A parte I é composta de 15 itens de caracterização sociodemográfica e laboral do trabalhador. Já na II são contemplados dois subitens (A e B). O subitem A contém seis domínios da satisfação profissional: autonomia; interação; *status* profissional; requisitos do trabalho; normas organizacionais e remuneração, que são verificados por meio de comparação pareada. No B, distribui-se uma escala que contém 44 itens que se remetem aos seis domínios da satisfação, verificados em gradação Likert (um “concordância total” a sete “discordância total”). Portanto, neste estudo, quanto menor a pontuação, melhor foi a interpretação sobre a satisfação no trabalho, não havendo inversão de pontuação.³ Utilizaram-se apenas a parte B do ISP e a parte I, correspondente à caracterização sociodemográfica e laboral da equipe de saúde, devido à extensão do instrumento.

A percepção da equipe de Enfermagem sobre o ambiente de trabalho foi mensurada pela versão brasileira validada do *Nursing Work Index-Revised* (B-NWI-R), que avalia as características do ambiente de trabalho que favorecem ou não a prática da Enfermagem.^{12,13} O B-NWI-R é constituído de 15 itens, em quatro subescalas: autonomia; controle sobre o ambiente; relação entre médicos e enfermeiros; e suporte organizacional. Os itens são avaliados em escala do tipo Likert de quatro pontos, que resultam em escores para cada subescala – quanto menor a pontuação, maiores são os atributos favoráveis no ambiente de trabalho.^{13,14}

Os dados foram tabulados em planilhas eletrônicas e submetidos à análise estatística descritiva e inferencial com o uso do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 21. Nos procedimentos de análise, os profissionais enfermeiros e técnicos de Enfermagem foram considerados uma única população, uma vez que a intenção do estudo foi comparar o tipo de unidade, e não a categoria profissional.

Na análise descritiva dos dados sociodemográficos foram apresentadas as medidas de média, desvio-padrão e percentual. Já na análise inferencial dos dados da parte B do IST e do B-NWI-R, empregou-se o teste t de Student para comparação das médias da satisfação e ambiente de trabalho por tipo de UTI, além da análise descritiva com medidas de tendência central e dispersão. Em todas as análises inferenciais o nível de significância foi de 5%, expresso por p-valor $\leq 0,05$.

Os preceitos éticos que regem as pesquisas com seres humanos foram integralmente respeitados, sendo o projeto aprovado sob o Parecer Institucional nº 1.788.249/2016, nacionalmente cadastrado por CAAE: 58571216.4.0000.0104.

RESULTADOS

Participaram do estudo 226 profissionais de Enfermagem, sendo 56 (24,8%) enfermeiros e 170 (75,2%) técnicos ou auxiliares de Enfermagem, com predomínio de indivíduos do sexo feminino (n=199; 88,0%). A média de idade dos participantes da pesquisa para as instituições H1, H2 e H3 foi, respectivamente, de 36 anos ($\pm 8,6$ anos), 30 anos ($\pm 8,4$ anos) e 39 anos ($\pm 8,0$ anos).

No que se refere ao tipo de UTI, 101 (44,6%) profissionais de Enfermagem atuavam em unidades infantis e 125 (55,4%) em unidades adultas. O tempo médio de atuação na unidade, em anos, foi de 6,3 ($\pm 4,7$); 3,4 ($\pm 3,7$) e 7,4 ($\pm 5,4$) para os hospitais H1, H2 e H3, na mesma ordem.

Ao serem questionados em relação à motivação para trabalhar em UTI, a maioria (127; 56,2%) dos profissionais referiu optar por esse local de trabalho, devido às características específicas do próprio setor, seguido do remanejamento interno por necessidade do serviço (52; 23,0%) e falta de vagas em outros setores (13; 5,8%).

Em relação à satisfação no trabalho, 220 (97,3%) profissionais referiram estar satisfeitos com o trabalho. Ademais, 128 (56,6%) relataram possuir benefícios como plano de saúde; sete (3,1%) contavam com assistência odontológica; 14 (6,2%) recebiam benefícios relacionados a educação/creche e 11 (4,9%) possuíam previdência privada vinculada à instituição.

Na Tabela 1 constam as médias dos escores para os domínios do ISP, obtidos na UTI- adulto e infantil das três instituições hospitalares. Na instituição H1 as pontuações dos domínios do ISP não diferiram significativamente (p-valor > 0,05) entre a UTI adulto e UTI infantil. No H2, observou-se p-valor 0,035 no domínio de remuneração, com média superior na UTI infantil. Já no hospital H3, constatou-se p-valor 0,036 no domínio interação e p-valor 0,011 na interação médico-enfermeiro com médias superiores na UTI adulto.

Tabela 1 - Comparação da satisfação profissional da equipe de Enfermagem entre UTI adulto e UTI infantil de três hospitais do interior do Paraná. Paraná – Brasil, 2017 (n=226)

	UTI Infantil		UTI Adulto		p-valor**
	Média	DP	Média	DP	
H1					
Remuneração	3,63	1,081	3,28	1,002	0,140
Status profissional	2,62	0,879	2,53	0,905	0,667
Autonomia	3,45	1,281	3,73	0,837	0,279
Normas organizacionais	3,36	0,973	3,30	0,896	0,774

Continua...

... continuação

Tabela 1 - Comparação da satisfação profissional da equipe de Enfermagem entre UTI adulto e UTI infantil de três hospitais do interior do Paraná. Paraná – Brasil, 2017 (n=226)

	UTI Infantil		UTI Adulto		p-valor**
	Média	DP	Média	DP	
H1					
Requisitos do trabalho	3,91	1,066	4,32	1,055	0,960
Interação	3,45	0,963	3,40	0,917	0,820
Interação enfermeiro-enfermeiro	3,21	1,038	3,02	0,998	0,438
Interação enfermeiro-médico	3,55	1,318	3,80	1,140	0,378
Total	3,20	0,499	3,43	0,707	0,233
H2					
Remuneração	4,66	0,841	4,14	0,901	0,035
Status profissional	2,81	0,646	2,57	0,706	0,207
Autonomia	3,86	0,741	4,08	0,935	0,371
Normas organizacionais	3,97	0,661	3,58	0,944	0,101
Requisitos do trabalho	4,23	1,035	4,45	1,069	0,453
Interação	3,54	0,752	3,70	0,926	0,532
Interação enfermeiro-enfermeiro	2,92	1,023	3,28	1,126	0,238
Interação enfermeiro-médico	4,37	1,171	4,11	1,322	0,477
Total	3,79	0,365	3,74	0,695	0,810
H3					
Remuneração	2,88	0,810	3,19	0,927	0,121
Status profissional	2,44	0,718	2,73	0,905	0,113
Autonomia	3,52	0,924	3,84	0,960	0,136
Normas organizacionais	3,79	0,657	3,78	0,778	0,942
Requisitos do trabalho	4,21	0,772	3,96	1,062	0,220
Interação	3,16	0,798	3,59	1,023	0,036
Interação enfermeiro-enfermeiro	2,83	0,942	3,00	1,162	0,478
Interação enfermeiro-médico	3,49	1,020	4,15	1,298	0,011
Total	3,32	0,521	3,53	0,662	0,155

*H1: Hospital Privado e Acreditado; H2: Hospital Privado; H3: Hospital Público;

**Teste T de Student Independente.

Na percepção da equipe de Enfermagem sobre o ambiente de trabalho por meio da aplicação do B-NWI-R (Tabela 2), verificou-se p-valor 0,023 no domínio relação médico-enfermeiro, com média superior na UTI adulto do H3. Nos hospitais H1 e H2 as pontuações dos domínios do B-NWI-R não apresentaram significância estatística entre a UTI adulto e infantil.

Tabela 2 – Comparação da percepção da equipe de Enfermagem sobre o Ambiente de Trabalho entre UTI adulto e UTI infantil em três hospitais do interior do Paraná. Paraná – Brasil, 2017 (n=226)

	UTI Infantil		UTI Adulto		p-valor**
	Média	DP	Média	DP	
H1					
Autonomia	1,98	0,606	2,11	0,651	0,342
Controle	2,05	0,507	2,04	0,630	0,772
Relação médico-enfermeiro	1,82	0,729	1,94	0,732	0,395
Suporte organizacional	2,02	0,517	2,08	0,562	0,629
Total	1,99	0,495	2,04	0,583	0,685
H2					
Autonomia	2,23	0,563	2,02	0,532	0,165
Controle	2,15	0,471	2,11	0,637	0,511
Relação médico-enfermeiro	2,05	0,709	2,07	0,740	0,948
Suporte organizacional	2,19	0,536	2,04	0,487	0,249
Total	2,15	0,503	2,02	0,495	0,328
H3					
Autonomia	1,97	0,462	2,08	0,516	0,245
Controle	2,14	0,516	2,02	0,492	0,301
Relação médico-enfermeiro	1,82	0,483	2,13	0,740	0,023
Suporte organizacional	2,03	0,421	2,11	0,480	0,363
Total	2,02	0,421	2,06	0,469	0,719

*H1: Hospital Privado e Acreditado; H2: Hospital Privado; H3: Hospital Público;

**Teste T de Student Independente.

DISCUSSÃO

No tocante à caracterização dos participantes do estudo, os resultados encontrados corroboram comprovações disponíveis na literatura, que revelam o predomínio de profissionais do sexo feminino no contingente da Enfermagem, condição estreitamente relacionada a aspectos históricos do desenvolvimento da profissão.^{15,16} Atestou-se também a prevalência de indivíduos na faixa etária entre 30 e 45 anos, considerado-se um período altamente produtivo sob a perspectiva profissional.

Apesar da recente expansão no número de profissionais de nível superior atuando na execução do cuidado em unidades críticas, neste estudo detectou-se predominância de profissionais de nível técnico, cenário que fortalece os resultados de estudos recentes no âmbito da assistência em terapia intensiva.^{4,15}

Entre os domínios para a satisfação profissional, o nível de escolaridade representa aspecto substancial na diferenciação dos níveis de satisfação entre profissionais de Enfermagem, sendo expressa em estudo recente mais satisfação de profissionais com ensino médio quando comparados com profissionais graduados.¹⁵ Apesar de ser achado relevante, essa não foi a

intenção do estudo, uma vez que o cerne da pesquisa se deu pela verificação da satisfação profissional e da percepção do ambiente de trabalho em relação ao tipo de UTI. Em outras palavras, acredita-se que esses fenômenos, pela importância da gestão de pessoas de Enfermagem, merecem ser apreciados por diferentes escopos.

Ao comparar dados sobre o tempo médio de atuação dos profissionais com evidências recentes da literatura, originadas de estudo quantitativo conduzido em um hospital universitário de alta complexidade, podem-se perceber médias mais baixas para os participantes deste estudo.¹⁷ Ao analisar isoladamente esse resultado, acredita-se que as diferenças nas médias de tempo de atuação encontradas estejam intrinsecamente relacionadas às diferenças na natureza de gestão de recursos, ou seja, público e privado.

Ainda no que se refere ao tempo de atuação, é importante registrar que os fatores estressores relacionados ao processo de trabalho em UTI, como sobrecarga de trabalho, conflitos de função, desvalorização, condições de trabalho, dupla jornada, falta de autonomia, entre outros, impactam na adaptação do profissional ao ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na sua satisfação e percepção positiva quanto ao ambiente laboral.¹⁸ Apesar disso, os dados, de certa forma, refutam essa assertiva, já que, de maneira geral, as equipes – em especial de H1 e H3 – estavam satisfeitas com o trabalho e avaliaram positivamente o seu ambiente de prática profissional.

A motivação para atuar na área de terapia intensiva distinguiu-se predominantemente como uma escolha pessoal dos profissionais, condição importante para o bom desempenho profissional, principalmente no âmbito da saúde, em que o processo de trabalho é permeado por desafios diários, tanto para aspectos técnico-científicos quanto para as relações interpessoais. Assim, a compatibilidade entre a preferência do profissional e a função exercida é considerada pela equipe de Enfermagem como um atributo essencial para o cuidado de qualidade, bem como para a satisfação no ambiente de trabalho, além de ser um preceito básico da gestão por competências.¹⁹

Em relação ao sentimento de satisfação, independentemente da aplicação dos escores do ISP, quase a totalidade dos profissionais posicionou-se positivamente quanto à atuação nas UTIs, assim como eles especificaram benefícios associados ao vínculo empregatício que podem contribuir para o conteúdo relacionado ao trabalho, entre eles benefícios no âmbito das necessidades de saúde, educação e previdência.

Ainda que os participantes do estudo tenham se manifestado satisfeitos com as características do trabalho e benefícios recebidos, é importante confrontar esses resultados com outras realidades, nas quais os benefícios fornecidos ao *staff* podem ocasionar controvérsias em relação à satisfação profissional.¹⁹ De

forma geral, os trabalhadores enxergam os benefícios como fator positivo na relação com a empresa contratante, todavia, quando há distinção na distribuição desses benefícios, dá-se abertura para condições de insatisfação e conflitos entre os membros da equipe. Os dados deste estudo demonstram que pouco mais da metade dos profissionais conta com algum tipo de benefício, além da remuneração, o que configura desigualdade nos arranjos organizacionais em relação aos recursos humanos.

A partir da análise dos dados obtidos por meio do instrumento ISP, percebeu-se que os profissionais de Enfermagem que atuam na UTI infantil do hospital caracterizado como H2 (privado) apresentaram médias estatisticamente mais elevadas dos escores relacionados à remuneração. Considerando os valores atribuídos pela escala Likert do instrumento, em que um denota “concordância total” e sete “discordância total”, pode-se afirmar que os profissionais da UTI infantil desse hospital encontram-se menos satisfeitos com o salário recebido, o que, por si só, já é um achado relevante.

Com foco na remuneração como componente da satisfação profissional, outros estudos destacam a importância atribuída a esse domínio, sendo considerado o de maior relevância no âmbito da escala, mas o de menos satisfação atribuída, enquanto o *status profissional* apresentou menos importância com mais elevada satisfação.¹⁶

Apesar da grande relevância do padrão de remuneração para a satisfação dos profissionais, é essencial considerar que a motivação é resultado de fatores intrínsecos e extrínsecos no processo de trabalho, incluindo o ambiente de trabalho e as relações instituídas entre a equipe, principalmente entre o líder e seus liderados.¹⁹ É justamente nesse contexto que se considera um grande avanço deste estudo investigar a satisfação profissional conjuntamente com o ambiente de prática da Enfermagem, já que este último se baseia em aspectos que, naturalmente, vão refletir na satisfação com o trabalho, ao exemplo do suporte organizacional, que nada mais é do que o embasamento que a gerência do setor dá aos trabalhadores.^{12,13}

Neste estudo também se destacaram os domínios *interação* e *interação enfermeiro-médico*, para os quais os dados revelam que os profissionais da UTI adulto do hospital público (H3) demonstram médias estatisticamente mais altas nos escores de pontuação, indicando menos satisfação do ponto de vista do relacionamento entre os membros da equipe, sendo importante ressaltar que, para a interação entre o enfermeiro e médico, o valor médio do escore ultrapassa o ponto de neutralidade recomendado (valor 4) na escala.

Reitera-se que o processo de trabalho em terapia intensiva é permeado por fatores estressores relacionados ao estado crítico do paciente.¹⁸ A sobrecarga de trabalho, frequentes intercorrências e/ou situações emergenciais e o aparato tecnológico necessário

para a prestação do cuidado são alguns exemplos de condições que sabidamente desfavorecem o ambiente de trabalho nas UTI.

Estudo acerca do significado atribuído ao ambiente de cuidados caracteriza as UTIs como um ambiente vivo e dinâmico, no qual os profissionais empreendem esforços contínuos para a manutenção da vida e recuperação do paciente.²⁰ Nesse âmbito assistencial, os profissionais tendem a enfrentar frustrações mediante o insucesso no restabelecimento da saúde e, até mesmo, a perda de pacientes que inevitavelmente evoluem a óbito. Sendo assim, a rede de relações e comunicação estabelecida entre os profissionais, pacientes e familiares também contribui para a complexidade do processo de cuidar nas UTIs.²¹

Tendo em conta a carga de trabalho e os demais fatores estressores que influenciam o processo de trabalho e, consequentemente, a satisfação profissional, salienta-se o perfil do paciente assistido, variável destacada neste estudo como característica digna de atenção no cenário gerencial. Apesar de a satisfação profissional em instituições saúde ser objeto de estudo na atualidade, percebe-se ausência de estudos comparativos que abordem as peculiaridades do processo de trabalho em diferentes modalidades de terapia intensiva.^{22,23}

A despeito da escassez de referenciais acerca das peculiaridades do processo de trabalho em diferentes tipos de UTI, é possível encontrar estudos comparativos abordando o clima organizacional e a cultura de segurança do paciente em terapia intensiva, que evidenciam percepções distintas sobre aspectos da cultura e clima de segurança do paciente entre UTI adulto, pediátrica e neonatal, mesmo quando tais unidades pertencem à mesma instituição.²⁴

Em meio a todas as adversidades do contexto assistencial em terapia intensiva, surgem, também, as relações entre os profissionais de saúde que promovem a assistência, caracterizadas muitas vezes por disputa de poder e busca de autonomia profissional. Revisão da literatura realizada recentemente com o objetivo de caracterizar o ambiente de trabalho de enfermeiros hospitalares e relacionar tais características com a segurança do cuidado em Enfermagem obteve que as relações de trabalho satisfatórias entre médicos e enfermeiros resultam em baixas taxas de mortalidade hospitalar e menos incidência de eventos adversos assistenciais, como erros de medicação, infecções relacionadas aos cuidados, quedas, entre outros.²⁵

No que concerne à avaliação do ambiente de trabalho para as práticas de Enfermagem, o instrumento B-NWI-R trouxe comprovações que respaldam aspectos já discutidos em relação à satisfação profissional, sendo possível observar também média estatisticamente maior no domínio *relação médico-enfermeiro* para os profissionais da UTI adulto no hospital público (H3). Esse domínio refere-se ao respeito mútuo entre as classes profissionais

citadas, em prol de melhorar os processos de comunicação que garantem a efetividade do cuidado em saúde.¹²

A escassez de atributos favoráveis no ambiente de trabalho da UTI adulto desta pesquisa contrasta com os resultados encontrados em estudo semelhante realizado em unidades intensivas voltadas para pacientes adultos, no qual a *relação médico-enfermeiro* apresentou-se como domínio mais favorável, seguido pela *autonomia* e *suporte organizacional*.¹⁶

Ainda sobre a percepção acerca do ambiente de trabalho, consta na literatura relato recente de percepções positivas de profissionais de Enfermagem de uma UTI pediátrica quanto a relações profissionais, autonomia e suporte organizacional, em contraposição às evidências que afirmam que a relação médico-enfermeiro continua a ser um obstáculo para a comunicação multiprofissional.^{4,17} Frente a esse panorama contraditório, acredita-se que diversos fatores interferem no relacionamento interpessoal dos profissionais de saúde, entre eles a estrutura e cultura organizacional das instituições. Para compreender esse processo multifatorial, acredita-se ser profícuo o emprego de investigação de caráter qualitativo, na qual os profissionais poderão expressar seus pontos de vista de forma mais compreensiva.

Outro aspecto importante a se destacar quanto à satisfação profissional e percepção sobre o ambiente de trabalho é a motivação por reconhecimento profissional e autonomia, que se constituem em preditores positivos à prática profissional e resultam em mais qualidade do cuidado.^{8,17,18} Ou seja, de forma sintética, são aspectos que ultrapassam a dinâmica de relações profissionais e gestão de pessoas, pois merecem ser entendidos como prévios ou que repercutem no produto (cuidado) do trabalho em saúde.

Como limitação do estudo, sobressai-se a utilização de amostragem não probabilística, além da investigação da satisfação profissional e do ambiente de trabalho, desvinculada de outros resultados assistenciais e/ou gerenciais. Como contribuição para a prática em Enfermagem, a pesquisa demonstra diferenças estatisticamente significantes em relação ao tipo de UTI, o que reforça que as práticas gerenciais em prol de melhorias no trabalho da equipe de Enfermagem precisam ser estratégicas e pontuais, de acordo com cada singularidade.

Acredita-se que os resultados deste estudo contribuirão para reforçar a necessidade de reajustes gerenciais na área de Enfermagem, assim como estimularão a produção de novas investigações no que se refere aos fatores que interferem na satisfação e no ambiente de prática laboral.

CONCLUSÃO

Concluiu-se que, de forma geral, as equipes de Enfermagem dos três hospitais e de todas as unidades (adultas e infantis)

estavam satisfeitas com o trabalho e avaliaram positivamente seu ambiente de prática profissional.

Em contrapartida ao exposto, houve diferença estatisticamente significativa nos seguintes domínios em relação às equipes atuantes UTI adulto comparadas às do UTI infantil: no hospital privado (H2) a satisfação quanto à *remuneração* foi pior para os profissionais que atuam na UTI infantil, enquanto no hospital público (H3) os profissionais da UTI adulto obtiveram média significativamente maior (apontando pior satisfação) acerca da *interação* entre a equipe. Quanto ao ambiente de trabalho, os profissionais de Enfermagem da UTI adulto do hospital público (H3) também referiram pior resultado em relação ao domínio *relação médico-enfermeiro*. Esses achados sinalizam possíveis necessidades de incremento, principalmente sobre aspectos relacionais na UTI adulto do hospital público.

Apesar de as reflexões acerca da associação entre satisfação profissional e percepção do ambiente de trabalho com as peculiaridades do trabalho em UTI adulto e UTI infantil terem sido limitadas pela escassez de estudos com abordagem semelhante na literatura, ressalta-se que os aspectos positivos identificados sobre a satisfação e relação dos profissionais de Enfermagem com o ambiente de trabalho são importantes ferramentas para o direcionamento nas práticas gerenciais. Estudos com amostragem representativa e foco nas peculiaridades das práticas assistenciais devem ser encorajados, com vistas a contribuir para a construção de estratégias de gerenciamento que repercutam no cuidado de Enfermagem.

AGRADECIMENTO

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pelo fomento de recursos via chamada MCTIC/CNPq nº 28/2018.

REFERÊNCIAS

1. Marques LFG, Romano-Lieber NS. Estratégias para segurança do paciente no processo de uso de medicamentos após alta hospitalar. *Physis*. 2014[citado em 2018 abr. 10]; 24(2):401-20. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/physis/v24n2/0103-7331-physis-24-02-00401.pdf>
2. Suliman M, Aljezawi M. Nurses' work environment: indicators of satisfaction. *J Nurs Meas*. 2018[citado em 2018 abr. 10];26(5):525-30. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jonm.12577>
3. Lino MM. Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI: adaptação transcultural do Index of Work Satisfaction (IWS) [dissertação]. São Paulo (SP): Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem; 2014.
4. Alves DFS, Guirardello EB. Nursing work environment, patient safety and quality of care in pediatric hospital. *Rev Gaúcha Enferm*. 2016[citado em 2018 abr. 10];37(2):e58817. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rge/f/v37n2/en_0102-6933-rgef-1983-144720160258817.pdf
5. Martinez MC, Paraguay AIBB, Latorre MRDO. Relationship between psychosocial job satisfaction and health in white collar workers. *Rev Saúde*

- Públ. 2004[citado em 2018 abr. 10];38(1):55-61. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/7413/a649f61c101bb4aaec11ec919825e7d12c90.pdf>
6. Sartoreto IS, Kurcgart P. Satisfaction and dissatisfaction in the nurse's worksite. *Rev Bras Ciênc Saúde*. 2017[citado em 2018 abr. 10];21(2):181-8. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/rbcs/article/download/23408/17232>
7. Olds DM, Aiken LH, Cimiotti JP, Lake ET. Association of nurse work environment and safety climate on patient mortality: a cross-sectional study. *Int J Nurs Stud*. 2017[citado em 2018 abr. 10];74(17):155-61. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.06.004>
8. Guirardello EB. Impact of critical care environment on burnout, perceived quality of care and safety attitude of the nursing team. *Rev Latino-Am Enferm*. 2017[citado em 2018 abr. 10];25:e2884. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/pt_0104-1169-rlae-25-e2884.pdf
9. Matsuda LM, Évora YDM. Ações desenvolvidas para a satisfação no trabalho da equipe de Enfermagem de uma UTI. *Ciênc Cuid Saúde*. 2006[citado em 2018 abr. 10];5(supl):49-56. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4025/cienccuidsaude.v5i0.5154>
10. Fachini JS, Scrigini AV, Lima RCGS. Moral distress of workers from a pediatric ICU. *Rev Bioét*. 2017[citado em 2018 abr. 10];25(1):111-22. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/bioet/v25n1/1983-8042-bioet-25-01-0111.pdf>
11. Fernandes LS, Nitsche MJT, Godoy I. Association between burnout syndrome, harmful use of alcohol and smoking in nursing in the ICU of a university hospital. *Ciênc Saúde Colet*. 2018[citado em 2018 abr. 10];23(1):203-14. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/csc/v23n1/en_1413-8123-csc-23-01-0203.pdf
12. Gasparino RC, Guirardello EB. Tradução e adaptação para a cultura brasileira do "NursingWork index - Revised". *Acta Paul Enferm*. 2009[citado em 2018 abr. 10];22(3):281-7. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/ape/v22n3/en_a07v22n3.pdf
13. Gasparino RC, Guirardello EB, Aiken LH. Validation of the Brazilian version of the Nursing Work Index-Revised (B-NWI-R). *J Clin Nurs*. 2011[citado em 2018 abr. 10];20(23-24):3494-501. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1365-2702.2011.03776.x>
14. Panunto MR, Guirardello EB. Ambiente de prática profissional e exaustão emocional entre enfermeiros de terapia intensiva. *Rev Latino-Am Enferm*. 2013[citado em 2018 abr. 10];21(3). Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n3/pt_0104-1169-rlae-21-03-0765.pdf
15. Bacha AM, Grassiotto OR, Gonçalves SP, Higa R, Fonsechi-Carvasan GA, et al. Satisfação no trabalho da equipe de Enfermagem em um hospital universitário. *Rev Bras Enferm*. 2015[citado em 2018 abr. 10];68(6):1130-8. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v68n6/0034-7167-reben-68-06-1130.pdf>
16. Oliveira EM, Barbosa RL, Andolhe R, Eiras FRC, Padilha KG. Nursing practice environment and work satisfaction in critical units. *Rev Bras Enferm*. 2017[citado em 2018 abr. 10];70(1):73-80. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reben/v70n1/en_0034-7167-reben-70-01-0079.pdf
17. Boaretto F, Haddad MCFL, Rossaneis MA, Gvozdz R, Pissinati PSC. The work environment of nurses who perform care activities in a university hospital. *Cogitare Enferm*. 2016[citado em 2018 abr. 10];21(2):1-9. Disponível em: <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2016/07/678/44006-182032-1-pb.pdf>
18. Santos FD, Cunha MHF, Robazzi MLCC, Pedraza LJ, Silva LA, Terra FS. O estresse do enfermeiro nas Unidades de Terapia Intensiva Adulto: uma revisão da literatura. *SMAD Rev Eletrônica Saúde Mental Alcool Drog*. 2010[citado em 2018 abr. 10];6(1). Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/smad/v6n1/14.pdf>
19. Pol P, Zarpellon LD, Matia G. Fatores de (in)satisfação no trabalho da equipe de Enfermagem em UTI pediátrica. *Cogitare Enferm*. 2014[citado em 2018 abr. 10];19(1):63-70. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n4/pt_26.pdf
20. Backes MTS, Erdmann AL, Büscher A. O ambiente vivo, dinâmico e complexo de cuidados em Unidade de Terapia Intensiva. *Rev Latino-Am Enferm*. 2015[citado em 2018 abr. 10];23(3):411-8. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/2015nahead/pt_0104-1169-rlae-0568-2570.pdf
21. Oliveira EM, Spiri WC. O significado do processo de trabalho cuidar para o enfermeiro da UTI. *Ciênc Cuid Saúde*. 2011[citado em 2018 abr. 10];10(3):482-9. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/11015>
22. Wisniewski D, Silva ES, Évora YDM, Matsuda LM. Satisfação profissional da equipe de Enfermagem x condições e relações de trabalho: estudo relacional. *Texto Contexto Enferm*. 2015[citado em 2018 abr. 10];24(3):850-8. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/tce/v24n3/pt_0104-0707-tce-24-03-00850.pdf
23. Rigue AC, Dalmolin GL, Speroni KS, Bresolin JZ, Rigue AA. Satisfação profissional: percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Cogitare Enferm*. 2016[citado em 2018 abr. 10];21(3):1-9. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/46199>
24. Santiago THR, Turrini RNT. Cultura e clima organizacional para segurança do paciente em Unidades de Terapia Intensiva. *Rev Esc Enferm USP*. 2015[citado em 2018 abr. 10];49(Esp):123-30. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/reeusp/article/view/109548/108032>
25. Lee SE, Scott LD. Hospital Nurses' Work environment characteristics and patient safety outcomes: a literature review. *West J Nurs Res*. 2018[citado em 2018 abr. 10];440(1):121-5. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0193945916666071>