UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM

Thaynan Silveira Cabral

SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMEIROS NO AMBIENTE HOSPITALAR APÓS A PANDEMIA DA COVID-19

Santa Maria, RS
2023

Thaynan Silveira Cabral

SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMEIROS NO AMBIENTE HOSPITALAR APÓS A PANDEMIA DA COVID-19

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), como requisito parcial para a obtenção do título de **Mestre em Enfermagem.**

Orientador: Prof.º Dr.º Valdecir Zavarese da Costa

Santa Maria, RS
2023

This study was financied in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) – Finance Code 001

Cabral, Thaynan
Satisfação no trabalho de enfermeiros no ambiente hospitalar após a pademia da COVID-19 / Thaynan Cabral.- 2023.
83 p.; 30 cm

Orientador: Valdecir Da Costa
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós Graduação em Enfermagem, RS, 2023

1. Trabalho 2. Enfermeiros 3. Satisfação no Trabalho 4. COVID-19 I. Da Costa, Valdecir II. Título.

sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

Declaro, **THAYNAN CABRAL**, para os devidos fins e sob as penas da lei, que a pesquisa constante neste trabalho de conclusão de curso (Dissertação) foi por mim elaborada e que as informações necessárias objeto de consulta em literatura e outras fontes estão devidamente referenciadas. Declaro, ainda, que este trabalho ou parte dele não foi apresentado anteriormente para obtenção de qualquer outro grau acadêmico, estando ciente de que a inveracidade da presente declaração poderá resultar na anulação da titulação pela Universidade, entre outras consequências legais.

Thaynan Silveira Cabral

SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMEIROS NO AMBIENTE HOSPITALAR APÓS A PANDEMIA DA COVID-19

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), como requisito parcial para a obtenção do título de **Mestre em Enfermagem.**

Aprovado em 15 de dezembro de 2023:

_____
Valdecir Zavarese da Costa, Dr. (UFSM)
(Presidente/Orientador)

_____
Josefine Busanello, Dr.ª (UNIPAMPA)

_____
Graziele de Lima Dalmolin, Dr.ª (UFSM)

Santa Maria, RS
2023

DEDICATÓRIA

Dedico esta Dissertação à Deus, aos meus avós Maria Honorina e Arthur (Im Memoriam), e a todos que estiveram ao meu lado neste percurso.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a **Deus**, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os anos de estudos, me concedendo saúde física e psicológica para ultrapassar todos os desafios que surgiram nesse meio tempo.

Aos meus **avós Maria Honorina e Arthur**, que são um dos meus maiores motivos pela busca do aperfeiçoamento, dando suporte para que eu chegasse até aqui, sendo minha inspiração para continuar nessa trajetória acadêmica.

A minha **mãe Marizana**, que além de me conceder o dom da vida, foi meu exemplo de luta e persistência, me inspirando na escolha da enfermagem como profissão.

Aos meus **tios Rosane, Giovane, Flaviane, Elizandro**, agradeço por contribuírem com a minha educação, incentivando e não medindo esforços para a realização de mais essa etapa da minha formação profissional. Assim como seus companheiros **Rosana, Lilian e Robson**, que se fazem muito presentes no meu dia a dia, e colaboraram com palavras, conselhos e escuta quando necessário.

Como não mencionar meu **tio/padrinho Artemio** (Im Memoriam). Figura importante na minha concepção como ser humano, qual me inspira até os dias de hoje mesmo não estando mais nesse plano espiritual. O levarei eternamente em meu coração. Saudades.

Aos meus **irmãos Luiz Arthur, Lucas, e aos primos (Livia, Valentina, Carlos Frederico, Giovanna e Maria Luiza)**, por alegrarem meus dias e estarem entre as pessoas mais importantes da minha vida, me motivando a buscar a minha melhor versão sempre.

Ao meu **noivo Heitor**, pela compreensão, companheirismo, incentivo e apoio emocional e financeiro. Obrigada por ser calmaria nos meus dias agitados. As coisas não fariam sentido sem a sua presença.

As minhas **amigas Camila, Gabriele, Estéfani, Julia e Carolina**, que são exemplos de mulheres e profissionais para mim, e mesmo com a distância sempre me apoiaram em todos os meus sonhos e se fazem presente em minha vida.

Agradeço ao meu **orientador Profº Drº Valdecir**, pois sem ele nada disso seria possível. Esteve ao meu lado, sempre me ajudando, incentivando, sendo um dos meus maiores exemplos nessa trajetória acadêmica, sem palavras para exemplificar o grande ser humano e profissional que és.

A **Profª Drª Josefine Busanello**, que colaborou nos meus primeiros passos na iniciação científica, qual sempre terei grande carinho e apreço, e aceitou fazer parte da banca e trazer contribuições ao estudo.

A **Profª Drª Graziele Dalmolin**, pela ajuda na análise de dados, qual foi fundamental para o desenvolvimento deste estudo, aceitando também fazer parte desta banca de avaliação.

A **Profª Drª Suzinara Beatriz Soares de Lima**, por colaborar com a pesquisa, com contribuições riquíssimas as quais qualificaram o projeto. Também contribuiu com a captação dos participantes, cedendo uma bolsista para a coleta dos dados. Agradeço por aceitar o convite de ser membro suplente da banca.

Sou imensamente grata a **Universidade Federal de Santa Maria** e **Universidade Federal do Pampa**, minhas instituições formadoras, que se destacam por desenvolverem um ensino de excelência em nosso País.

Ao **Programa de Pós-Graduação em Enfermagem** e ao **Grupo de Pesquisa Gasenf**, pelas oportunidades de crescimento pessoal e profissional, e pelas trocas de experiências e vivências.

Às bolsistas de iniciação científica, **Talia** e **Emily**, pelo comprometimento e dedicação na execução das etapas deste estudo.

O apoio da **Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES)**, pela concessão da bolsa de Mestrado, incentivo que contribuiu significativamente para o desenvolvimento desta pesquisa.

Ao **Programa de Iniciação Tecnológica do Hospital Universitário de Santa Maria**, pela concessão de bolsa de iniciação científica.

Ao **Hospital Universitário de Santa Maria** e aos **participantes do estudo**, pela colaboração e boa vontade, contribuindo para esta realização.

E a todos, que de alguma forma participaram direta ou indiretamente desta caminhada.

Obrigada!

“Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que você veja toda a escada. Apenas dê o primeiro passo.” - Martin Luther King

RESUMO

SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMEIROS NO AMBIENTE HOSPITALAR APÓS A PANDEMIA DA COVID-19

AUTOR: Thaynan Silveira Cabral
ORIENTADOR: Valdecir Zavarese da Costa

Introdução: a satisfação no ambiente de trabalho hospitalar está associada a motivação, atitude ou estado emocional positivo, expectativas essas que o profissional espera do seu trabalho. No contexto da pandemia do Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2), muitas alterações ocorreram na execução do trabalho e nos hábitos da sociedade, a fim de controlar a disseminação do vírus. Frente a pandemia, muitas questões surgiram e mudaram a rotina de trabalho dos enfermeiros, profissionais estes, que além de serem os principais responsáveis pelo gerenciamento das equipes e setores, realizam assistência direta ao paciente. Desta forma, essas alterações interferem diretamente na satisfação no trabalho destes profissionais. **Objetivo:** analisar a satisfação no trabalho de enfermeiros em seu ambiente de trabalho após o período da pandemia da Corona Virus Disease (COVID-19). **Método:** estudo quantitativo, transversal, realizado em um hospital universitário de grande porte, localizado no Rio Grande do Sul. Foram convidados a participar da pesquisa 144 enfermeiros vinculados à instituição hospitalar. A coleta de dados se deu através de três instrumentos: instrumento sociodemográfico, instrumento S20/23 e a Escala de Satisfação no Trabalho. Empregou-se, para análise, estatística descritiva e analítica. **Resultados:** quando aplicada a Escala de Satisfação no Trabalho, identificou-se que os trabalhadores estavam satisfeitos com os colegas de trabalho (Média= 5,14; DP= 0,92) e a chefia (Média= 5,03; DP= 1,11), e insatisfeitos com as promoções no trabalho (Média= 3,97; DP= 1,21). Servidores sem filhos possuíam maior satisfação com a chefia (p= 0,02) Também foi estabelecido que enfermeiros que não possuíam filhos possuíam maior indiferença quanto à satisfação geral, quando comparados aos que possuíam filhos (p=0,03). Profissionais divorciados estavam insatisfeitos com o salário (p= 0,00). Houve insatisfação com o salário por parte de profissionais que trabalhavam no turno da manhã (p= 0,02). Profissionais que atuavam em setores fechados durante a pandemia, estavam insatisfeitos com o salário (p= 0,01), e com as promoções (p= 0,04). Já com o instrumento S20/23, houve satisfação na dimensão referente à relação intrínseca do trabalho (Média= 4,03; DP= 0,70). Referente às relações hierárquicas (Média= 3,54; DP= 0,86) e o ambiente físico (Média=3,42; DP= 0,98), houve indiferença, principalmente com as questões de negociações sobre a contratação de benefícios (Média= 3,07; DP= 1,19), e com a ventilação do ambiente de trabalho (Média= 3,28; DP= 1,26) respectivamente. Enfermeiros atuantes em setores fechados estavam mais satisfeitos com o ambiente físico que enfermeiros de setores abertos (p= 0,00). Enfermeiros que trabalhavam em setores fechados com atendimento COVID-19, e setores que não atendiam pacientes COVID-19 positivos estavam mais satisfeitos com a dimensão ambiente físico do que os que trabalhavam em setores abertos com atendimento a pacientes com COVID-19 (p= 0,00). **Conclusões:** mediante a insatisfação com a promoção no trabalho, evidencia-se a necessidade de construir estratégias que a tornem factível aos enfermeiros. A satisfação dos enfermeiros com o trabalho enquanto propiciador de realização deve ser mantida e qualificada a fim de promover saúde e bem-estar. Ademais, é necessária atenção à estrutura e ao ambiente físico do trabalho no intuito de propiciar ambientes de trabalho favoráveis.

Palavras-chave: Trabalho. Enfermeiros. Satisfação no Trabalho. COVID-19

ABSTRACT

NURSES' JOB SATISFACTION IN THE HOSPITAL ENVIRONMENT AFTER THE COVID-19 PANDEMIC

AUTHOR: Thaynan Silveira Cabral
ADVISOR: Valdecir Zavarese da Costa

Introduction: Satisfaction in the hospital work environment is associated with motivation, attitude or positive emotional state, which are expectations that professionals have of their work. In the context of the Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) pandemic, many changes have occurred in the execution of work and in society's habits, in order to control the spread of the virus. In the face of the pandemic, many issues have arisen and changed the work routine of nurses, who are not only primarily responsible for managing teams and sectors, but also provide direct patient care. These changes have had a direct impact on their job satisfaction. **Objective:** To analyze the job satisfaction of nurses in their work environment after the Corona Virus Disease (COVID-19) pandemic. **Method:** a quantitative, cross-sectional study carried out at a large university hospital in Rio Grande do Sul. A total of 144 nurses working at the hospital were invited to take part in the study. Data was collected using three instruments: a sociodemographic instrument, the S20/23 instrument and the Job Satisfaction Scale. Descriptive and analytical statistics were used for analysis. **Results:** when the Job Satisfaction Scale was applied, it was found that workers were satisfied with their coworkers (Mean= 5,14; SD= 0,92) and manager (Mean= 5,03; SD= 1,11), and dissatisfied with promotions at work (Mean= 3,97; SD= 1,21). Nurses without children were more satisfied with their managers (p= 0,02). It was also found that nurses without children were more indifferent in terms of general satisfaction when compared to those with children (p=0,03). Divorced professionals were dissatisfied with their salary (p= 0,00). There was dissatisfaction with salary among professionals who worked the morning shift (p= 0,02). Professionals who worked in closed sectors during the pandemic were dissatisfied with their salary (p= 0,01) and promotions (p= 0,04). With the S20/23 instrument, there was satisfaction in the dimension relating to intrinsic work relationships (Mean= 4,03; SD= 0,70). With regard to hierarchical relations (Mean= 3,54; SD= 0,86) and the physical environment (Mean= 3,42; SD= 0,98), there was indifference, especially with regard to the issues of negotiating the contracting of benefits (Mean= 3,07; SD= 1,19), and the ventilation of the work environment (Mean= 3,28; SD= 1,26) respectively. Nurses working in closed sectors were more satisfied with the physical environment than nurses in open sectors (p= 0,00). Nurses who worked in closed sectors with COVID-19 care, and sectors that did not treat positive COVID-19 patients, were more satisfied with the physical environment dimension than those who worked in open sectors that treated COVID-19 patients (p= 0,00). **Conclusions:** dissatisfaction with promotion at work highlights the need to build strategies that make it feasible for nurses. Nurses' satisfaction with their work as a source of fulfillment must be maintained and improved in order to promote health and well-being. Furthermore, attention needs to be paid to the structure and physical environment of the workplace in order to provide favorable working environments.

Keywords: Work. Nurses. Job Satisfaction. COVID-19

LISTA DE SIGLAS

APS	Atenção Primária à Saúde
CCIH	Comissão de controle de infecção hospitalar
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CME	Central de material esterilizado (CME)
COVID-19	Corona Virus Disease
ESF	Estratégia de Saúde da Família
EST	Escala de Satisfação no Trabalho
POPs	Protocolos operacionais padrão
REBEN	Revista Brasileira de enfermagem
RLAE	Revista Latino-Americana de Enfermagem
SARS-CoV-2	Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2
SUS	Sistema Único de Saúde
SPSS	Programa Estatístico Statistical Package for Social Sciences
STROBE	Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology
S20/23	Instrumento S20/23
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UTI	Unidade de terapia intensiva (UTI)

LISTA DE ABREVIATURAS

Chef	Satisfação com a chefia
Col	Satisfação com colegas de trabalho
DP	Desvio Padrão
Nat	Satisfação com a natureza do trabalho
p	Valor de p
Prom	Satisfação com promoções
Sal	Satisfação com o salário
SG	Satisfação Geral
SIT	Satisfação Intrínseca do Trabalho
SRH	Satisfação com Relação Hierárquica

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 14
2 OBJETIVOS 16
2.1 OBJETIVO GERAL 16
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 16
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 17
3.1 SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO 17
3.2 O TRABALHO DE ENFERMEIROS E A PANDEMIA DA COVID-19 18
4 MATERIAS E MÉTODOS 21
4.1 TIPO DE ESTUDO 21
4.2 CAMPO DE ESTUDO 21
4.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA 21
4.4 COLETA DOS DADOS 21
4.5 INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS 22
4.5.1 Instrumento S20/23 22
4.5.2 Escala de Satisfação no Trabalho (EST) 22
4.6 ANÁLISE DOS DADOS 23
4.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS 24
5 RESULTADOS 26
6 DISCUSSÃO 59
7 CONCLUSÃO 61

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2), afetou o modo de vida de toda população global. Seja na forma como foi executado o trabalho, ou na mudança de hábitos da sociedade a fim de prevenir a infecção (BARBOSA, 2020). Pessoas infectadas com Corona Virus Disease (COVID-19), desenvolveram agravamento no seu quadro de saúde e necessitaram de internação hospitalar para o uso de equipamentos tecnológicos, acesso a cuidados específicos e assistência ininterrupta. Cuidados esses realizados por uma equipe multiprofissional capacitada, composta em maior número por profissionais da enfermagem (BUSANELLO *et al.*, 2020).

No ambiente hospitalar, a enfermagem é considerada a principal força de trabalho e, durante a pandemia, viveu um momento ímpar devido às mudanças significativas em sua rotina nos serviços de saúde. Dentre as principais situações estão o alto risco de transmissão do vírus e contaminação dos profissionais, a sobrecarga de trabalho, a necessidade obrigatória da utilização de equipamentos específicos para proteção individual, somado às mudanças que a pandemia impôs ao processo de trabalho. Em outras palavras, esses profissionais seguiam desenvolvendo cuidados, independentemente do contexto de pandemia vivenciado e das condições de saúde dos pacientes que usavam os serviços de saúde (MIRANDA *et al.*, 2020).

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 (LEAL e MELO, 2018). Frente à pandemia, houve exposição desses profissionais a demandas que exigiam competências profissionais dotadas de conhecimento, preparo físico e psicológico, pois houve cansaço extremo, esgotamento emocional, entre outras questões de saúde mental que acabaram sendo geradas pela pandemia. Fatos que podem ocasionar a diminuição da satisfação ou até mesmo a insatisfação com o trabalho (MIRANDA *et al*., 2020; COSTA, 2020; BITENCOURT *et al.*, 2020).

Por sua vez, a satisfação no trabalho pode ser entendida como sinônimo de motivação, atitude ou como estado emocional positivo (GARCIA, 2012). De todo modo, também se considera a satisfação e a insatisfação como fenômenos opostos, caracterizando estudos que adotam a satisfação por meio de escalas de medida que vão de “muito satisfeito” a “insatisfeito” (BEGLEY e CZAJKA, 1993).

Dentre as principais dimensões que influenciam a satisfação no trabalho, conforme a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e o instrumento S20/23, encontram-se a salarial, os

colegas de trabalho, a chefia, a natureza do trabalho, as promoções no trabalho, o ambiente físico e o valor intrínseco do trabalho. Desta forma, o descontentamento dos profissionais em uma ou mais dimensões, pode resultar na insatisfação no trabalho (SIQUEIRA, 2002; CARLOTO; CÂMARA, 2008).

Estudos evidenciam que a satisfação no trabalho no contexto da enfermagem está associada a indicadores de bem-estar e de saúde dos trabalhadores. Também se associa ao aumento da motivação, da performance, esforço e comprometimento, além da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados. Vale ressaltar que quando enfermeiros estão mais satisfeitos com seu trabalho, menor é a propensão de rotatividade, absenteísmo e a intenção de abandonar o trabalho (ASSUNÇÃO, 2020; SANTOS, 2021; OZANAM, 2019; RODRIGUES; GASPAR; LUCAS, 2022).

Por outro lado, a insatisfação advém de questões contrárias às expectativas que o profissional deposita no seu trabalho, podendo acarretar a diminuição da qualidade da assistência prestada, resultando em problemas para a organização, gestão e para o ambiente de trabalho. Além disso, pode também desencadear dificuldades pautadas nas experiências negativas vivenciadas, estabelecer problemas e conflitos entre colegas no ambiente de trabalho ou com instâncias superiores, gerando desconforto, frustração, resultando no descontentamento do profissional com sua a atividade laboral (SARTORETO; KURCGANT, 2017).

Deste modo, identificar os fatores que podem estar interferindo na satisfação do trabalho do enfermeiro, após as mudanças impostas pela COVID-19, pode contribuir no manejo das dimensões de satisfação. Ademais, é possível promover a recuperação, manutenção ou maximização dos níveis de satisfação, com vistas a proporcionar uma melhor qualidade na assistência prestada, bem como na qualidade de vida dos enfermeiros (MORAIS, M.P. et al., 2016).

Neste contexto, estudos que indicam mudanças significativas no processo de trabalho desses profissionais, tais como: maiores jornadas de trabalho, aumento de questões gerenciais, elevação no número de atendimentos, número aumentado de equipamentos de proteção individual, diminuição das equipes devido aos afastamentos por contaminação com a própria doença, e também pela sobrecarga mental ou física, ocasionada principalmente pela sobrecarga que a pandemia trouxe a esses profissionais e ao seu ambiente de trabalho (MIRANDA *et al.*, 2020; SILVA, V., 2021), contribuem para justificar a pesquisa, explorando o objeto satisfação no trabalho dos profissionais enfermeiros.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a satisfação de enfermeiros no ambiente de trabalho hospitalar após o período da pandemia da Corona Virus Disease (COVID-19).

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analisar as características sociodemográficas dos enfermeiros;

Identificar o nível de satisfação no trabalho de enfermeiros com relação ao ambiente físico, as relações intrínsecas e as relações hierárquicas, após o período da pandemia da COVID-19;

Identificar o nível de satisfação no trabalho de enfermeiros quanto aos aspectos: natureza do trabalho; satisfação com colegas de trabalho; satisfação com promoções na carreira; satisfação com chefia e satisfação com o salário;

Verificar associações entre as variáveis sociodemográficas e a satisfação dos enfermeiros.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Satisfação no trabalho é um estado emocional agradável resultante da avaliação do próprio trabalho. Já a insatisfação no trabalho é um estado emocional desagradável resultante também da avaliação do seu próprio trabalho, podendo levar a frustração, ou a um bloqueio na realização dos valores sobre seu próprio trabalho, fazendo com que o trabalhador se sinta desvalorizado em alguns casos. Desta forma, satisfação e insatisfação são percebidas como o que se quer do trabalho, e do que se percebe como oferta ou implicação (LOCKE, 1969).

Alguns autores também tratam a satisfação profissional como um estado passageiro de felicidade que pode ser influenciado por alguns 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 (SILVA, R. *et al.*, 2011).

Em uma pesquisa com enfermeiros, dentre as principais fontes de insatisfação destacadas, estão: aumento da carga de trabalho, déficit da remuneração, condições e jornada de trabalho inadequadas, falta de autonomia para os enfermeiros e falta de apoio dos gestores (FORTE, 2013). Tais dados corroboram com outras pesquisas que apontam que dentre os componentes de maior importância para satisfação no trabalho, está a remuneração e a autonomia do profissional (CARVALHO, 2017; CAMPOS, 2017; LINO, 1999).

Desta forma, a satisfação no trabalho pode se diferenciar em diferentes dimensões, dentre elas podemos citar, a dimensão salarial, com a natureza do trabalho, colegas de trabalho, chefia e com as promoções que recebem durante os anos no cargo (SIQUEIRA, 2002). Também pode ser identificada referente ao ambiente físico, e a questões intrínsecas do trabalho (CARLOTO; CÂMARA, 2008). Quando profissionais estão satisfeitos com essas dimensões do trabalho, diversos são os benefícios que podem ser elencados, dentre esses, a prevenção de acidentes, maior produtividade, melhor saúde física e mental dos profissionais, questões essas que acabam influenciando em cheio a qualidade de vida e bem-estar desses profissionais (ASSUNÇÃO; PIMENTA, 2020; VIEIRA *et al.*, 2021; OZONAM, 2021).

Promover a satisfação no trabalho pode melhorar além das questões intrínsecas do trabalhador, e influenciar no contexto do trabalho, na assistência, melhorando a eficiência e a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados. É considerada com uma alavanca tanto pessoal, quanto profissional e organizacional (SCHATNAWI *et al.*, 2023; ALAHIANE *et al.*, 2023; ZAGHINI *et al.*, 2023).

A autonomia na realização das atividades laborais e a interação dos enfermeiros com outros profissionais e colegas, colaboram para que estes se sintam mais satisfeitos com o seu trabalho (MORAIS, B.X.; PEDRO; DALMOLIN; SILVA, 2018). Pesquisa revela que a satisfação no trabalho se eleva conforme há o aumento do tempo de serviço do trabalhador. Para isso, podem ser adotadas diversas estratégias para a elevação da satisfação no trabalho, considerando desde a transformação de políticas e da dinâmica organizacional de maneira consciente conforme as necessidades, responsabilidades, direitos e deveres dos profissionais, até a identificação e construção de indicadores de qualidade que sirvam de subsídio aos gestores para tornar dessa forma o ambiente de trabalho saudável (ZAIDAN *et al.*, 2022).

3.2 O TRABALHO DE ENFERMEIROS E A PANDEMIA DA COVID-19

O trabalho ocorre em decorrência a uma infinidade de combinações de necessidades do ser humano. Essas necessidades se modificam ao longo do tempo, o que explica a não realização de certas atividades a partir de uma época da história, e o porquê do surgimento de outros tipos de trabalho. O trabalho também se modifica no intuito de atender às mudanças da sociedade (SANNA, 2007).

O processo de trabalho é reconhecido como a transformação de um objeto em um produto determinado. Para melhor conceituá-lo, é necessário entender os seus componentes descritos a seguir: objeto, agentes, instrumentos, finalidade, métodos e produtos. O objeto é aquilo que se trabalha em cima. Já os agentes, são os seres humanos que a partir do processo de trabalho e nele fazendo intervenções, são capazes de produzir um serviço ou um artefato. Para realizar esse processo, os seres humanos utilizam de instrumentos, que podem ser materiais palpáveis ou até mesmo conceitos a serem aplicados. A finalidade do trabalho é a razão pela qual ele é realizado, algo feito sem o reconhecimento da necessidade humana, não é considerado um trabalho. Os métodos de trabalho, são ações organizadas com intuito de alcançar uma finalidade, realizadas pelo agente sobre os objetos de trabalho, utilizando os instrumentos selecionados, com intuito de obter um bem ou serviço. Os produtos de um trabalho, podem ser tanto materiais, ou seja, que possuam como característica a possibilidade de ser apreciados pelos órgãos de sentido, ou também serviços, que não possuem essa característica, porém, são reconhecidos pelos efeitos que causam (GOMES *et al.*, 1997).

O processo de trabalho em saúde acontece de forma coletiva. Os profissionais possuem autonomia técnica para executar a prestação de serviços de saúde através das atividades especializadas, seguindo a divisão técnica e social do trabalho. Embora o cuidado em saúde não seja uma especificidade do trabalho da enfermagem, este se diferencia devido à sua singularidade em relação ao trabalho dos demais profissionais da saúde (LEAL; MELO, 2018).

Esse trabalho coletivo, ainda vem sendo desenvolvido sob influência do modelo biomédico, entretanto, está se modificando e pode ser substituído aos poucos por um novo modelo que pretende romper com as práticas especializadas e fragmentadas. O trabalho da enfermagem está principalmente relacionado com o cuidado humano, onde o profissional se preocupa com o indivíduo em sua totalidade, ultrapassando os valores da biomedicina (FORTE, 2013).

O trabalho desenvolvido por enfermeiros(as) é realizado tanto no âmbito assistencial, quanto no gerencial, seus objetos visam sempre a totalidade do corpo, nunca uma parte deste, como acontece no trabalho médico. Os objetos podem ser um corpo doente, no caso dos pacientes, ou um corpo sadio, tratando dos outros profissionais integrantes da equipe, pois, também é responsabilidade do enfermeiro zelar pela saúde de cada membro que compõem sua equipe (MELO *et al.*, 2021).

Ao realizar seu trabalho nos serviços de saúde, o enfermeiro fica responsável por coordenar o processo de trabalho dos outros profissionais da enfermagem, organizar o ambiente e realizar procedimentos técnicos de sua competência, ou seja, um enfermeiro deve levar em conta as necessidades de organização do setor, e todas as necessidades dos pacientes. Com isso, o profissional enfermeiro acaba tendo em mãos a articulação do processo de trabalho em enfermagem com o processo de trabalho em saúde, atuando como um gerente intermediário devido a posição que ocupa, ficando entre a organização empregadora e as demais categorias de trabalhadores da saúde (LEAL; MELO, 2018).

Muitas foram as modificações advindas com a pandemia da COVID-19 no processo de trabalho de enfermeiros. Esses profissionais precisaram se adaptar aos novos processos de paramentação e desparamentação dos profissionais; fluxos em novas instalações de lavabos e expurgos; a elaboração de normas, rotinas e Protocolos Operacionais Padrão (POPs) e suas especificidades de precaução, adaptados para os cuidados e procedimentos de enfermagem ao paciente com COVID-19; dimensionamento das equipes devido a redução do quadro de pessoal devido a contaminação desses profissionais, entre outras mudanças (SILVA, V. *et. al.*, 2021).

Estudo aponta que a pandemia da COVID-19 intensificou ainda mais um contexto de trabalho em enfermagem que é conhecido pela sobrecarga laboral há anos. Essa sobrecarga se deu diante da escassez de materiais, de profissionais, falta de espaço e tempo para intervalo e alimentação, falta de capacitação, remanejo de setor, prolongação das férias, aumento da pressão por produtividade, e pela desumanização do trabalho. Fora isso, o medo de adoecer e morrer, de contaminar familiares, além de fatores como ansiedade, depressão e estresse, foram

questões que também sobrecarregaram o trabalho desses enfermeiros (GALON; NAVARRO; GONÇALVES, 2022).

Uma pesquisa realizada com o objetivo de compreender os aspectos da dimensão pessoal do processo de trabalho de enfermeiros(as), revelou que esses profissionais consideravam o trabalho satisfatório. Entretanto, esses profissionais estão expostos a fatores estressantes do trabalho, especialmente ao contato direto com pacientes graves e com o sofrimento de seus familiares; carga elevada de trabalho; déficits de materiais e de recursos humanos; e a desvalorização profissional. A soma desses fatores acaba desencadeando a desmotivação para desenvolver seu trabalho (OLIVEIRA e SPIRI, 2011).

A valorização do trabalho do enfermeiro em todos os ambientes em que este se encontra, bem como o fortalecimento dos processos de trabalho entre as equipes multiprofissionais, e maiores investimentos nos serviços de saúde é imprescindível para que esses possam trabalhar com satisfação, e dessa forma superar as questões negativas ocasionadas pela sobrecarga que a pandemia ocasionou (SILVA, V. *et al*., 2021).

4 MATERIAS E MÉTODOS

4.1 TIPO DE ESTUDO

Trata-se de um estudo de abordagem quantitativa, transversal, de natureza aplicada, 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 (POLIT *et al.*, 2019).

4.2 CAMPO DE ESTUDO

A pesquisa foi realizada em um hospital universitário de grande porte, localizado no 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 profissional de enfermagem.

4.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

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

O critério de inclusão para participar da pesquisa foi do(a) enfermeiro(a) fazer parte do quadro efetivo da instituição há mais de um ano antes da coleta de dados, ou seja, no período de 2020 a 2021, pois entende-se que é necessária a vivência profissional durante a pandemia da COVID-19. Foram excluídos da pesquisa os profissionais que estavam de férias ou afastados durante o período de produção dos dados.

4.4 COLETA DOS DADOS

Após a autorização da instituição de saúde, iniciou-se a organização dos instrumentos e treinamentos dos coletadores. A coleta de dados ocorreu entre os meses de fevereiro a abril de 2023. Os pesquisadores buscaram o hospital para identificar os potenciais participantes, de acordo com os critérios de seleção, utilizando uma amostragem por conveniência. Eles foram convidados para participar da pesquisa, a qual foi operacionalizada pessoalmente pela pesquisadora e por uma bolsista de iniciação científica. A coleta dos dados se deu a partir de três instrumentos: um questionário sociodemográfico, com questões que abordam características da vida pessoal e do trabalho dos servidores (APÊNDICE A), outro que avalia satisfação no trabalho (ANEXO A), e por fim, outro questionário que também avalia a

satisfação no trabalho (ANEXO B). A escolha por estes instrumentos foi feita por ser um modelo de fácil compreensão e aplicação, o que concede ao pesquisador o retorno imediato da pesquisa. Os questionários foram aplicados no próprio ambiente de trabalho, seguindo os horários de funcionamento da instituição.

4.5 INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS

4.5.1 Instrumento S20/23

O questionário para avaliar a satisfação no trabalho foi desenvolvido e validado por Meliá, Peiró e Calatayud (1986), 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, ambiente físico e relações hierárquicas. Em uma escala Likert de 05 pontos: onde varia de 1=totalmente insatisfeito, 2=parcialmente satisfeito, 3=indiferente, 4=parcialmente satisfeito e 5=totalmente satisfeito (ANEXO A).

O fator um do instrumento, referente à dimensão satisfação com relações hierárquicas, é composto por às seguintes questões enumeradas respectivamente: 18- Apoio recebido das instâncias superiores; 17- Igualdade de tratamento e sentido de justiça; 21- Possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho; 20- Participação nas decisões na organização ou na sua área de trabalho; 14- Supervisão sobre o trabalho que realiza; 16- Forma como avaliam e julgam seu trabalho; 13- Relações pessoais com as instâncias de poder; 22- Modo como são cumpridos as normas legais e os acordos coletivos; 23- Forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios; 15- Periodicidade da supervisão; 19- Possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho.

Já referente às questões que compõem a dimensão satisfação com o ambiente físico de trabalho, fator dois do instrumento está: 09- Ventilação do local de trabalho; 08- Iluminação do local de trabalho; 07- Ambiente e espaço físico do local de trabalho; 10- Climatização do local; 06- Higiene e salubridade do local de trabalho.

As questões que compõem a dimensão satisfação intrínseca no trabalho, fator três do instrumento, são as seguintes: 03- Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas de que gosta; 02- Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas nas quais se destaca; 05- Objetivos e metas que deve alcançar; 01- Trabalho enquanto propiciador de realização.

4.5.2 Escala de Satisfação no Trabalho (EST)

O outro questionário utilizado para avaliar a satisfação no trabalho, é a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) de Siqueira (1995) composta por 25 itens, associados a uma escala com amplitude de 7 pontos, em que ―1‖ corresponde a ―Totalmente insatisfeito" e ―7‖ a ―Totalmente satisfeito‖ (ANEXO B). O instrumento apresenta uma estrutura distribuída em

cinco fatores relacionados a dimensões específicas de satisfação do indivíduo com o seu trabalho, a saber: satisfação com colegas de trabalho, satisfação com o salário; satisfação com a chefia; satisfação com a natureza do trabalho; satisfação com promoções.

As questões que compõem o primeiro fator, referente à dimensão satisfação com colegas de trabalhos, são: 01- Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho; 06- Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim; 14- Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho; 17- Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho; 24- Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.

Já referente ao segundo fator, satisfação com o salário, as seguintes questões que compuseram a dimensão: 05- Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho; 08- Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional; 12- Com o meu salário comparado ao custo de vida; 15- Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês; 21- Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.

A dimensão satisfação com a chefia, terceiro fator, é composta por às seguintes questões: 02- Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor; 09- Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho; 19- Com o entendimento entre mim e meu chefe; 22- Com a maneira como meu chefe trata-me; 25- Com a capacidade profissional do meu chefe.

Já a dimensão satisfação com a natureza do trabalho, quarto fator, contém as seguintes questões: 07- Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam; 11- Com a capacidade de o meu trabalho absorver-me; 13- Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço; 18- Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho; 23- Com a variedade de tarefas que realizo.

E por fim a dimensão referente à satisfação com as promoções, quinto fator, possui as seguintes questões: 03- Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa; 04- Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido; 10- Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal; 16- Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa; 20- Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.

4.6 ANÁLISE DOS DADOS

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 foi realizada análise estatística descritiva para características sociodemográficas laborais e para as escalas. Variáveis

qualitativas foram apresentadas como frequências absolutas e relativas e as quantitativas em medidas de tendência central e dispersão.

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.

O cômputo do escore médio geral da EST para cada participante foi obtido somando os valores correspondentes aos 25 itens e dividindo-se o valor por 25. A computação do escore médio de cada dimensão foi obtida somando os valores correspondentes aos itens de cada domínio e dividindo o valor por 5. A análise das variáveis da Escala de Satisfação de Siqueira teve o escore ou ponto médio de cada uma das dimensões correspondente à soma dos valores marcados em cada questão pelos respondentes dividida pelo número de itens contidos em cada uma das cinco dimensões. Seguidamente, para um completo resultado, foi efetuada a soma dos escores de cada uma das dimensões. O total da soma foi dividido em cinco.

Quanto ao resultado, deverá necessariamente estar entre 1 e 7, escore médio diretamente proporcional ao grau de satisfação com a dimensão. Quanto maior o valor do escore médio, maior será o grau de satisfação com aquela dimensão. Após o cômputo dos escores da EST, foi calculado o índice de satisfação de trabalho geral e por dimensão, conforme os seguintes critérios: a) média de 1 a 3,9 – insatisfação; b) de 4-4,9 – indiferença e, c) 5-7 satisfação.

Para a análise descritiva das escalas, foi utilizado o coeficiente de variação de Pearson, adotando como representativo valores de até 50%, para utilização da média e Desvio Padrão (DP). Os testes Mann-Whitney e Teste 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.

4.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

O presente estudo respeitou as normas contidas na resolução nº 466/12, do Conselho Nacional de Saúde do Ministério de Saúde, que aborda pesquisas envolvendo seres humanos (BRASIL, 2012). Também foi encaminhado ao hospital para apresentação, apreciação e autorização para a realização da pesquisa com os enfermeiros (ANEXO C). Em seguida, foi registrado no Sistema de Informações para o Ensino, no Gabinete de Projetos do Centro de Ciências da Saúde da UFSM, e após aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), sob número do parecer 5.393.532 (ANEXO D). A produção dos dados iniciou após a aprovação do projeto no CEP.

Foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para a leitura e apreciação dos enfermeiros, e em caso de concordância para assinatura (APÊNDICE B). Os participantes foram convidados a participar do estudo de forma voluntária, e foram comunicados que os dados obtidos servirão para uso científico, podendo ser divulgados e publicados em eventos e revistas científicas, sem comprometer o seu anonimato. A pesquisa não envolveu benefícios financeiros e despesas aos participantes.

Os pesquisadores assinaram o Termo de Confidencialidade, assumindo o compromisso ético da pesquisa (APÊNDICE C). Os arquivos com os dados das entrevistas serão mantidos por cinco anos sob a responsabilidade do pesquisador responsável e, após esse período, os materiais serão destruídos. O retorno dos resultados se dará a partir da entrega de relatórios aos participantes da pesquisa, e à instituição hospitalar.

5 RESULTADOS

Os resultados serão apresentados sob a forma de dois artigos. O primeiro, intitulado “Satisfação no trabalho de enfermeiros de um hospital universitário brasileiro no período pós pandemia”, e o segundo, “Satisfação no trabalho pós-pandemia: um estudo com enfermeiros hospitalares”. O primeiro artigo será encaminhado para a Revista Latino-Americana de Enfermagem (RLAE) e o segundo para a Revista Brasileira de Enfermagem (REBEN).

Artigo 1

Satisfação no trabalho de enfermeiros de um hospital universitário brasileiro no período pós pandemia

Resumo

Objetivo: analisar as características sociodemográficas dos enfermeiros e determinar o grau de satisfação em seu ambiente de trabalho. **Método:** pesquisa quantitativa, transversal descritiva, realizada em um hospital de grande porte, com 144 enfermeiros. Utilizou-se a Escala de Satisfação no Trabalho para coleta de dados. **Resultados:** os trabalhadores estavam satisfeitos com os colegas de trabalho e a chefia, e insatisfeitos com as promoções no trabalho. Servidores sem filhos possuem maior satisfação com a chefia. Profissionais divorciados estavam insatisfeitos com o salário. Identificou-se insatisfação com o salário por parte de profissionais que trabalhavam no turno da manhã. Profissionais que atuavam em setores fechados durante a pandemia, estavam insatisfeitos com o salário e com as promoções. **Conclusões:** mediante a insatisfação com a promoção no trabalho, evidencia-se a necessidade de construir estratégias que evidenciem a promoção no trabalho de modo factível aos enfermeiros.

Descritores: Satisfação no trabalho; Enfermeiros; COVID-19; Pandemia; Hospitais universitários.

Descriptors: Job satisfaction; Nurses; COVID-19; Pandemics; Hospitals university.

Descriptores: Satisfacción en el trabajo; Enfermeros; COVID-19; Pandemias; Hospitales universitarios.

Introdução

A satisfação no trabalho pode ser compreendida como o resultado final das vivências e experiências prazerosas que um indivíduo aprecia no ambiente de trabalho. Relação que se estabelece no ambiente de trabalho do enfermeiro e pode variar significativamente com base na especialidade, na instituição de saúde e nas configurações clínicas dos pacientes com as quais atuam. Deste modo, apresenta várias dimensões, tais como: satisfação com o salário, com os colegas ou com a chefia, com promoções e com a própria atividade laboral. [1-3] Perspectiva em que alterações nessas dimensões podem influenciar na satisfação no ambiente de trabalho.

O ambiente de trabalho hospitalar passou por mudanças significativas durante a pandemia da Corona Virus Disease (COVID-19), momento em que os enfermeiros enfrentaram inúmeros desafios, afetando sua rotina. O elevado risco de transmissão da doença, resultou na implementação de diversas medidas de prevenção. A jornada de trabalho foi intensificada, frente a elevação no número de atendimentos, e houve a redução das equipes devido aos afastamentos gerados pela infecção com a própria doença ou por acometimentos da saúde física ou mental, resultantes do contexto gerado pela pandemia no ambiente hospitalar e social. [4-5]

O Conselho Federal de Enfermagem indicou que na segunda quinzena do mês de abril de 2020, início da pandemia no Brasil, houve o aumento em 660% do número de profissionais da enfermagem afastados. Fato que contribuiu para reduzir a força de trabalho, ao mesmo tempo

em que se ampliou o número de leitos, tendo um aumento de 15662 leitos de março a junho do mesmo ano.[6-8]

Tais circunstâncias, evidenciam a necessidade de investigar a satisfação dos enfermeiros no seu ambiente de trabalho, pois a satisfação implica na prática assistencial, mantendo íntima relação com a qualidade do trabalho desenvolvida pelos enfermeiros.[9-10] Destarte, emerge a questão de pesquisa: Como se encontra a satisfação no trabalho dos enfermeiros após a pandemia da COVID-19?

Objetivo

Analisar a satisfação no trabalho de enfermeiros, considerando a sua natureza, a relação com os colegas e chefia, as promoções na carreira e a condição salarial.

Método

Tipo do estudo

Trata-se de um estudo de abordagem quantitativa, transversal, de natureza aplicada. O estudo foi orientado pelo instrumento Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE).[11-12]

Local onde ocorreu a coleta de dados

A coleta de dados ocorreu entre os meses de fevereiro a abril de 2023, realizada pessoalmente pela pesquisadora, a partir de dois instrumentos. A pesquisa foi realizada em um hospital universitário de grande porte, localizado no Rio Grande do Sul.

População

Foram convidados a participar da pesquisa, enfermeiros vinculados à instituição hospitalar. O número de profissionais efetivos na instituição é de 346 enfermeiros.

Critérios de seleção

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 mensurar a satisfação dos profissionais nas diferentes dimensões. Foram excluídos da pesquisa os profissionais que estavam em férias ou em afastamento durante o período de produção dos dados. Os profissionais participaram da pesquisa de forma voluntária. Não houve recusa por parte dos 144 participantes convidados em responder a pesquisa.

Definição da amostra

Desta forma, para coleta dos dados foi utilizada uma amostragem de 144 enfermeiros, considerando um erro amostral de 5% e um nível de confiança de 95%. Utilizou-se amostragem por conveniência para a captação dos participantes.

Variáveis do estudo

O primeiro questionário aplicado foi referente às informações sociodemográficas, com 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 abertos e 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).

Instrumentos utilizados para a coleta das informações

O questionário para avaliar o grau de satisfação do trabalhador é a Escala de Satisfação no trabalho (EST) de Siqueira (1995), composto por 25 itens associados em uma escala com amplitude de 7 pontos, em que ―1‖ corresponde a ―Totalmente insatisfeito" e ―7‖ a ―Totalmente satisfeito‖. O instrumento apresenta uma estrutura distribuída em cinco fatores relacionados a dimensões específicas de satisfação do indivíduo com o seu trabalho, a saber: satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com colegas de trabalho, satisfação com promoções, satisfação com a chefia e satisfação com o salário.[1] Os questionários foram aplicados no próprio ambiente de trabalho, seguindo os horários de funcionamento da instituição. Não houve dados incompletos decorrentes do preenchimento dos instrumentos.

Tratamento e Análise dos dados

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 foi realizada análise estatística descritiva para características sociodemográficas laborais e para a escala de satisfação do trabalho (EST). Variáveis qualitativas foram apresentadas como frequências absolutas e relativas e as quantitativas em medidas de tendência central. O cômputo do escore médio geral da EST para cada participante foi obtido somando os valores correspondentes aos 25 itens e dividindo-se o valor por 25. A computação do escore médio de cada dimensão foi obtida somando os valores correspondentes aos itens de cada domínio e dividindo o valor por 5.

A análise das variáveis da Escala de Satisfação de Siqueira teve o escore ou ponto médio de cada uma das dimensões correspondente à soma dos valores marcados em cada questão pelos respondentes dividida pelo número de itens contidos em cada uma das cinco dimensões. Seguidamente, para um completo resultado, foi efetuada a soma dos escores de cada uma das

dimensões. O total da soma foi dividido em cinco. Quanto ao resultado, deverá necessariamente estar entre 1 e 7, escore médio diretamente proporcional ao grau de satisfação com a dimensão. Quanto maior o valor do escore médio, maior será o grau de satisfação com aquela dimensão. Após cômputo dos escores da EST, foi calculado o índice de satisfação de trabalho geral e por dimensão, conforme os seguintes critérios: a) média de 1 a 3,9 – insatisfação; b) de 4-4,9 – indiferença e, c) 5-7 satisfação.[1] Para a análise descritiva das escalas, foi utilizado o coeficiente de variação de pearson, adotando como representativo valores de até 50%, para utilização da média e DP.

Os testes Mann-Whitney e Teste 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.

Aspectos Éticos

O estudo foi conduzido de acordo com as diretrizes de ética nacionais e internacionais e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria. O Consentimento Livre e Esclarecido foi obtido de todos os indivíduos envolvidos no estudo por meio escrito.

Resultados

O perfil sociodemográfico dos enfermeiros participantes do estudo evidenciou que 88,2% eram do sexo feminino, com idade média de 43 anos, DP= 8,2. Destes, 43,1% eram casados e 66% possuíam filhos. Quanto à escolaridade, 50% possuíam especialização.

Referente à situação laboral dos profissionais, 88,9% possuíam apenas um emprego, 34% trabalhavam no turno da tarde, 31,3% pela manhã, 13,9% à noite, e 20,8% em mais de um turno. No que tange 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 oito anos, com um intervalo interquartil de [7-17] anos. A renda mensal prevaleceu entre sete a dez salários mínimos em 51,4% dos pesquisados.

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

Tabela 1 - Estatística descritiva das cinco dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho. Santa Maria, RS, Brasil, 2023, (n=144)

Modelo Teórico	Itens do questionário No meu trabalho atual, sinto-me...	Média	Desvio Padrão
Satisfação com os colegas	1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	5,05	1,22
	6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	5,19	1,09
	14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	5,48	0,93
	17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	5,08	1,14
	24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	4,94	1,24
	Satisfação com os colegas (geral)	5,14	0,92
Satisfação com o salário	5. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	4,67	1,32
	8. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	4,63	1,43
	12. Com o meu salário comparado ao custo de vida.	3,69	1,54
	15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	4,35	1,38
	21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho	4,26	1,37
	Satisfação com o salário (geral)	4,31	1,26
Satisfação com a chefia	2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	4,96	1,29
	9. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	4,86	1,26
	19. Com o entendimento entre mim e meu chefe.	5,14	1,19
	22. Com a maneira como meu chefe trata-me.	5,12	1,26
	25. Com a capacidade profissional do meu chefe	5,09	1,32
	Satisfação com a chefia (geral)	5,03	1,11
Satisfação com a natureza do trabalho	7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	5,51	0,96

	11. Com a capacidade de o meu trabalho absorver-me	4,51	1,25
	13. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	5,32	0,98
	18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho	4,62	1,10
	23. Com a variedade de tarefas que realizo	4,95	1,11
	Satisfação com a natureza do trabalho (geral)	4,98	0,83
Satisfação com as promoções	3. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	4,26	1,33
	4. Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	4,21	1,31
	10. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	3,72	1,42
	16. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	4,03	1,44
	20. Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa	3,69	1,42
	Satisfação com as promoções (geral)	3,97	1,21
	Satisfação Geral	4,69	0,83

Tabela 2 – Associação das variáveis sociodemográficas com os índices de satisfação geral e das dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho, em enfermeiros de um hospital universitário. Santa Maria, RS, Brasil (n=144).

Variáveis	Col[*]†	U	Sal[‡]†	U	Chef[§]†	U	Nat[‖]†	U	Prom¶†	U	SG[**]†	U
Gênero												
Feminino	5,15 ± 0,98	995	4,27 ± 1,27	847	5,09 ± 1,07	811,5	4,96 ± 0,84	956	3,98 ± 1,18	1059	4,69 ± 0,81	1052
Masculino	5,12 ± 1,12		4,68 ± 1,14		4,57 ± 1,29		5,10 ± 0,84		3,90 ± 1,46		4,68 ± 0,96	

Possui filhos											
Sim	5,14 ± 0,94	2229	4,21 ± 1,26	2014	4,89 ± 1,14	1798,5 ††	4,93 ± 0,88	2043	3,91 ± 1,20	1995,5	4,62 ± 0,83	1836 ††
Não	5,16 ± 0,88		4,51 ± 1,26		5,29 ± 1,01		5,07 ± 0,74		4,11 ± 1,24		4,83 ± 0,81	
Trabalha em outro local												
Sim	5,06 ± 1,07	967,5	4,62 ± 1,44	879	5,17 ± 1,14	952	5,02 ± 1,14	1020,5	4,01 ± 1,30	958,5	4,78 ± 1,01	948,5
Não	5,15 ± 0,90		4,28 ± 1,24		5,01 ± 1,11		4,97 ± 0,79		3,97 ± 1,21		4,68 ± 0,81	
Atuou com pacientes com COVID-19												
Sim	5,16 ± 0,87	1718	4,23 ± 1,28	1408,5	5,06 ± 1,05	1715	4,95 ± 0,82	1574	3,88 ± 1,17	1354,5	4,66 ± 0,79	1538
Não	5,08 ± 1,10		4,61 ± 1,15		4,92 ± 1,32		5,09 ± 0,88		4,31 ± 1,34		4,80 ± 0,95	
Setor onde trabalha												
Setor aberto	5,09 ± 0,92	2067,5	4,34 ± 1,19	2222,5	4,94 ± 1,09	1967,5	4,92 ± 0,81	2051,5	3,99 ± 1,12	2052,5	4,66 ± 0,77	2163,5
Setor fechado	5,26 ± 0,91		4,26 ± 1,42		5,20 ± 1,15		5,08 ± 0,88		3,94 ± 1,40		4,75 ± 0,93	

*Colegas; †Média ± Desvio Padrão; ‡ Salário; § Chefia; ‖ Natureza do trabalho; ¶ Promoção no trabalho; **Satisfação Geral; ††p<0,05

Conforme análise estatística apresentada na tabela 2, foi possível estabelecer que os servidores que não possuíam filhos tinham maior satisfação com a chefia comparado aos servidores com filhos (p= 0,02). Também foi estabelecido que enfermeiros que não possuíam filhos possuíam maior indiferença quanto à satisfação geral, quando comparados aos que possuíam filhos (p=0,03).

Tabela 3 - Associação das variáveis sociodemográficas com os índices de satisfação geral e das dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho, em enfermeiros de um hospital universitário. Santa Maria, RS, Brasil, 2023, (n=144)

Variáveis	Col* †	p	Sal‡ †	p	Chef§ †	p	Nat‖ †	p	Prom¶ †	p	SG** †	p
Escolaridade												
Somente graduação	5,30 ± 1,34		4,29 ± 1,47		5,29 ± 1,20		5,10 ± 1,02		3,98 ± 1,15		4,79 ± 1,09	
Especialização	5,15 ± 0,91		4,30 ± 1,26		4,95 ± 1,27		5,02 ± 0,84		3,96 ± 1,17		4,68 ± 0,87	
		0,87		0,88		0,30		0,60		0,90		0,87
Mestrado	5,06 ± 0,85		4,42 ± 1,17		4,98 ± 0,85		4,85 ± 0,77		3,96 ± 1,31		4,66 ± 0,70	
Doutorado	5,31 ± 0,74		3,91 ± 1,55		5,55 ± 0,76		5,13 ± 0,94		4,17 ± 1,30		4,81 ± 0,79	
Estado civil												
Solteiro	5,25 ± 0,99		4,55 ± 1,14		5,07 ± 1,37		5,11 ± 0,82		3,92 ± 1,27		4,78 ± 0,84	
Casado	5,15 ± 0,84		4,30 ± 1,32		4,98 ± 0,98		4,98 ± 0,85		4,05 ± 1,20		4,69 ± 0,84	
		0,33		0,01		0,34		0,56		0,27		0,06
União estável	5,08 ± 1,02		4,32 ± 1,31	††	5,17 ± 0,85		4,94 ± 0,81		4,09 ± 1,25		4,72 ± 0,78	
Divorciado	4,72 ± 0,70		3,02 ± 0,42		4,70 ± 1,17		4,27 ± 0,70		3,32 ± 0,79		4,01 ± 0,63	
Turno de trabalho												
Manhã	5,07 ± 0,81		3,88 ± 1,28		4,90 ± 1,00		4,76 ± 0,78		3,83 ± 1,07		4,49 ± 0,79	

Tarde	5,23 ± 0,99		4,71 ± 1,20		5,20 ± 1,24		5,17 ± 0,81		4,06 ± 1,33		4,88 ± 0,77	
Noite	5,22 ± 1,02	0,72	4,28 ± 1,13	0,02 ††	5,09 ± 1,16	0,16	5,20 ± 0,85	0,08	4,06 ± 1,28	0,58	4,77 ± 0,87	0,19
Mais de um turno	5,07 ± 0,91		4,34 ± 1,25		4,90 ± 1,00		4,84 ± 0,88		4,00 ± 1,22		4,63 ± 0,75	
Carga horária semanal												
30 horas	5,17 ± 0,80	0,94	4,12 ± 1,39	0,28	5,18 ± 0,88	0,75	5,04 ± 0,64	0,84	4,32 ± 1,01	0,79	4,77 ± 0,71	0,92
36 horas	5,13 ± 0,93		4,45 ± 1,16		4,99 ± 1,17		4,95 ± 0,91		3,77 ± 1,26		4,66 ± 0,85	
40 horas	5,15 ± 1,12		4,02 ± 1,44		4,90 ± 1,23		4,98 ± 0,83		4,24 ± 1,19		4,66 ± 0,97	
Renda mensal												
Até 6 salários-mínimos	5,14 ± 0,96		4,37 ± 1,20		4,88 ± 1,31		4,98 ± 0,81		3,89 ± 1,25		4,65 ± 0,84	
De 6 a 10 salários-mínimos	5,11 ± 0,84	0,81	4,26 ± 1,36	0,81	5,11 ± 0,97	0,72	4,95 ± 0,85	0,92	3,97 ± 1,22	0,57	4,68 ± 0,83	0,74
Acima de 10 salários-mínimos	5,36 ± 1,17		4,40 ± 1,00		5,24 ± 0,86		5,09 ± 0,92		4,36 ± 1,03		4,89 ± 0,83	
Teve COVID-19												
Sim	5,08 ± 0,91	0,41	4,34 ± 1,22	0,75	5,08 ± 1,07	0,54	4,98 ± 0,85	0,47	3,98 ± 1,24	0,81	4,69 ± 0,83	0,68

Não	5,28 ± 0,96		4,31 ± 1,38		4,97 ± 1,21		5,01 ± 0,84		4,00 ± 1,15		4,71 ± 0,85	
Não sabe	5,36 ± 0,72		4,31 ± 1,38		4,56 ± 0,95		4,64 ± 0,35		3,56 ± 1,32		4,41 ± 0,44	
Setor que atuou durante a Pandemia da COVID-19												
Setor aberto	5,17 ± 0,89		4,47 ± 1,27		5,01 ± 0,98		4,96 ± 0,85		4,02 ± 1,04		4,73 ± 0,77	
Setor fechado	5,14 ± 0,85		3,90 ± 1,22		5,10 ± 1,14		4,93 ± 0,77		3,67 ± 1,29		4,55 ± 0,81	
Setor que não atendia pacientes COVID-19	5,10 ± 1,12	0,96	4,59 ± 1,19	0,01 ††	4,95 ± 1,35	0,94	5,09 ± 0,91	0,60	4,34 ± 1,38	0,04 ††	4,81 ± 0,98	0,24

*Colegas; †Média ± Desvio Padrão; ‡ Salário; § Chefia; ‖ Natureza do trabalho; ¶ Promoção no trabalho; **Satisfação Geral; ††p<0,05

Na tabela 3, os dados indicam que os trabalhadores divorciados demonstraram estar insatisfeitos com o salário quando comparados aos casados (0,02), com união estável (p=0,02) e solteiros (0,05). Também foi evidenciado que os funcionários que trabalhavam pela manhã estavam insatisfeitos com o salário, quando comparados aos que trabalhavam pela tarde (p= 0,01).

Outro aspecto evidenciado, foi que os profissionais que trabalhavam no setor fechado, com atendimento a pacientes com COVID-19, estavam insatisfeitos com o salário, comparados àqueles dos setores abertos com atendimento COVID-19 (p=0,02) e setores que não atendiam pacientes com COVID-19 (p=0,03). Enfermeiros que trabalhavam nos setores fechados de atendimento a pacientes com COVID-19 estavam insatisfeitos com as promoções, se comparados aos que trabalhavam em setores que não atendiam COVID-19 (p=0,04).

Discussão

A pesquisa atual se assemelha com dados encontrados em outras pesquisas realizadas com enfermeiros, em que o gênero predominante é o feminino, com idade média na faixa etária dos 35 aos 40 anos, estado civil casado(a), com filhos e com especialização como maior grau

de escolaridade. [13-15] Achados de estudos realizados em hospitais de ensino, também se assemelham aos resultados laborais encontrados nessa pesquisa, onde profissionais da enfermagem em sua maioria trabalham somente em um emprego, predominantemente nos turnos diurnos, com carga horária de 36 horas. [13-16]

Estudo realizado em Lima, no Peru, constatou que aproximadamente 40,3% dos enfermeiros se contaminaram com SARS-CoV-2 durante a pandemia, o que difere da pesquisa, que constatou que 68% dos profissionais foram infectados e desenvolveram COVID-19. Isso pode ser explicado devido a taxa de transmissão no Brasil, o qual ocupou o primeiro lugar mundial no ranking de contágios da doença. [17-18]

Referente a satisfação no trabalho dos profissionais, evidenciou-se que eles estavam satisfeitos com a relação entre colegas de trabalho na maioria das questões aplicadas. Os enfermeiros demonstraram-se indiferentes quando questionados sobre a confiança que podem ter em seus colegas de trabalho, assim como no estudo realizado com propósito de identificar os fatores relacionados à (in)satisfação no trabalho na Atenção Primária à Saúde (APS) de São Paulo, o qual também aplicou a EST.[19] Fora do contexto brasileiro, um estudo na Islândia, também constatou que existe uma relação significativa entre um bom desenvolvimento do trabalho em equipe de enfermagem e a satisfação no trabalho. [20]

Tratando-se do salário, a maioria dos indivíduos se encontram indiferentes quando questionados sobre a remuneração. Entretanto, vale destacar que os participantes se mostraram insatisfeitos com o salário comparado ao custo de vida, fato também evidenciado em outros estudos. [19,21]

Quando se trata da satisfação dos profissionais com a chefia, esses demonstraram-se satisfeitos em sua maioria, apresentando-se indiferentes somente quando se trata do modo que o chefe organiza seu trabalho no setor. Sobre o interesse do chefe com o seu trabalho, corroborando com o estudo citado anteriormente, que também identificou satisfação com a chefia e indiferença nessas questões. [19]

A satisfação com a natureza do trabalho é evidenciada como indiferente pela maioria dos entrevistados. As questões sobre a capacidade do trabalho absorver o indivíduo, as preocupações exigidas pelo trabalho, e a variedade de tarefas que este realiza em seu trabalho, são as questões em que os participantes da pesquisa permaneceram indiferentes, tal como encontrado no estudo realizado em São Paulo.[19]

Estudo realizado na Itália com enfermeiras atuantes em unidades de cuidados cardíacos críticos, constatou que o estresse desencadeado pelas preocupações do trabalho e pelas tarefas que realizam, acaba afetando negativamente a qualidade de vida e, consequentemente,

reduzindo a satisfação desses profissionais em seu trabalho. [22] Com isso, vale atentar que na atual pesquisa, os participantes estavam indiferentes, tornando válido pensar em estratégias que possam evitar o desencadeamento da insatisfação no trabalho.

Entre as dimensões desenvolvidas nesta pesquisa, a dimensão promoção com o trabalho é a que se encontra com maior número de enfermeiros insatisfeitos e indiferentes com as questões aplicadas. A insatisfação gerada nessa dimensão, é evidenciada quando se trata da maneira como a empresa realiza as promoções dos funcionários e com o tempo que levam para receber uma promoção. Fato que também foi identificado na APS de São Paulo.[19]

Um estudo realizado com profissionais de enfermagem atuantes em clínica médica e centro cirúrgico, que aplicou a mesma escala utilizada nesta pesquisa, constatou que os profissionais estavam insatisfeitos com o salário e com as promoções em seu trabalho. Fato que corrobora com os dados encontrados, em que a insatisfação foi evidenciada nestas duas dimensões. Outro aspecto semelhante foi a satisfação com os colegas de trabalho e chefia. [21]

Pesquisa realizada com objetivo semelhante, realizada com outros profissionais da área da saúde, se assemelha demonstrando insatisfação com a promoção no trabalho e satisfação com os colegas de trabalho como na atual pesquisa.[23] Os dados também permaneceram semelhantes quando pesquisados em outro âmbito da atenção em saúde, como no caso do estudo da APS de São Paulo, demonstrando parâmetros semelhantes nas mesmas dimensões e questões pesquisadas. [19]

Nesta pesquisa identificou-se que enfermeiros que não possuíam filhos tinham maior satisfação com a chefia, e indiferença quanto a satisfação geral, quando comparados aos que possuíam filhos. Um estudo que visou avaliar o nível de satisfação profissional de enfermeiros em atividade laboral durante o período da pandemia SARS-CoV-2, realizado em Portugal, concluiu que o valor médio da satisfação geral para enfermeiros sem filhos é significativamente mais elevado do que o valor médio da satisfação geral dos enfermeiros com um filho ou mais.[24] Estudo realizado em Marrocos, identificou que o reconhecimento do trabalho de enfermeiros, por parte de seus superiores, é considerado primordial para a manutenção da saúde psicológica, da qualidade de vida e da satisfação no trabalho desses profissionais.[25]

O estresse da atividade laboral, acrescido das demandas dos filhos e do trabalho doméstico para as mulheres, gênero predominante na enfermagem, pode ocasionar exaustão e trazer consequências negativas para essas mulheres, mães e enfermeiras, trazendo diversas implicações, podendo ocasionar a insatisfação no trabalho, principalmente após essas profissionais vivenciarem uma pandemia. A relação de maior satisfação com a chefia e o fato

de não possuir filhos, pode advir da menor sobrecarga que esses profissionais possuem fora do seu ambiente de trabalho, favorecendo a manutenção de boa convivência com seus superiores.[26]

Por meio deste estudo também se evidenciou que trabalhadores divorciados estavam insatisfeitos com o salário quando comparados aos demais profissionais com diferentes estados civis. Diferentemente de uma pesquisa realizada com intuito de investigar fatores associados com a satisfação no trabalho, a qual identificou que solteiros estavam com menor satisfação no trabalho quando comparados com divorciados e casados. [27]

Estudo qualitativo realizado durante a pandemia da COVID-19 visando identificar as condições de trabalho e os reflexos na saúde de profissionais de enfermagem, evidenciou que estes estavam insatisfeitos com a forma que estavam sendo reconhecidos, pois se sentiam desvalorizados, sobrecarregados, realizando um trabalho de forma mecanicista. Também relataram o descontentamento com o salário, algo identificado na atual pesquisa, em que os profissionais que trabalhavam nos setores fechados com atendimento a COVID-19 estavam insatisfeitos com o salário e com as oportunidades de ser promovido em seu trabalho. [28]

Pesquisa realizada na Arábia Saudita constatou que promover a satisfação de enfermeiros pode melhorar a eficiência e a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados. Dentre as estratégias a serem utilizadas para alcançar tal objetivo, encontra-se a melhoria das condições de trabalho e a promoção do desenvolvimento da carreira. [29] Estudo realizado em Campinas no Estado de São Paulo, também apontou que o investimento por parte dos gestores e formadores de políticas públicas, no desenvolvimento de planos de carreiras e no ambiente de trabalho, resulta em condições de trabalho que favorecem a satisfação dos enfermeiros. [30]

Limitações do estudo

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.

Contribuições para a área da Enfermagem, Saúde ou Política Pública

Essa pesquisa serve como ferramenta de gestão para qualificar o trabalho, e assim promover, um ambiente de trabalho saudável aos enfermeiros.

Conclusão

Conclui-se de modo geral, que os enfermeiros demonstraram satisfação nas dimensões referentes aos colegas de trabalho e a chefia. Fato considerado favorável para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, deve ser mantido e qualificado. Entretanto, a satisfação dos enfermeiros foi alterada quando se tratou da dimensão relacionada às promoções no trabalho.

Contudo, identifica-se a necessidade de criar estratégias referente a essa dimensão, de forma que evidenciem a promoção no trabalho como uma medida factível a todos os enfermeiros.

Outro aspecto de extrema importância, é o fato de enfermeiros que não possuíam filhos ter maior satisfação com a chefia comparado aos servidores com filhos. Essa questão precisa ser investigada e assistida com maior propriedade pela gestão, avaliando e repensando as políticas adotadas referente aos filhos de servidores, a fim de contemplar as necessidades pertinentes aos aspectos familiares, visando um bom relacionamento destes com a chefia e instâncias superiores. Fato que está atrelado ao gênero feminino majoritário como mão de obra no campo da enfermagem, o que exige medidas adequadas para contemplar o ser mãe, e ao mesmo tempo, trabalhadora.

Por outro lado, a insatisfação dos enfermeiros divorciados com o salário comparado aos com outro estado civil, permite elucidar que o divórcio é um processo burocrático, que envolve questões emocionais e financeiras, que podem estar ocasionando tal insatisfação. Com isso, a disponibilidade de um serviço de escuta e de profissionais qualificados para contribuir no manejo das questões emocionais vividas durante o processo ou após, poderá influenciar nos níveis de satisfação que esse profissional apresenta em relação ao seu trabalho, e consequentemente, com seu salário. Ainda, identificou-se a insatisfação com o salário por parte de enfermeiros que trabalhavam no turno da manhã comparado aos outros turnos. Fato este que merece melhor investigação, a fim de compreender mecanismos que possam produzir melhor satisfação na relação salário e turno de trabalho.

Referente a satisfação de enfermeiros e o marco da COVID-19, foi possível identificar que profissionais que atuaram em setores fechados durante a pandemia, estavam insatisfeitos com o salário e com as promoções em seu trabalho. Sabe-se que estes atuaram diretamente na assistência a pacientes com COVID-19, e com alto risco de transmissibilidade, fora o fato das questões emocionais vivenciadas nestes ambientes fechados. Desta forma, é imprescindível maior atenção por seus superiores e pela instituição, a fim de extrair os aprendizados propiciados pela pandemia e evitar que níveis de insatisfação possam se manter e se elevar, qualificando os ambientes de trabalho e o reconhecimento efetivo ao trabalho dos enfermeiros, para produzir a satisfação no trabalho e ambientes mais saudáveis.

Referências

1. Maria M, Siqueira M. Medidas do comportamento organizacional Estudos de Psicologia. 2002;7:11–8. Available from: https://www.scielo.br/j/epsic/a/MmZMYgkntBK7dDxyxmwryWv/?format=pdf&lang=pt
2. Scussiato Louise Aracema, Peres Aida Maris, Tominaga Louise Bueno Lelli, Galvão Keity Daiany dos Santos, Lima Dayane Cristina de. FATORES QUE ACARRETAM INSATISFAÇÃO NO TRABALHO DO ENFERMEIRO NO CONTEXTO HOSPITALAR PRIVADO. Reme : Rev. Min. Enferm. [Internet]. 2019[citado 2023 Maio 01]; 23:e-1222. Available from: http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-27622019000100266&lng=pt. Epub 20-Dez-2019. http://dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20190070.
3. Wisniewski D, Silva ES, Évora YDM, Matsuda LM. A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DA EQUIPE DE ENFERMAGEM VS. CONDIÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO RELACIONAL. Texto contexto - enferm [Internet]. 2015Jul;24(3):850–8. Available from: https://doi.org/10.1590/0104-070720150000110014
4. Miranda FMDA et al. Condições de trabalho e o impacto na saúde dos profissionais de enfermagem frente a COVID-19. Cogitare Enfermagem, v. 25, maio 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/72702>. Acesso em: 01 fev. 2023
5. Silva VGF et al. The nurse's work in the context of COVID-19 pandemic. Revista Brasileira de Enfermagem. 2021, v. 74, n. Suppl 1. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0594>. Acesso em 01 fev. 2023.
6. Silva PC, Luna BMG, Lima CMCCS. O olhar da enfermagem frente pandemia / The look of nursing front pandemia. Braz. J. Hea. Rev. [Internet]. 2021 Mar. 9 [cited 2023 Aug. 25];4(2):4798-807. Available from: https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/25936
7. Costa DCAR, Bahia L, Carvalho EMCL, Cardoso AM, Souza PMS. Oferta pública e privada de leitos e acesso aos cuidados à saúde na pandemia de Covid-19 no Brasil. Saúde debate [Internet]. 2020;44(spe4):232–47. Available from: https://doi.org/10.1590/0103-11042020E415
8. Cofen. et al. Covid-19 faz vítimas entre profissionais da saúde no Brasil. [Internet]. 2021 Mar. 9 [cited 2020, Abril]. Available from: https://www.cofen.gov.br/covid-19-faz-vitimas-entre-profissionais-da-saude-no-brasil/
9. Skela-Savič, B., Sermeus, W., Dello, S., Squires, A., Bahun, M., & Lobe, B. (2023). How nurses' job characteristics affect their self-assessed work environment in hospitals-Slovenian use of the practice environment scale of the nursing work index. BMC nursing, 22(1), 100. Available from: https://doi.org/10.1186/s12912-023-01261-5
10. Pereira Bastos Nascimento F, Henrique Jardel Feitosa Sousa K, Massante Peixoto Tracera G, Moraes dos Santos K, Célia Gollner Zeitoune R. Alinhamento e satisfação no trabalho e a relação com adoecimento dos enfermeiros [Internet]. Rev enferm UERJ; 2021 [cited 20AD Apr]. Available from: https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/61186/40494
11. Polit DF, Beck CT. Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem. 9. ed. Porto Alegre, RS: Artmed, 2019

12. Malta M, Cardoso LO, Bastos FI, Magnanini MMF, Silva CMFP. STROBE initiative: guidelines on reporting observational studies. Rev Saúde Pública. 2010;44(3):559-565. https://doi.org/10.1590/S0034-89102010000300021

13. Rapozo AC, Santos KCBD, Gonçalves MMC, Coimbra LLM, Dias RS. A satisfação profissional do enfermeiro assistencial em um hospital de ensino. Temas em Saúde. 2020;20(1):360–89.

14. Batista SA, Miclos PV, Amendola F, Bernardes A, Mohallem AG da C. Authentic leadership, nurse satisfaction at work and hospital accreditation: study in a private hospital network. Rev Bras Enferm [Internet]. 2021;74(2):e20200227. Available from: https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0227

15. Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra F de S, Chaves LDP, Henriques SH. Avaliação de desempenho por competências em enfermeiros hospitalares. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2019;27:e3184. Available from: https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184

16. Silveira RC da P, Ribeiro IK da S, Mininel VA. Calidad de vida, perfil sociodemográfico y laboral del personal de enfermería de un hospital universitario. Enferm. Actual Costa Rica (en línea) [Internet]. 23 de junio de 2021 [citado 1 de junio de 2023];(41). Available from: https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/44769

17. Zeladita-Huaman JA, Zegarra-Chapoñan R, Castro-Murillo R, Surca-Rojas TC. Preocupação e medo como preditores de fatalismo por COVID-19 no cotidiano de trabalho dos enfermeiros. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2022;30:e3605. Available from: https://doi.org/10.1590/1518-8345.5833.3605

18. América do Sul C. Relatório Como tudo começou? A gênese da crise da Pandemia de Covid-19 na América do Sul. Espirales [Internet]. 20º de junho de 2020 [citado 1º de junho de 2023];:24-77. Available from: https://revistas.unila.edu.br/espirales/article/view/2324

19. Silva FL da, Lorenzi LJ, Bisetto LA, Belo LF, Gomes GA de O, Mininel VA. Satisfação no trabalho de trabalhadores da Atenção Primária à Saúde: Um estudo exploratório. REME Rev Min Enferm. [Internet]. 21º de dezembro de 2022 [citado 10º de julho de 2023];26. Available from: https://periodicos.ufmg.br/index.php/reme/article/view/37894

20. Bragadóttir, H., Kalisch, B. J., Flygenring, B. G., & Tryggvadóttir, G. B. (2023). The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Hospitals. SAGE open nursing, 9, 23779608231175027. Available from: https://doi.org/10.1177/23779608231175027

21. Zaidan, J. L., Aquino, J. M. de, Lima, A. de G. T., Barros, A. C., & Silva, E. R. de C. (2022). Satisfação no trabalho de profissionais de enfermagem das clínicas médica e cirúrgica de uma unidade hospitalar. Revista De Enfermagem Referência, 6(1), 1–10. Available from: https://doi.org/10.12707/RVI22017

22. Zaghini F., Biagioli V., Fiorini J., Piredda M., Moons P., Sili A., Work-related stress, job satisfaction, and quality of work life among cardiovascular nurses in Italy: Structural equation modeling, Applied Nursing Research. Volume 72, 2023,151703,ISSN 0897-1897. Available from: https://doi.org/10.1016/j.apnr.2023.151703.

23. Almeida CP, Xavier SS, Machado AH. Avaliação da satisfação e da qualidade de vida no trabalho de profissionais da área da saúde em um centro especializado em reabilitação de Belém do Pará. Fisioter Bras. 2023;24(2):139-52. Available from: https://doi: 10.33233/fb.V24i2.4828

24. Micaela N, Roque M. Universidade do Minho Escola de Economia e Gestão [Internet]. [cited 2023 Aug 15]. Available from:

https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/76213/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%2bNadia%2bRoque_MGUS.pdf

25. Alahiane L, Zaam Y, Abouqal R, et alFactors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: a single-centre, cross-sectional study in MoroccoBMJ Open 2023;13:e051933. Available from: https://doi: 10.1136/bmjopen-2021-051933
26. Duarte M de LC, Silva DG da, Mattos LG de, Bombardi IP, Almeida T de, Garcia YE, et al.. The mental health of nurses who are women and mothers during the COVID-19 pandemic. Rev Gaúcha Enferm [Internet]. 2023;44:e20220006. Available from: https://doi.org/10.1590/1983-1447.2023.20220006.en
27. Assunção AÁ, Pimenta AM. Satisfação no trabalho do pessoal de enfermagem na rede pública de saúde em uma capital brasileira. Ciênc saúde coletiva [Internet]. 2020Jan;25(1):169–80. Available from: https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28492019
28. Galon T, Navarro VL, Gonçalves AM de S. Percepções de profissionais de enfermagem sobre suas condições de trabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. Rev bras saúde ocup [Internet]. 2022;47:ecov2. Available from: https://doi.org/10.1590/2317-6369/15821PT2022v47ecov2
29. Shatnawi R, Saifan A, Albashtawy M et al (2023) Researching the job satisfaction of migrant critical care nurses in Saudi Arabia. Nursing Management. Available from: https://doi: 10.7748/nm.2023.e2086
30. Pirino MVB, Nascimento Sobrinho CL, Dini AP. Satisfação profissional na enfermagem durante a pandemia de COVID-19. Rev. lat.-am. enferm. [Internet]. 12 de maio de 2023 [citado 7 de outubro de 2023];31:e3895. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/212041

Artigo 2

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

RESUMO

Objetivo: analisar a satisfação no trabalho de enfermeiros em relação às dimensões: ambiente físico, relações intrínsecas e relações hierárquicas, após o período da pandemia da COVID-19. **Métodos:** pesquisa quantitativa, transversal descritiva, realizada em um hospital de grande porte, com 144 enfermeiros. Utilizou-se o Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23) para coleta de dados. **Resultados:** houve satisfação na dimensão relação intrínseca do trabalho. Referente às dimensões relações hierárquicas e ambiente físico, houve maior indiferença, principalmente com as questões de negociações sobre a contratação de benefícios, e com a ventilação do ambiente de trabalho. Enfermeiros atuantes em setores fechados estavam mais satisfeitos com o ambiente físico que enfermeiros de setores abertos, havendo o mesmo com relação aos setores COVID-19. **Conclusões:** a satisfação dos enfermeiros com o trabalho enquanto propiciador de realização deve ser mantida e qualificada a fim de promover saúde e bem estar aos trabalhadores. Ademais, é necessária atenção à estrutura e ao ambiente físico do trabalho no intuito de evitar ambientes de trabalho desfavoráveis.

.

Descritores: Satisfação no trabalho; Enfermeiros; COVID-19; Pandemia; Hospitais universitários.

Descriptors: Job satisfaction; Nurses; COVID-19; Pandemics; Hospitals university.

Descriptores: Satisfacción en el trabajo; Enfermeros; COVID-19; Pandemias; Hospitales universitarios.

INTRODUÇÃO

A pandemia do Corona Virus Disease (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 3 mil milhões de indivíduos, ou seja, 44% da população mundial, tinham sido infectados pelo SARS-CoV-2 pelo menos uma vez [(2)].

O vírus SARS-CoV-2, possui alta transmissibilidade e se caracteriza por uma síndrome gripal que pode vir a agravar, necessitando de cuidados intensivos, levando até mesmo ao óbito. Diante deste contexto, muitos profissionais da saúde se contaminaram no decorrer da pandemia,

se afastando de suas atividades laborais. Com a alta demanda referente ao crescente número de casos, e consequentemente aumento do número de leitos e afastamentos dos profissionais, o sistema de saúde apresentou-se sobrecarregado e os profissionais que estavam na linha de frente com uma sobrecarga no trabalho, afetando principalmente os profissionais da enfermagem que atuam integralmente na assistência em saúde [3,4].

Aspectos que alteraram a rotina no ambiente hospitalar e tornaram o processo de trabalho de enfermeiros mais complexo, intensificando a necessidade de cuidados de prevenção e saúde coletiva com o uso de equipamentos de proteção individual e restrição de contato entre os profissionais. Elementos que conjuntamente com o ambiente de estresse gerado pela pandemia, influenciaram na satisfação no trabalho dos profissionais enfermeiros [5].

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, os quais também podem influenciar na satisfação no trabalho [6].

Dentre os fatores associados à satisfação no trabalho de enfermeiros, as dimensões relacionadas ao salário e às promoções no trabalho se destacam 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 [7].

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?

OBJETIVO

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.

MÉTODOS

Aspectos Éticos

O estudo foi conduzido de acordo com as diretrizes de ética nacionais e internacionais e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria, cujo

parecer está anexado à presente submissão. O Consentimento Livre e Esclarecido foi obtido de todos os indivíduos envolvidos no estudo por meio escrito.

Desenho, período e local do estudo

Trata-se de um estudo de abordagem quantitativa, transversal, de natureza aplicada, 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) [8-9].

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 no 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).

População ou amostra ; critérios de inclusão e exclusão

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% e um nível de confiança de 95%. 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.

Protocolo de estudo

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 por Meliá, Peiró e Calatayud (1986), 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 satisfeito, 3=indiferente, 4=parcialmente satisfeito e 5=totalmente satisfeito [(10)].

Análise dos resultados e estatística

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 representativo 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.

RESULTADOS

A partir da análise das carácteristicas 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 a 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.

Tabela 1 - Estatística descritiva das três dimensões da Escala S20/23. Santa Maria, RS, Brasil, 2023, (n=144)

Modelo Teórico	**Itens do questionário**	**Média**	**Desvio Padrão**
SRH[¶]	Apoio recebido das instâncias superiores	3,39	1,19
	Igualdade de tratamento e sentido de justiça	3,47	1,22
	Possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho	3,68	1,13
	Participação nas decisões na organização ou na sua área de trabalho	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 são cumpridos as normas legais e os acordos coletivos	3,26	1,16

	Forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios	3,07	1,19
	Periodicidade da supervisão	3,61	0,92
	Possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho	3,72	1,08
	Satisfação com relação hierárquica (Geral)	3,54	0,86
SAFT†	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
SIT‡	Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas de que gosta	4,01	0,90
	Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas nas quais se destaca	3,94	0,92
	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.*

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. Acerca das oportunidades para fazer o que se gosta teve de média 4,01.

As outras dimensões apresentaram médias mais baixas quando comparadas à dimensão relação intrínseca. A dimensão referente às relações hierárquicas obteve média geral de 3,54, apresentando médias mais altas nas questões referente 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 indiferença 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 indiferentes ou até mesmo insatisfeitos, comparando 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.

Tabela 2 - Associação das variáveis sociodemográficas com os índices de satisfação geral e das dimensões da Escala S20/23, em enfermeiros de um hospital universitário. Santa Maria, RS, Brasil, 2023, (n=144)

	Dimensões							
Variáveis	**SIT¶ (Média ± DP‖)**	**U §**	**SAFT† (Média ± DP‖)**	**U §**	**SRH‡ (Média ± DP‖)**	**U §**	**Satisfação Geral (Média ± DP‖)**	**U §**
Gênero								
Feminino	4,04 ± 0,68	1021,5	3,45 ± 0,95	1005,0	3,58 ± 0,81	909,5	3,64 ± 0,70	938,0
Masculino	3,97 ± 0,84		3,25 ± 1,14		3,25 ± 1,17		3,40 ± 0,97	
Possui filhos								
Sim	4,01 ± 0,66	2100,5	3,42 ± 0,98	2288,0	3,49 ± 0,85	2052,0	3,57 ± 0,70	2073,5
Não	4,07 ± 0,77		3,44 ± 0,97		3,64 ± 0,88		3,68 ± 0,80	

Trabalha em outro local								
Sim	3,90 ± 0,67	868,0	3,56 ± 1,17	900,5	3,57 ± 0,91	992,0	3,61 ± 0,82	1014,0
Não	4,05 ± 0,70		3,41 ± 0,95		3,54 ± 0,86		3,61 ± 0,73	
Atuou com pacientes com COVID-19								
Sim	4,02 ± 0,70	1704,5	3,38 ± 0,94	1488,0	3,52 ± 0,80	1592,0	3,59 ± 0,68	1560,5
Não	4,07 ± 0,70		3,58 ± 1,11		3,62 ± 1,05		3,69 ± 0,91	
Setor onde trabalha								
Setor aberto	4,03 ± 0,70	2243,5	3,21 ± 0,92	1377,5*	3,49 ± 0,83	2022,0	3,52 ± 0,79	1823,0
Setor fechado	4,03 ± 0,71		3,88 ± 0,94		3,66 ± 0,91		3,78 ± 0,78	

¶ *SRH= Satisfação com Relações Hierárquicas;* † *SAFT= Satisfação com Ambiente Físico de Trabalho;* ‡ *SIT= Satisfação Intrínseca no Trabalho;* § *= U de Mann-Whitney; || = Desvio Padrão; * = Valor de p < 0,05.*

Tabela 3 - Associação das variáveis sociodemográficas com os índices de satisfação geral e das dimensões da Escala S20/23, em enfermeiros de um hospital universitário. Santa Maria, RS, Brasil, 2023, (n=144)

Variáveis	**Dimensões**							
	SIT¶ (Média ± DP‖)	**p**	**SAFT† (Média ± DP‖)**	**p**	**SRH ‡ (Média ± DP‖)**	**p**	**Satisfação Geral (Média ± DP‖)**	**p**
Escolaridade								
Graduação	4,30 ± 0,70		3,47 ± 1,31		3,67 ± 1,20		3,73 ± 1,10	

Especialização	3,96 ± 0,77		3,40 ± 0,92		3,53 ± 0,87		3,58 ± 0,72	
Mestrado	4,07 ± 0,61	0,51	3,39 ± 0,98	0,78	3,48 ± 0,80	0,56	3,58 ± 0,68	0,61
Doutorado	4,05 ± 0,46		3,73 ± 0,99		3,87 ± 0,57		3,85 ± 0,50	
Estado civil								
Solteiro	4,15 ± 0,79		3,53 ± 0,97		3,70 ± 0,83		3,75 ± 0,76	
Casado	4,03 ± 0,66	0,07	3,33 ± 1,00	0,63	3,49 ± 0,90	0,27	3,56 ± 0,76	0,32
União estável	3,92 ± 0,64		3,51 ± 0,91		3,52 ± 0,75		3,58 ± 0,60	
Divorciado	3,71 ± 0,38		3,25 ± 1,16		3,10 ± 0,97		3,28 ± 0,80	
Turno de Trabalho								
Manhã	4,11 ± 0,56		3,33 ± 1,05		3,49 ± 0,89		3,58 ± 0,77	
Tarde	4,11 ± 0,81	0,09	3,40 ± 0,93	0,81	3,72 ± 0,86	0,32	3,71 ± 0,76	0,67
Noite	3,98 ± 0,62		3,59 ± 1,00		3,45 ± 0,94		3,59 ± 0,78	
Mais de um turno	3,81 ± 0,72		3,50 ± 0,94		3,40 ± 0,74		3,51 ± 0,63	
Carga Horária Semanal de Trabalho								
30 horas	4,11 ± 0,59		3,30 ± 0,94		3,68 ± 0,65		3,67 ± 0,59	
40 horas	3,98 ± 0,84	0,87	3,55 ± 1,03	0,58	3,35 ± 1,01	0,53	3,52 ± 0,89	0,86
36 horas	4,01 ± 0,71		3,45 ± 0,98		3,53 ± 0,90		3,61 ± 0,76	
Renda mensal								
Até 6 salários-mínimos	4,02 ± 0,73		3,38 ± 0,92		3,51 ± 0,84		3,58 ± 0,71	

07 a 10 salários-mínimos	4,05 ± 0,70		3,45 ± 1,04		3,57 ± 0,91		3,64 ± 0,78	
Acima de 10 salários-mínimos	4 ± 0,54	0,86	3,44 ± 0,91	0,88	3,55 ± 0,66	0,83	3,61 ± 0,60	0,83
Teve COVID-19								
Sim	4,02 ± 0,73		3,38 ± 0,99		3,57 ± 0,86		3,61 ± 0,74	
Não	4,07 ± 0,65	0,86	3,50 ± 0,98	0,71	3,54 ± 0,88	0,51	3,63 ± 0,76	0,88
Não sabe	4 ± 0,30		3,68 ± 0,76		3,18 ± 0,70		3,48 ± 0,63	
Setor que trabalhou durante a pandemia da COVID-19								
Setor aberto COVID-19	3,98 ± 0,76		3,15 ± 0,88		3,44 ± 0,82		3,48 ± 0,70	
Setor fechado COVID-19	4,06 ± 0,60	0,84	3,72 ± 0,91	0,00*	3,59 ± 0,80	0,25	3,71 ± 0,65	0,07
Setor que não atendia pacientes COVID-19	4,11 ± 0,70		3,60 ± 1,14		3,72 ± 1,02		3,76 ± 0,90	

¶ *SRH= Satisfação com Relações Hierárquicas;* [†] *SAFT= Satisfação com Ambiente Físico de Trabalho;* [‡] *SIT= Satisfação Intrínseca no Trabalho;* [||] *= Desvio Padrão; * = Valor de p < 0,05.*

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.

DISCUSSÃO

Os resultados encontrados na atual pesquisa corroboram com dados de outros estudos realizados com enfermeiros, em que predomina o gênero, faixa etária dos 35 aos 40 anos, casados, com um ou mais filhos, e especialização como maior grau de escolaridade [(11-13)].

Estudos realizados em hospitais de ensino, também se assemelham aos resultados laborais encontrados nessa pesquisa, onde a maioria dos enfermeiros trabalham somente em um emprego, durante o dia, com carga horária de 36 horas [11,14].

Estudo realizado no Peru, evidenciou que aproximadamente 40,3% dos enfermeiros desenvolveram COVID-19 na pandemia, o que difere da pesquisa atual onde 68% dos profissionais tiveram a doença. Isso pode ser explicado devido o Brasil ocupar o primeiro lugar mundial no ranking da doença [15,16].

Pesquisa realizada com enfermeiros do Sergipe, que visou analisar o nível de satisfação no trabalho em 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 a da atual pesquisa [17].

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, qual também obteve a maior média demonstrando satisfação em tal dimensão [17,18].

Referente às indiferenças 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, maior nível de indiferença. Assim como evidenciado em outros estudos, em que a mesma questão teve menor grau de concordância.[16,17]. Quando se trata do ambiente físico do trabalho, a menor média encontrada foi em relação à ventilação no ambiente, questão que também trouxe indiferença e insatisfação em outras pesquisas [17,18].

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 [19].

Fato que estabelece 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. Frente a pandemia, todos esses protocolos se intensificaram, necessitando de ainda mais organização nesses ambientes, fazendo com que profissionais apresentassem maior satisfação por atuar em setores fechados do hospital. [20]

Quando comparado a um âmbito diferente do hospitalar, um estudo realizado em São Paulo com equipes de Estratégia de Saúde da Família (ESF), que 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 (APS) estão satisfeitos com o ambiente físico da unidade, se diferenciando do resultado encontrado no âmbito hospitalar neste estudo [21]. 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 [22].

A indiferença ou a insatisfação gerada pela 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 [23-25].

Limitações do estudo

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.

Contribuições para a área

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 indiferentes ou 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 indiferença dos 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 [Internet]. 2023. [cited 2023 Oct 10]. 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. 2022;25;399(10344):2351-2380.https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)00484-6
3. Miranda FMD'A, Santana LL, Pizzolato AC, Saquis LMM. Condições de trabalho e o impacto na Saúde dos profissionais de enfermagem frente a Covid-19. Cogitare Enfermagem. 2020;25,e72702. http://dx.doi.org/10.5380/ce.v25i0.72702
4. 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 [Internet]. 2021;74:e20200594. https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0594
5. Galon T, Navarro VL, Gonçalves AM de S. Percepções de profissionais de enfermagem sobre suas condições de trabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. Rev bras saúde ocup [Internet]. 2022;47:ecov2. https://doi.org/10.1590/2317-6369/15821PT2022v47ecov2
6. 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 [Internet]. 2015 Jul;24(3):850–8. https://doi.org/10.1590/0104-070720150000110014
7. Scussiato LA, Peres AM, Tominaga LBL, Galvão KDS, Lima DC. Fatores que acarretam insatisfação no trabalho do enfermeiro no contexto hospitalar privado. Rev Enferm [Internet]. 2019;23:e-1222. http://dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20190070

8. Polit DF, Beck CT. Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem. 9. ed. Porto Alegre, RS: Artmed, 2019.

9. Malta M, Cardoso LO, Bastos FI, Magnanini MMF, Silva CMFP. STROBE initiative: guidelines on reporting observational studies. Rev Saúde Pública. 2010;44(3):559-565. https://doi.org/10.1590/S0034-89102010000300021

10. Carlotto MS, Câmara SG. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). Psico-USF [Internet]. 2008 Jul;13(2):203–10. https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200007

11. 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. https://doi.org/10.29327/213319.20.1-21

12. 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 [Internet]. 2021;74(2):e20200227. https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0227

13. Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra FS, Chaves LDP, Henriques SH. Avaliação de desempenho por competências em enfermeiros hospitalares. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2019;27:e3184. https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184

14. Silveira RCP, Ribeiro IKS, Mininel VA. Calidad de vida, perfil sociodemográfico y laboral del personal de enfermería de un hospital universitario. Enferm. Actual Costa Rica (en línea) [Internet]. 2021 [cited 2023 Jun 1];(41). Available from: https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/44769

15. Zeladita-Huaman JA, Zegarra-Chapoñan R, Castro-Murillo R, Surca-Rojas TC. Preocupação e medo como preditores de fatalismo por COVID-19 no cotidiano de trabalho dos enfermeiros. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2022;30:e3605. https://doi.org/10.1590/1518-8345.5833.3605

16. América do Sul C. Relatório Como tudo começou? A gênese da crise da Pandemia de Covid-19 na América do Sul. Espirales [nternet]. 2020 [cited 2023 Oct];4(1):24-77. Available from: https://revistas.unila.edu.br/espirales/article/view/2324

17. Kameo SY, Rocha LRC, Santos MS. Perfil e satisfação profissional do enfermeiro oncologista: retrato de Sergipe. Enferm Foco 2020;11 (1): 142-146. https://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n1.2070

18. Carmo HO, Peduzzi M, Tronchin DMR. Team climate and job satisfaction in a Mobile Emergency Care Service. Rev esc enferm USP [Internet]. 2022;56:e20220174. https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0174en

19. Portela RS, Lemos TAB, Marques KMS, Marques BB, Rocha IM, Ribeiro LM, Carvalho AFM, Carvalho GD, Silva MA, Feitosa MCP. Ergonomic analysis of the Neonatal ICU and its influence on injuries in health professionals. RSD [Internet]. 2021 Jul.28 [cited 2023 Oct 14];10(9):e35910918196. Available from: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/18196

31. 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 [Internet]. 2021;74:e20200594. Available from: https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0594

20. Peduzzi M, Agreli HLF, Espinoza P, Koyama MAH, Meireles E, Baptista PCP, West M. Relação entre clima da equipe e satisfação no trabalho na Estratégia Saúde da Família. Rev.

saúde pública [Internet]. 2021 dez.16 [cited 2023 Oct 27];55:117. Available from: https://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/194607

21. Martínez-Santana D, Barros VA, Serrano SMC, Arriagada MEF, Fontes PS, Cea MPR, Munoz V. Internal user satisfaction: challenge for management in primary health care. Nurse Care Open Acces J. 2017;3(2):215-219. https://doi.org/10.15406/ncoaj.2017.03.00065

22. Sá AMS, Martins-Silva PO, Funchal B. Burnout: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. Psicol Soc [Internet]. 2014 Sep;26(3):664–74. https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000300015

23. Rosa C, Carlotto MS. Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. Rev SBPH [Internet]. 2005 [cited 2023 Oct 19];8(2):1-15. Available from: https://revistasbph.emnuvens.com.br/revista/article/view/18

24. Vieira GC, Granadeiro DS, Raimundo DD, Silva JF, Hanzelmann RS, Passos JP. Satisfação profissional e qualidade de vida de enfermeiros de um hospital brasileiro. Rev Av Enferm [Internet]. 2021;39(1):52-62. https://doi.org/10.15446/av.enferm.v39n1.85701

25. Ozonam MAQ, Dalri RCMB, Saouzo SV, Santos SVM, Galdino MJQ, Robazzi MLCC. Associação dos acidentes de trabalho com a satisfação ocupacional de profissionais de enfermagem da área hospitalar. Saud Pesq [Internet]. 2021;14(4):709-719. https://doi.org/10.17765/2176-9206.2021v14n4e7836

6 DISCUSSÃO

Dessa forma, destaca-se o quão positivo foi o resultado da satisfação, pois, pesquisas apontam que a satisfação com colegas de trabalho e com a chefia são essenciais para a elevação da satisfação geral com o trabalho (ZAIDAN, 2022). A satisfação com o trabalho em equipe pode também evitar a rotatividade de profissionais e a escassez de enfermeiros (BRAGADÓTTIR; KALISCH; FLYGENRING; TRYGGVADÓTTIR, 2023).

A insatisfação se evidencia quando se trata das promoções no trabalho. Os enfermeiros também estavam insatisfeitos quando questionados sobre o salário comparado ao custo de vida. Essas insatisfações estão atreladas à expectativa do reconhecimento profissional, estabelecidos por meio da compensação financeira e por plano de carreira. Uma pesquisa aponta que além de condições de trabalho seguras e protetoras à saúde dos trabalhadores, deve-se proporcionar políticas voltadas à remuneração e ao plano de carreiras com o intuito de reduzir as desigualdades entre as profissões da saúde e promover a satisfação no trabalho, impactando na qualidade do cuidado e na diminuição da evasão profissional (SILVA, F. *et al.*, 2022).

Estudo evidenciou que o estresse resultante das atividades laborais, aliado às demandas referente aos filhos e dos afazeres domésticos, podem levar essa mulher ao esgotamento, repercutindo na saúde mental através do desenvolvimento de ansiedade, estresse, fadiga, depressão, afetando o bom desenvolvimento no trabalho e a satisfação dessas profissionais (DUARTE *et al*., 2023).

Na atual pesquisa, os trabalhadores divorciados demonstraram estar insatisfeitos com o salário, quando comparados aos casados, com união estável e solteiros. Pesquisa constatou que o alto apoio social favorece a satisfação no trabalho, o que faz com que pessoas casadas se sintam mais satisfeitas com seu trabalho e que pessoas solteiras se sintam insatisfeitas (ASSUNÇÃO; PIMENTA, 2020).

Foi evidenciado que os funcionários que trabalhavam no turno da manhã estavam insatisfeitos com o salário, quando comparados aos que trabalhavam pela tarde. Estudo que visou identificar as relações entre satisfação no trabalho e síndrome de Burnout em um grupo de trabalhadores da área de enfermagem, identificou que apenas os níveis de satisfação com a chefia apresentam diferenças significativas entre os turnos, se diferenciando dos dados encontrados na atual pesquisa, na qual a insatisfação esteve relacionada ao salário e o turno da manhã (RUVIARO; BARDAGI, 2010).

Outro aspecto evidenciado foi que profissionais que trabalhavam nos setores fechados COVID-19, estavam insatisfeitos com o salário e com as promoções no trabalho, comparados

aos que trabalhavam nos demais setores. Pesquisa realizada durante a pandemia da COVID-19, visando identificar as condições de trabalho e os reflexos na saúde de profissionais de enfermagem, evidenciou que esses profissionais estavam insatisfeitos com o reconhecimento e descontentes com o salário, como o identificado na atual pesquisa (GALON; NAVARRO, GONÇALVES, 2022). Estudo aponta que o investimento de gestores e formadores de políticas públicas em planos de carreira e no ambiente de trabalho, resultam em condições de trabalho que favorecem a satisfação dos enfermeiros (PIRINO, 2023).

Referente ao instrumento S20/23, identificou-se satisfação com as relações intrínsecas do trabalho, indiferença quanto às relações hierárquicas e com o ambiente físico de trabalho. Estudos identificaram médias superiores às que foram encontradas na atual pesquisa, demonstrando satisfação geral com o trabalho, corroborando somente quando se trata das relações intrínsecas, item no qual se obteve média semelhante, representando satisfação entre os profissionais em tal dimensão, principalmente com a questão do trabalho como fator de realização, assim como na atual pesquisa (CARMO; PEDUZZI; TRONCHIN, 2022).

Referente ao ambiente físico de trabalho, sabe-se que a UTI, o CME e o centro cirúrgico são locais onde o ambiente físico faz 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 (BACKES; ERDMANN; BÜSCHER, 2015; CARDOSO *et al.*, 2020; PORTELA R. da S. *et al.*, 2021).

Vale destacar a padronização que há nesses setores, além de protocolos orientadores das práticas, os quais devem ser seguidos. Frente a pandemia, todos esses protocolos se intensificaram, necessitando de ainda mais organização nesses ambientes, tornando o ambiente mais eficaz para o atendimento de pacientes com COVID-19 positivo, diminuindo assim as chances de infecção com a doença. Com isso, esses fatores podem ter influenciado no fato dos profissionais estarem mais satisfeitos com o ambiente físico de setores fechados do hospital, quando comparados aos outros setores (CONZ et al., 2021; CUNHA et al, 2021; LIMA et al., 2023; SILVA, V. *et al.*, 2021).

7 CONCLUSÃO

Conclui-se que, de modo geral, os enfermeiros demonstraram satisfação nas dimensões referentes aos colegas de trabalho e a chefia. Questão favorável para a promoção de um ambiente de trabalho saudável. Entretanto, identificou-se insatisfação referente às promoções no trabalho. Desta forma, identifica-se a necessidade de criar estratégias que tratem dessa dimensão, de forma que a promoção no trabalho se estabeleça como uma medida factível a todos os enfermeiros.

A identificação de que enfermeiros que não possuíam filhos têm maior satisfação com a chefia, quando comparado aos trabalhadores com filhos, deve ser investigada e avaliada com maior propriedade pela gestão, a fim de contemplar as necessidades pertinentes aos aspectos familiares, qualificando o relacionamento destes com a chefia e instâncias superiores.

A insatisfação dos enfermeiros divorciados em relação ao salário, quando comparado aos com outro estado civil, permite inferir que o divórcio é um processo burocrático, que transcende as questões relativas ao ambiente de trabalho, mas envolve os aspectos emocionais dos trabalhadores, as quais podem ser afetadas por alterações nas questões financeiras dos indivíduos, alterando o padrão de vida e, consequentemente, levando a insatisfação do salário identificada.

Diante do reconhecimento desta insatisfação, sugere-se a disponibilidade de um serviço de saúde do trabalhador, na qual a escuta realizada por profissionais qualificados, venha a facilitar a elaboração do processo de divórcio, principalmente referente às questões emocionais e a reorganização financeira. Fato que pode influenciar nos níveis de satisfação desses profissionais em relação ao seu trabalho, e consequentemente.

Ainda, identificou-se a insatisfação com o salário por parte de enfermeiros que trabalhavam no turno da manhã, quando comparado aos trabalhadores de outros turnos. Este fato deve ser melhor investigado, a fim de compreender mecanismos que possam produzir melhor satisfação na relação salário e turno de trabalho.

Referente a satisfação de enfermeiros e o marco da COVID-19, foi possível identificar que profissionais que atuaram em setores fechados durante a pandemia, estavam insatisfeitos com o salário e com as promoções em seu trabalho. Sabe-se que estes atuaram diretamente na assistência a pacientes com COVID, com alto risco de transmissibilidade. Desta forma, é imprescindível maior atenção por seus superiores e pela instituição, a fim de extrair os aprendizados propiciados pela pandemia e evitar que níveis de insatisfação possam se manter e

se elevar. A qualificação dos ambientes de trabalho favorece o reconhecimento efetivo ao trabalho dos enfermeiros, e produz satisfação no trabalho e ambientes mais saudáveis.

Referente a aplicação do instrumento S20/23 conclui-se que, de modo geral, as médias se mantiveram altas nas dimensões, o que representa que os indivíduos estão satisfeitos ou indiferentes com as dimensões avaliadas. Vale destacar que na dimensão relacionada às questões intrínsecas do trabalho, os enfermeiros demonstraram satisfação, principalmente com o trabalho enquanto propiciador de realização, o que deve ser mantido e qualificado, a fim de manter um ambiente de trabalho saudável. Por outro lado, a dimensão referente ao ambiente físico do trabalho obteve a menor média, demonstrando indiferença ou até mesmo insatisfação dos participantes, principalmente nas questões de ventilação e climatização, itens que obtiveram menores médias.

Desta forma, sugere-se desenvolver novas pesquisas referentes à satisfação com o ambiente de trabalho, com vistas a melhor compreendê-la e facilitar a elaboração de estratégias que contribuam na produção de ambientes de trabalho saudáveis.

REFERÊNCIAS

ALAHIANE, L.; ZAAM, Y.; BELAYACHI, J. Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: a single-centre, cross-sectional study in Morocco. **BMJ Open**, Morocco, v. 13, n. 5, p. e051933, 2023. Disponível em: https://bmjopen.bmj.com/content/13/5/e051933.citation-tools. Acesso em: 17 julho 2023.

ASSUNÇÃO, A. Á.; PIMENTA, A. M. Satisfação no trabalho do pessoal de enfermagem na rede pública de saúde em uma capital brasileira. **Ciência & Saúde Coletiva**, Belo Horizonte, v. 25, n. 1, p. 169–180, jan. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/KNvGJ9MzsHqy5ztx3Pdvtvw/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 19 julho 2023.

BACKES, M. T. S.; ERDMANN, A. L.; BÜSCHER, A. O Cuidado com o Ambiente Vivo, Dinâmico e Complexo em Unidade de Terapia Intensiva. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Florianópolis, v. 3, pág. 411–418, mai. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rlae/a/kPPnKt3HqqMjvVhw33WJyBd/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 20 agosto 2023.

BARBOSA, A. C. Q. Lições sobre a Pandemia da COVID-19 e a Informação Científica. **APS EM REVISTA**, Minas Gerais, v. 2, n. 1, p. 70–72, 2020. Disponível em: https://apsemrevista.org/aps/article/view/60. Acesso em: 6 dez. 2021.

BEGLEY, T. M.; CZAIKA, J. M. Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction , intent to quit, and health following organizational change. **Journal of applied psychology**, v. 78, n. 4. p. 552-556. 1993. Disponível em: https://psycnet.apa.org/record/1993-47396-001. Acesso em: 22 junho 2023.

BITENCOURT, J. V. O. V. *et al*. Nurse's protagonism in structuring and managing a specific unit for covid-19. **Texto contexto - enferm.** v. 29, n. e20200213, dez. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tce/a/ymdsbYLdmhByk9s6Vdm7Bfp/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 6 dezembro 2021.

BRAGADÓTTIR, H. et al. Relação do Trabalho em Equipe de Enfermagem e Satisfação no Trabalho em Hospitais. **SAGE Enfermagem Aberta**, v. 9, p. 1-12, 2023. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/23779608231175027. Acesso em: 11 de maio 2023.

BRASIL. Conselho de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Disponível em: https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf. Acesso em: 15 março 2023.

BRUNELLI, M. G. M. **Motivação no serviço público**. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em MBA em Gestão Pública) – Faculdade Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios, Porto Alegre. 2008. Disponível em: https://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/maria_da_graca_mello_brunelli._tcc.pdf. Acesso em: 10 janeiro 2023.

BUSANELLO, J. *et al*. Otimização dos cuidados intensivos na assistência ao paciente com COVID-19. **Enfermagem em Foco**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, dez. 2020. Disponível em:

<http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/4072/980>. Acesso em: 06 dezembro 2021.

CAMPOS, R. M.; FARIAS, G. M.; RAMOS, C. S. Satisfação profissional da equipe de enfermagem do SAMU/Natal. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, v. 11, n. 3, 2017. Disponível em: https://revistas.ufg.br/fen/article/view/47200. Acesso em: 2 dezembro 2021.

CARDOSO, S. B. *et al*. Ambiente de terapia intensiva pediátrica: implicações para a assistência da criança e de sua família. **Revista Baiana de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 33, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/33545. Acesso em: 5 outubro 2023.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). **Psico-USF**, São Leopoldo, v. 13, n. 2, p. 203–210, jul. 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pusf/a/X3ywpQW7VqQ7tGx8wRBBfPJ/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 10 abril 2023.

CARMO, H. D. O.; PEDUZZI, M.; TRONCHIN, D. M. R. Team climate and job satisfaction in a Mobile Emergency Care Service. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 56, p. e20220174, 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/reeusp/a/CbcvPpXnvx7RSk4KYCRwTJm/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 12 maio 2023.

CARVALHO, M.S., LEAL, D.M., NASCIMENTO, E.B.F. Satisfação no trabalho entre os profissionais de Enfermagem das Unidades de Terapia Intensiva (UTI) de um hospital filantrópico de Aracaju- SE. **Congresso internacional de enfermagem**. Universidade Tiradentes. Disponível em: https://eventos.set.edu.br/cie/article/view/5393. Acesso em: 6 dezembro 2021.

CONZ, C. A. *et al*. Experiences of intensive care unit nurses with COVID-19 patients. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 55, p. e20210194, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/reeusp/a/WpwQjSLqBQy3ZgfwQk5VL8t/?format=pdf&lang=en. Acesso em: 20 agosto 2023.

COSTA, N. R. *et al*. As medidas de enfrentamento à pandemia da Covid-19 no Brasil na percepção da população atuante nas mídias sociais. **Centro de Estudos Estratégicos da Fiocruz**. Rio de Janeiro, p. 1-14, 2020. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/sites/agencia.fiocruz.br/files/u91/relatorio_pesq_percep_covid-19_cee_versao_final_15_04_2020.pdf>. Acesso em: 6 dezembro 2021.

CUNHA, D. A. O. *et al*. Estresse da equipe de enfermagem em cuidados paliativos no enfrentamento da COVID-19. **Acta Paulista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 34, p. eAPE001915, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ape/a/MsKTdhnyWJLRrrHw3XNW7Mz/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 20 agosto 2023.

DUARTE, M. L. C. et al. Saúde mental de enfermeiras, mulheres e mães no período da pandemia de COVID-19. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 44, n.

e20220006, p. 1-5, 2023. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/rgenf/article/view/131175/88242. Acesso em: 25 setembro 2023.

FORTE, E. C. N. **A satisfação no trabalho de enfermeiros/as em dois modelos assistenciais na atenção básica no Brasil**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Florianópolis, 2013. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/122906. Acesso em: 10 julho 2023.

GALON, T.; NAVARRO, V. L.; GONÇALVES, A. M. D. S. Percepções de profissionais de enfermagem sobre suas condições de trabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 47, p. ecov2, 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/HMJ9BGw8d36qz33PVx3fT3M/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 05 outubro 2023.

GARCIA, D.F. **Qualidade de vida no trabalho: a satisfação dos servidores do hemocentro regional de Pelotas/RS**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em gestão e saúde). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/handle/10183/67699. Acesso em: 10 fevereiro 2023.

GOMES, E. L. V. R. *et al*. **Dimensão histórica da gênese e incorporação do saber administrativo na enfermagem**. O trabalho de enfermagem. São Paulo: Cortez; 1997. *E-book.*

KAMEO, S. Y.; ROCHA, L. R. C.; SANTOS, M. DA S. Perfil e Satisfação Profissional do Enfermeiro Oncologista: Retrato de Sergipe. **Enferm. Foco**, Sergipe, v. 11, n. 1, p. 142-146, 2020. Disponível em: http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/2070. Acesso em: 20 janeiro 2023.

LEAL, J. A. L.; MELO, C. M. M. The nurses' work process in different countries: an integrative review. **Rev. Bras. Enferm**, Salvador, 2018, v. 71, n. 2 Disponível em https://www.scielo.br/j/reben/a/H5KSSxTn68HGqwbWsqPXWvG/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 06 maio 2023.

SANNA, M.C. Os processos de trabalho em Enfermagem. **Rev. bras. Enferm. Salvador,** 2007, v.60, n.2, p. 221-224. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672007000200018&lng=en. doi: https://doi.org/10.1590/S0034-71672007000200018.

SANTOS, E. L. *et al*. Satisfação profissional do enfermeiro no ambiente da unidade de terapia intensiva. **Revista Baiana de Enfermagem**, Sergipe, v. 35, n. e42812, 2021. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/42812. Acesso em: 14 agosto 2023.

LIMA, A. C. O *et al*. O impacto da pandemia de COVID-19 na saúde mental dos profissionais de enfermagem no ambito hospitalar: uma revisão integrativa da literatura. **Brazilian Journal of Health Review**, Curitiba, v. 6, n. 5, p. 20979–20991, 2023. Disponível em: https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/62981. Acesso em: 5 setembro 2023.

LINO, M. M. **Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI:** adaptação transcultural do Index of Work Satisfaction (IWS). Dissertação (Mestrado em Enfermagem). São Paulo: Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. 1999. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7138/tde-12112004-163915/pt-br.php. Acesso em: 23 março 2023.

LOCKE, E.A. 1969. What is Job satisfaction? **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 4, n. 5, p. 309-336. 1969. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507369900130. Acesso em: 10 março 2023.

RODRIGUES, M.; GASPAR, F.; LUCAS, P. Nurses' job satisfaction in hospital setting: A scoping review. **New Trends in Qualitative Research**, Portugal, v. 13, p. e650, 2022. Disponível em: https://publi.ludomedia.org/index.php/ntqr/article/view/650. Acesso em: 7 novembro 2023.

MARX, K. **O Capital**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand; 1994.

MELIÁ, J. L.; PEIRÓ, J. M. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el Cuestionario de Satisfacción S20/23. **Psicologemas**, Valencia, v. 3, n.5, p.59- 74, 1989. Disponível em: https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/1989%20S20_23%20Melia%20y%20Peiro%20Red.pdf. Acesso em: 10 de novembro de 2021.

MELO, C. M. M.; MUSSI, F. C.; DOS SANTOS, T. A.; MORAES, M. A. Pandemia da covid-19: algo de novo no trabalho da enfermeira?. **Revista Baiana de Enfermagem**, Bahia, v. 35, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/37479. Acesso em: 6 dezembro 2021.

MIRANDA, F. M. D. A. *et al*. Condições de trabalho e o impacto na saúde dos profissionais de enfermagem frente a COVID-19. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 25, n. e72702, mai. 2020. Disponível em: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/07/1096018/4-72702-v25-pt.pdf. Acesso em: 03 dezembro 2021.

MORAIS, B. X. *et al*. Satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemato-oncologia. **Rev Rene**.v.19, e3165. Disponível em: http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/31317/71755. Acesso em: 20 outubro 2023.

MORAIS, M. P. *et al*. Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. **Revista de Enfermagem da UFSM**, Londrina, v. 6, n. 1, p. 1–9, 2016. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/17766. Acesso em: 7 novembro 2023.

OLIVEIRA, E. M.; SPIRI, W. C. Dimensão pessoal do processo de trabalho para enfermeiras de Unidades de Terapia Intensiva. **Acta Paulista de Enfermagem**. Botucatu, 2011, v. 24, n. 4, p. 550-555. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ape/a/cmfrJKzLcWPDLx7yPWLRHpH/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 6 dezembro 2021.

OZONAM, M. A. Q. *et al*. Associação dos acidentes de trabalho com a satisfação ocupacional

de profissionais de enfermagem da área hospitalar. **Saúde e Pesquisa**, v. 14, n. 4, p. 709–719, 15 jul. 2021. Disponível em: https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/saudpesq/article/view/7836/6751. Acesso em: 24 maio 2023.

PIRINO, M. V. B.; NASCIMENTO SOBRINHO, C. L.; DINI, A. P. Satisfação profissional na enfermagem durante a pandemia de COVID-19. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Campinas, v. 31, p. e3895, 2023. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/212041. Acesso em: 7 outubro 2023.

POLIT, D; BECK, CT. **Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem**. Artmed 9ª Ed, Porto Alegre, 2019. *E-book.*

PORTELA, R. da S. *et al*. Ergonomic analysis of the Neonatal ICU and its influence on injuries in health professionals. **Research, Society and Development**, *[S. l.]*, v. 10, n. 9, p. e35910918196, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i9.18196. Disponível em: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/18196. Acesso em: 02 outubro 2023.

RIBAS-GOMES, E. L. *et al*. **Dimensão histórica da gênese e incorporação do saber administrativo na enfermagem.** O trabalho de enfermagem. São Paulo: Cortez, 1997. *E-book.*

RUVIARO, M. F. S.; BARDAGI, M. P. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em profissionais da área de enfermagem do interior do RS. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 33, p. 194-216, dez. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/barbaroi/n33/n33a12.pdf. Acesso em: 01 setembro 2023.

SANNA, M. C. Os processos de trabalho em Enfermagem. **Rev. Bras. Enferm,** Brasília, v. 60, n. 2, p. 221-224, 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/j/reben/a/tdR5hDyyjjGRqZ8ytgGqHsz/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 06 dezembro 2023.

SARTORETO, I. S.; KURCGANT, P. SATISFAÇÃO E INSATISFAÇÃO NO TRABALHO DO ENFERMEIRO. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, [S. l.], v. 21, n. 2, p. 181–188, 2017. DOI: 10.22478/ufpb.2317-6032.2017v21n2.23408. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/rbcs/article/view/23408. Acesso em: 01 setembro 2023.

SHATNAWI, R. *et al*. Researching the job satisfaction of migrant critical care nurses in Saudi Arabia. **Nursing Management**, mar. 2023. Disponível em: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37340722/. Acesso em: 3 setembro 2023.

SILVA, F. L.; LORENZI, L. J.; BISETTO, L. A. *et al*. Satisfação no trabalho de trabalhadores da Atenção Primária à Saúde: Um estudo exploratório. **REME-Revista Mineira de Enfermagem**, São Carlos, v. 26, n. e-1471, p. 1-9, jul. 2022. Disponível em: https://periodicos.ufmg.br/index.php/reme/article/view/37894. Acesso em: 25 janeiro 2023.

SILVA, R. M. *et al*. Sentido do trabalho para enfermeiros noturnos de um Hospital Universitário: estudo descritivo. **Online brazilian journal nursing**, Niterói, v. 10, n. 3, 2011. Disponível em: http://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/3433. Acesso em: 20 novembro 2021.

SILVA, V. G. F. *et al*. The nurse's work in the context of COVID-19 pandemic. **Revista Brasileira de Enfermagem**. Florianópolis, 2021, v. 75, n. Suppl 1. Disponível em: https://www.scielo.br/j/reben/a/Jx9fmt7chF5T3pRHMXZrRzk/?format=pdf&lang=pt. Acesso em 01 dezembro 2021.

SIQUEIRA, M. M. M. (1995). **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: A análise de um modelo pós-cognitivo** (Tese de doutorado, Universidade de Brasília, DF, Brasil)

SIQUEIRA, M. M. M. Medidas do comportamento organizacional. **Estudos de Psicologia**, v. 7, 2002. *E-book.*

VIEIRA, G. C. *et al*. Satisfação profissional e qualidade de vida de enfermeiros de um hospital brasileiro. **Avances en Enfermería**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 1, p. 52–62, 1 jan. 2021. Disponível em: http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v39n1/0121-4500-aven-39-01-52.pdf. Acesso em: 25 agosto 2023.

ZAGHINI, F. *et al*. Work-related stress, job satisfaction, and quality of work life among cardiovascular nurses in Italy: Structural equation modeling. **Applied nursing research: ANR**, v. 72, n. 151703, 2023. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S089718972300037X?via%3Dihub. Acesso em: 12 julho 2023.

ZAIDAN, J. L. et al. Satisfação no trabalho de profissionais de enfermagem das clínicas médica e cirúrgica de uma unidade hospitalar. **Revista de Enfermagem Referência**, Pernambuco, v. 6, n. 1, p. 1–10, 2022. Disponível em: https://revistas.rcaap.pt/referencia/article/view/29130. Acesso em: 10 março 2023.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO SOCIODEMOGRÁFICO

Satisfação profissional de enfermeiros no ambiente de trabalho hospitalar após a pandemia da COVID-19

Data da coleta dos dados:____/____/_____
Responsável pela coleta:
_____
Participante N°: _____

Características Sociodemográficas
Gênero: 1. ( ) Feminino 2. ( )Masculino 3. ( ) Outro gênero. Qual? _____
Idade: _____ anos
Escolaridade: 1. ( ) Ensino Superior Completo 2. ( ) Especialização 3. ( ) Mestrado 4. ( ) Doutorado 5. ( ) Pós- doutorado
Estado civil: 1. ( ) Solteiro 2. ( ) Casado 3. ( ) União estável 4. ( ) Divorciado 5. ( ) Viúvo
Número de filhos: 1. ( ) Sim - Quantos: _____ 2. ( ) Não
Setor que está vinculado: 1. ( ) Paulo Guedes 2. ( ) Unidade de Saúde da Mulher 3. ( ) Unidade de Ambulatório 4. ( ) Unidade de hematologia e oncologia 5. ( ) Serviço de controle de infecção 6. ( )UTI PED 7. ( ) UTI NEO 8. ( ) UTI A 9. ( ) Unidade de urgência e emergência 10. ( ) Unidade de bloco cirúrgico e processamento de material esterilizado 11. ( ) 2º internação tocoginecológica 12. ( ) Unidade da criança e do adolescente 13. ( ) Unidade de clínica cirúrgica

14. ( ) Unidade de clínica médica
15. ( ) Unidade de clínica médica I
16. ( ) Unidade de clínica médica II
17. ( ) Unidade de atenção domiciliar e dos cuidados paliativos
18. ( ) Unidade de diagnóstico por imagem
19. ( ) Unidade de gestão da qualidade e segurança do paciente
20. ( ) Unidade de hemoterapia
21. ( ) Setor de regulação e avaliação em saúde - SRAS
22. ( ) Setor de avaliação e avaliação em saúde - SERAS
23. ( ) Unidade de pesquisa clínica
24. ( ) Unidade de planejamento e assessoria
25. ( ) Comissão de padronização de materiais
26. ( ) Outro setor.
    Qual: _____

Há quantos anos/ meses trabalha na Instituição:
_____ anos
Ou
_____ meses (caso trabalhe a menos de um ano).

Trabalha em outro local:
1. ( ) Sim - Quantos Locais? _____
2. ( ) Não

Qual seu turno de trabalho atualmente:
1. ( ) Manhã
2. ( ) Tarde
3. ( ) Noite
4. ( ) Mais de um turno

Qual sua carga horária semanal em horas:
1. ( ) 20 horas
2. ( ) 30 horas
3. ( ) 40 horas
4. ( ) Outra. Qual? _____

Atuou em setor com atendimento a pacientes com COVID-19 positivo durante a pandemia?
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

Se a resposta acima for sim, qual setor?
1. ( ) UTI Adulto
2. ( ) UTI COVID-19
3. ( ) Andar clínico
4. ( ) Pronto Socorro
5. ( ) Outro setor? Qual? _____

Se atuou em setores com atendimento a pacientes COVID-19 positivos. Quantos meses atuou nesse setor?
_____meses

Se contaminou com COVID-19?

1. ( ) Sim
2. ( ) Não
3. ( ) Não sei

Renda mensal aproximada:

1. ( ) 01 a 03 salários mínimos
2. ( ) 04 a 06 salários mínimos
3. ( ) 07 a 10 salários mínimos
4. ( ) 10 a 15 salários mínimos
5. ( ) acima de 15 salários mínimos

ANEXO A - QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO (S20/23)

Habitualmente o nosso trabalho, nos seus variados aspectos, produz graus diferentes de satisfação ou insatisfação. Classifique, de acordo com a escala abaixo, o grau de **satisfação** e **insatisfação** que o seu trabalho lhe proporciona, circulando o número que corresponda a sua opinião. Por favor, não deixe questões em branco.

1 = Totalmente Insatisfeito **2** = Parcialmente insatisfeito **3** = Indiferente **4** = Parcialmente satisfeito **5** = Totalmente satisfeito

1. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com o trabalho enquanto fator de realização
2. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com as oportunidades que o trabalho lhe oferece para fazer coisas nas quais se destaca.
3. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com as oportunidades que o trabalho lhe oferece de fazer coisas de que gosta.
5. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com os objetivos e metas que deve alcançar.
6. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a higiene e a salubridade de seu local de trabalho.
7. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com o ambiente e espaço físico de seu local de trabalho.
8. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a iluminação de seu local de trabalho.
9. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a ventilação de seu local de trabalho.
10. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a climatização de seu local de trabalho
13. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com as relações pessoais com as instâncias de poder.
14. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a supervisão sobre o trabalho que realiza.
15. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a periodicidade das inspeções realizadas.
16. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a forma como avaliam e julgam seu trabalho.
17. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a igualdade de tratamento e sentido de justiça.
18. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com o apoio recebido das instâncias superiores.
19. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho.
20. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a sua participação nas decisões na organização ou na área de trabalho a que pertence.

21. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho a que pertence sobre assuntos relacionados à organização.
22. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com o modo como são cumpridas as normas legais e os acordos coletivos de trabalho.
23. Você está: **1.....2.....3.....4.....5**	com a forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios.

ANEXO B - ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO (EST)

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta. Por favor, não deixe questões em branco.

No meu trabalho atual sinto-me...

1 = Totalmente Insatisfeito **2** = Muito insatisfeito **3** = Insatisfeito **4** = Indiferente **5** = Satisfeito **6** = Muito satisfeito **7** = Totalmente satisfeito

1.( ) com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
2.( ) com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.
3.( ) com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
4.( ) com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
5.( ) com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
6.( ) com o tipo de amizade que meus colegas demostram por mim.
7.( ) com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
8.( ) com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.
9.( ) com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.
10.( ) com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.
11.( ) com a capacidade de meu trabalho me absorver.
12.( ) com o meu salário comparado ao custo de vida.
13.( ) com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço
14.( ) com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.
15.( ) com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês.
16.( ) com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.
17.( ) com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
18.( ) com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
19.( ) com o entendimento entre mim e meu chefe.
20.( ) com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta empresa.
21.( ) com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.
22.( ) com a maneira como meu chefe me trata.
23.( ) com a variedade de tarefas que realizo.
24.( ) com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
25.( ) a capacidade profissional de meu chefe.

ANEXO C – APROVAÇÃO INSTITUCIONAL

Ministério da Educação
Universidade Federal de Santa Maria
Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
Hospital Universitário de Santa Maria
Gerência de Ensino e Pesquisa

APROVAÇÃO INSTITUCIONAL

PARA ANÁLISE DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA CEP

Pesquisador (a): THAYNAN SILVEIRA CABRAL
Orientador (a): VALDECIR ZAVARESE DA COSTA
Título do Projeto: SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ENFERMEIROS NO AMBIENTE DE TRABALHO HOSPITALAR DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19
Registro Portal SIE web UFSM: 057470
Período de Execução: de 01/03/2022 à 20/12/2023

Declaramos ser de nosso conhecimento o teor do projeto acima, estando o mesmo, de acordo com a documentação e metodologia apresentadas, em conformidade com as normas de pesquisa da Comissão de Pesquisa do Setor de Pesquisa e Inovação Tecnológica da Gerência de Ensino e Pesquisa do Hospital Universitário de Santa Maria da Universidade Federal de Santa Maria- GEP/HUSM/UFSM.

O (s) pesquisador (es) têm a nossa anuência para desenvolvê-lo no âmbito do HUSM, mediante obtenção de parecer consubstanciado favorável do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

Profª Beatriz Silvana da Silveira Porto
Gerente de Ensino e Pesquisa
EBSERH/HUSM - SIAPE 2146155

Prof.ª Dra. Beatriz Silvana da Silveira Porto
Gerente de Ensino e Pesquisa do Hospital Universitário de Santa Maria
Universidade Federal de Santa Maria – GEP/HUSM/UFSM

Santa Maria, 10 / 03 / 2022

E-mail contato: valdecircosta2005@yahoo.com.br thaynan.cabral@acad.ufsm.br

HUSM-Angela.Barbieri-HUSM-WK-478302-husm-pr-gep01

ANEXO D – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA/ PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ENFERMEIROS NO AMBIENTE DE TRABALHO HOSPITALAR DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19
Pesquisador: Valdecir Zavarese da Costa
Área Temática:
Versão: 2
CAAE: 57153822.0.0000.5346
Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.393.532

Apresentação do Projeto:
Trata-se de um projeto de Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, da Universidade Federal de Santa Maria com proposta de estudo de abordagem quantitativa, transversal e descritiva, de natureza aplicada. A hipótese do estudo é que a intensificação do trabalho no período da pandemia da COVID-19 repercutiu na satisfação de enfermeiros que atuam no ambiente de trabalho hospitalar.

A pesquisa será realizada em um hospital de grande porte, localizado na região central do Rio Grande do Sul. Serão convidados a participar da pesquisa, enfermeiros vinculados à instituição hospitalar, considerando uma amostragem de 144 profissionais.

O critério de inclusão para participar da pesquisa será de o enfermeiro fazer parte do quadro efetivo da instituição há mais de um ano, pois entende-se que é necessária a vivência profissional durante a pandemia da COVID-19. Foram excluídos da pesquisa os profissionais que estejam em férias ou afastados durante o período de produção dos dados. O profissional também deve concordar em participar da pesquisa.

Serão utilizados três instrumentos: um questionário sócio demográfico, com questões que

Endereço: Avenida Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria - 7º andar - sala 763 - Sala Comitê de Ética - 97105-900 - Santa
Bairro: Camobi **CEP:** 97.105-970
UF: RS **Município:** SANTA MARIA
Telefone: (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com

abordam características da vida pessoal e do trabalho dos servidores, outro que avalia satisfação no trabalho (EST), e por fim um questionário para avaliar o grau de contentamento do trabalhador, instrumento S20/23. As análises se darão a partir do método estatístico.

Espera-se que os dados deste estudo possam elucidar como se encontra a satisfação no trabalho de enfermeiros frente à pandemia da COVID-19, contribuindo desta forma no desenvolvimento de medidas e ações que prezem pela atenção a esses profissionais, com consequente repercussão no processo saúde-doença, no desempenho profissional e na qualidade da assistência prestada, favorecendo dessa forma a satisfação desses profissionais em seu processo de trabalho.

Objetivo da Pesquisa:

GERAL

Analisar a satisfação de enfermeiros em seu ambiente de trabalho durante o período da pandemia da COVID-19.

ESPECÍFICOS

- Analisar as características sócio demográficas dos enfermeiros.
- Identificar o nível de satisfação no trabalho de enfermeiros com relação ao ambiente físico, as relações intrínsecas e as relações hierárquicas, durante o período da pandemia da COVID-19.
- Identificar o nível de satisfação no trabalho de enfermeiros quanto aos aspectos: natureza do trabalho; satisfação com colegas de trabalho; satisfação com promoções na carreira; satisfação com chefia e satisfação com o salário.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Tendo em vista as características do projeto, a descrição de riscos e benefícios pode ser considerada suficiente.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos de apresentação obrigatória podem ser considerados suficientes.

Recomendações:

.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

.

Considerações Finais a critério do CEP:

Veja no site do CEP - https://www.ufsm.br/pro-reitorias/prpgp/cep/ - modelos e orientações para apresentação dos documentos. ACOMPANHE AS ORIENTAÇÕES DISPONÍVEIS, EVITE PENDÊNCIAS E AGILIZE A TRAMITAÇÃO DO SEU PROJETO.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1914807.pdf	03/05/2022 10:00:53		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_030522.pdf	03/05/2022 09:59:47	THAYNAN SILVEIRA CABRAL	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_030522.pdf	03/05/2022 09:59:15	THAYNAN SILVEIRA CABRAL	Aceito
Outros	REGISTROGAPprojeto057470.pdf	24/03/2022 15:25:10	Valdecir Zavarese da Costa	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE240322.pdf	24/03/2022 11:42:14	Valdecir Zavarese da Costa	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_240322.pdf	24/03/2022 11:41:53	Valdecir Zavarese da Costa	Aceito
Outros	RegistroGEPHUSMpdf.pdf	23/03/2022 13:42:44	Valdecir Zavarese da Costa	Aceito
Outros	HUSM_Projeto_057470.pdf	23/03/2022 13:42:15	Valdecir Zavarese da Costa	Aceito
Outros	termo_de_confidencialidade.pdf	23/03/2022 13:40:53	Valdecir Zavarese da Costa	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	23/03/2022 13:39:47	Valdecir Zavarese da Costa	Aceito
Folha de Rosto	Folharostoassinada230322pdf.pdf	23/03/2022 13:32:36	Valdecir Zavarese da Costa	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

SANTA MARIA, 06 de Maio de 2022

Assinado por:
CLAUDEMIR DE QUADROS
(Coordenador(a))

Endereço: Avenida Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria - 7º andar - sala 763 - Sala Comitê de Ética - 97105-900 - Santa
Bairro: Camobi **CEP:** 97.105-970
UF: RS **Município:** SANTA MARIA
Telefone: (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do estudo: Satisfação profissional de enfermeiros no ambiente de trabalho hospitalar durante a pandemia da COVID-19

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Valdecir Zavarese da Costa

Mestranda: Thaynan Silveira Cabral

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria – UFSM (PPGEnf).

Telefone e endereço postal completo: (55) 3220-8263. Avenida Roraima, 1000, prédio 2ªA, sala 1310, 97105-970 - Santa Maria - RS.

Local da coleta de dados: Hospital Universitário de Santa Maria - HUSM

Eu, Thaynan Silveira Cabral, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria, juntamente com o Prof. Dr. Valdecir Zavarese da Costa, orientador e responsável pela pesquisa intitulada "Satisfação profissional de enfermeiros no ambiente de trabalho hospitalar durante a pandemia da COVID-19", o convidamos a participar como voluntário deste nosso estudo.

Por meio desta pesquisa pretende-se analisar a satisfação de enfermeiros em seu ambiente de trabalho durante o período da pandemia da COVID-19. Acreditamos que ela seja importante pois sabe-se que a satisfação no trabalho se configura como transformadora de qualquer ambiente, podendo resultar em maior envolvimento e comprometimento dos trabalhadores no decorrer de suas atividades, contribuindo significativamente para um bom desenvolvimento do processo de trabalho, e na organização do setor que este está sendo realizado.

Para o desenvolvimento deste estudo será feito o seguinte: irá ser realizada em um hospital de grande porte, localizado na região central do Rio Grande do Sul. Serão convidados a participar da pesquisa, enfermeiros vinculados à instituição hospitalar. Desta forma, para coleta dos dados será utilizada uma amostragem de 144 enfermeiros, considerando um erro amostral de 5% e um nível de confiança de 95%. A coleta de dados se dará através da aplicação de três instrumentos: instrumento sociodemográfico, instrumento S20/23 e a Escala de Satisfação no trabalho (EST).

Sendo sua participação voluntária, você não receberá benefício financeiro. Os gastos necessários para a sua participação na pesquisa serão assumidos pelos pesquisadores. É possível que aconteçam os seguintes desconfortos ou riscos de origem psicológica, como mal-estar emocional, medo, vergonha, estresse, e cansaço ao responder as perguntas. Desta forma, caso ocorra algum problema decorrente de sua participação na pesquisa, a pesquisadora irá fornecer atenção especial escutando-o e se for necessário, você terá assistência imediata, através do acompanhamento e atendimento da Secretaria de Saúde do munícipio onde reside, por meio de solicitação e intervenção d pesquisadora de forma gratuita.

Fica, também, garantido o seu direito de requerer indenização em caso de danos comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa. O benefício que esperamos com o estudo será à produção de conhecimento referente a satisfação de enfermeiros frente ao processo de trabalho durante a pandemia da COVID-19. Você tem garantida a possibilidade de não aceitar participar ou de retirar sua permissão a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo pela sua decisão.

Durante todo o período da pesquisa você terá a possibilidade de tirar qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento. Para isso, entre em contato com algum dos pesquisadores ou com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

As informações desta pesquisa serão confidenciais e poderão ser divulgadas em eventos ou publicações, sem a identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação.

Autorização

Eu, _____, após a leitura ou a escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, estou suficientemente informado, ficando claro para que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade. Diante do exposto e de espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo e assino este termo em duas vias, uma das quais foi-me entregue.

Santa Maria/RS____/____/_____

Assinatura do voluntário

_____

Assinatura do responsável pela obtenção do TCLE

_____

APÊNDICE C - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título do projeto: Satisfação profissional de enfermeiros no ambiente de trabalho hospitalar durante a pandemia da COVID-19

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Valdecir Zavarese da Costa

Mestranda: Thaynan Silveira Cabral

Instituição: Universidade Federal de Santa Maria

Telefone para contato: (55) 3220-8263

Local da coleta de dados: Hospital Universitário de Santa Maria, HUSM.

Os responsáveis pelo presente projeto se comprometem a preservar a confidencialidade dos dados dos participantes envolvidos no trabalho, que serão coletados por meio de instrumentos validados, aplicados a enfermeiros atuantes nos andares clínicos do Hospital Universitário de Santa Maria. Segue os instrumentos: instrumento sociodemográfico, instrumento S20/23 e a Escala de Satisfação no trabalho (EST).

Informam, ainda, que estas informações serão utilizadas, única e exclusivamente, no decorrer da execução do presente projeto e que as mesmas somente serão divulgadas de forma anônima, bem como serão mantidas no seguinte local: UFSM, Avenida Roraima, 1000, prédio 26A, Centro de Ciências da Saúde, sala 1310, 97105-900 - Santa Maria - RS, em arquivos no computador do pesquisador responsável e da mestranda (valdecir.costa@ufsm.br e thaynan.cabral@acad.ufsm.br), por um período de cinco anos, sob a responsabilidade do pesquisador responsável. Após este período os dados serão destruídos/apagados.

Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSM em 06/05/2022, com o número de registro Caae 57153822.0.0000.5346

Santa Maria,.....de .....de 20.....

.....

Prof. Dr. Valdecir Zavarese da Costa