



Artigo Original – 1° Lugar

7° CONGRESSO DA SOBECC

# FATORES DE SATISFAÇÃO E INSATISFAÇÃO PROFISSIONAL DO ENFERMEIRO DE CENTRO CIRÚRGICO DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE GRANDE PORTE

*Nurse's Professional Satisfaction at a Surgical Center of a Public School Hospital*

*Satisfacción Profisional del Enfermero de Centro Quirúrgico de Un Hospital Universitario de Grande Porte*

Elaine Maria Ferreira • João Francisco Possari • Ana Maria B. Moderno

**Resumo** – O objetivo deste estudo foi conhecer os sentimentos (satisfação e insatisfação) dos enfermeiros de Centro Cirúrgico em relação a seu trabalho. Assim, 17 profissionais de um hospital-escola público, em São Paulo, responderam a um questionário após terem tido ciência da pesquisa e assinado o termo de consentimento pós-informação. O Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho, elaborado por Siqueira<sup>(13)</sup>, abordou sete fatores: satisfação geral, desgaste físico e psicológico, status da função, localização da empresa, benefícios compensadores, reconhecimento e desenvolvimento pessoal. Os resultados mostraram uma satisfação geral dos enfermeiros de Centro Cirúrgico com sua atividade profissional, principalmente em relação ao reconhecimento. Por outro lado, foi evidenciada insatisfação quanto ao desgaste físico e psicológico, à localização da empresa, aos benefícios, ao status da função e ao desenvolvimento pessoal.

**Palavras-chave** – satisfação profissional; Enfermagem; Centro Cirúrgico.

**Abstract** – The aim of this study was to know the nurse's feelings at a Surgical Center regarding their satisfaction at

work. Seventeen nurses of the Surgical Center from a Public School Hospital, located in the City of São Paulo, answered a questionnaire and signed information consent. This Work Satisfaction Assessment Questionnaire (WSAQ), was elaborated by Mr. Siqueira, and considers seven factors: general satisfaction, physical and psychological stress, status of the job, location of the hospital, compensating benefits, recognition and personal development. The results showed that the nurses, who work at the Surgical Center, in general, were satisfied with their work, principally, in relation to the recognition factor. Physical and psychological stress, location of the workplace, compensating benefits, status of the job and personal development were considered the most dissatisfaction factors present in this study.

**Key words** – job satisfaction; nurse; Surgical Center.

**Resumen** – El objetivo de este estudio fue el de conocer los sentimientos de los enfermeros de quirófano sobre su satisfacción en el trabajo. Diecisiete enfermeros del quirófano de un hospital escuela, público, en São Paulo,

contestaron un cuestionario, después de tener ciencia y firmar el consentimiento post-información. El Cuestionario de Medida de Satisfacción en el trabajo, elaborado por Siqueira<sup>(13)</sup>, analizó siete factores; satisfacción general, desgaste físico y psicológico, status de función, ubicación de la empresa, beneficios compensadores, reconocimiento y desarrollo personal. Los resultados demostraron una satisfacción general de los enfermeros del quirófano con su trabajo, principalmente en relación al factor reconocimiento. Cuanto a los factores donde se evidenció insatisfacción, se destacaron el desgaste físico y psicológico, ubicación de la empresa, beneficios compensadores, status de la función y desarrollo personal.

**Palabras clave** – satisfacción profesional; Enfermería; Quirófano.

## INTRODUÇÃO

Com a crescente globalização, as novas tecnologias e o fácil acesso às informações, as pessoas estão mais conscientes de seus direitos e de assuntos relacionados com a saúde, tornando-se mais participativas e exigentes perante a solicitação de serviços. Isso tem gerado um resgate de valores éticos e humanos



Artigo Original – 1º Lugar

## 7º CONGRESSO DA SOBECC

nos relacionamentos estabelecidos entre as empresas, os funcionários e seus clientes, além de novos propósitos organizacionais, visando à melhoria da qualidade dos serviços prestados<sup>(1)</sup>.

Adotando princípios da Teoria Científica (Taylor) e da Teoria Clássica (Fayol), durante anos as gerências empresariais destituíram os empregados de vontades, criatividade e capacidades próprias. Não por acaso, lidamos com estruturas rigidamente hierarquizadas nas instituições de saúde, com subordinação integral do indivíduo e uma maior preocupação com a quantidade de trabalho do que com a qualidade da assistência prestada<sup>(2)</sup>.

Esse contexto veio se modificando gradativamente a partir da década de 30, com o desenvolvimento de estudos e teorias que apontavam para os aspectos humanísticos do trabalho. Hoppock (1930) foi quem publicou o primeiro estudo intensivo sobre a satisfação profissional, no qual enfatizou que ela seria afetada por uma série de fatores, tais como monotonia, fadiga, supervisão, condições de trabalho e desempenho<sup>(3)</sup>.

Em 1943, Abraham H. Maslow desenvolveu a Teoria das Necessidades Humanas Básicas, que relaciona a satisfação das necessidades humanas com o processo motivacional. A motivação humana é compreendida como um impulso que move o indivíduo em relação a um objetivo ou ao atendimento de uma necessidade. Maslow postulou que as necessidades humanas formam uma hierarquia de cinco níveis – das necessidades fisiológicas básicas às de auto-estima, auto-realização, segurança e sociais –, segundo os quais os indivíduos priorizam suas demandas de acordo com os valores que lhes atribuem.

O trabalho de Maslow foi utilizado como base para a criação de outras teorias, entre elas a Teoria dos Dois Fatores, de Herzberg, Mausner e Snyderman<sup>(4)</sup>. Muito empregada no estudo da satisfação profissional, essa corrente defende que satisfação e insatisfação são fenômenos separados e, algumas vezes, não relacionados. De acordo com a teoria, os fatores intrínsecos ao trabalho, também chamados de motivadores, têm relação com o desempenho individual do trabalhador e identificam as necessidades de alto nível, geradoras de satisfação (realização, responsabilidade e reconhecimento). Já os elementos extrínsecos ao conteúdo do trabalho, também denominados higiênicos (administração e política organizacional, supervisão, salário e condições de trabalho), correspondem às necessidades de nível mais baixo e evitam a insatisfação, mas não promovem a satisfação<sup>(5-6)</sup>.

A satisfação profissional é também fundamentada por outras teorias, entretanto ainda não há, na Enfermagem, uma corrente universalmente aceita. Evidencia-se apenas a existência de pesquisas direcionadas à identificação de aspectos organizacionais e sociais que se relacionam a essa questão no que diz respeito aos enfermeiros<sup>(7)</sup>.

No Brasil, Martins<sup>(8)</sup> realizou um estudo exaustivo, com base em pesquisas norte-americanas, sobre o conceito de satisfação profissional, que, para ele, é “um estado emocional agradável ou positivo que resulta da avaliação de algum trabalho ou de experiências no trabalho”. Já para Antunes & Santanna<sup>(6)</sup>, o mesmo sentimento se refere ao estado em que o trabalhador se sente satisfeito no contexto de sua ocupação: “A satisfação profissional é um fenômeno complexo e multivariado,

estando relacionada com a esfera individual do trabalhador – seu bem-estar físico e emocional e sua qualidade de vida – e com a esfera organizacional – qualidade do trabalho, desempenho, produtividade e pontualidade<sup>(7)</sup>.”

Em nosso país, a atenção à saúde se pauta por um modelo intervencionista/curativo, em que o hospital é a principal empresa de assistência às necessidades de saúde da população, sendo conceituado como um complexo sistema composto de vários subsistemas que interagem constantemente em busca de um equilíbrio que vise à atribuição de uma assistência de qualidade<sup>(6)</sup>.

Como parte desse sistema, o Centro Cirúrgico é uma unidade destinada ao desenvolvimento de atividades cirúrgicas e à recuperação anestésico-cirúrgica dos clientes; um setor altamente tecnológico, onde são realizados procedimentos críticos que expõem o cliente a alto risco de desequilíbrio. A prática de Enfermagem nessa área representa um segmento especializado da assistência que requer uma ampla base de conhecimentos das Ciências Biológicas e Tecnológicas, assim como diversidade de pensamento e ação, agilidade, criatividade e flexibilidade para o desempenho de inúmeras funções designadas à equipe. Entretanto, os aspectos tecnológicos e as exigências profissionais têm ocasionado uma diluição dos aspectos psicossociais e humanísticos do cuidado de Enfermagem, influenciando na percepção da totalidade do ser humano, fazendo com que a assistência seja voltada para a doença e para os limites biológicos da vida e, por fim, considerando o cliente como um objeto de trabalho.

Segundo Lino<sup>(7)</sup>, os agentes cuidadores também são afetados em graus diversos pelos meios e demandas oriundas do

confronto com as situações-limite da vida, o que gera um desequilíbrio em sua felicidade. Além disso, vários estudos<sup>(1, 3, 6, 9, 10)</sup> apontam a satisfação profissional como uma das significativas variáveis que influem diretamente no desempenho do trabalhador, podendo atuar no comportamento do indivíduo, desde o âmbito profissional até o social, e interferir ainda em sua saúde mental.

Os profissionais também são seres humanos biopsicossociais, inseridos no ambiente de trabalho, geralmente desempenhando suas funções em uma equipe; trata-se de pessoas com diferentes estilos comportamentais relacionando-se entre si. Sendo assim, alguém no ambiente de trabalho que apresente comportamento de insatisfação ou desmotivação pode gerar um significativo desequilíbrio no desenvolvimento das atividades do setor,

executando suas atribuições inadequadamente e exercendo influência negativa sobre outros membros da equipe, o que resulta em prejuízos aos clientes, ao próprio profissional e à instituição.

Pela sua posição na estrutura organizacional do hospital, freqüentemente em cargos de chefia ou coordenação, o enfermeiro é um elemento-chave para a instituição. Desse modo, se estiver motivado, poderá influenciar positivamente as pessoas com quem trabalha e, assim, haverá mais chance de as tarefas do setor serem desempenhadas de forma harmoniosa e produtiva. A análise dos fatores que levam o enfermeiro à satisfação profissional constitui, portanto, um componente significativo no estudo do serviço de Enfermagem e na organização hospitalar.

O interesse por esse tema, tanto em nível nacional como internacional, tem sido

demonstrado principalmente por psicólogos, desde a década de 30<sup>(9)</sup>. Segundo Djours<sup>(11)</sup>, o assunto é abordado implicitamente em vários trabalhos, mas, na verdade, bem pouco estudado.

Diante da busca de novas perspectivas organizacionais no setor de saúde, das considerações acima mencionadas e do conhecimento sobre a dinâmica laboral do enfermeiro de Centro Cirúrgico, consideramos importante a realização de pesquisas que possibilitem a adoção de novos conceitos ligados ao trabalhador, a identificação e a análise de fatores determinantes da insatisfação profissional, visando a uma avaliação do problema, e a elaboração de propostas e ações consistentes que possam viabilizar o alcance de uma melhor qualidade da assistência ao cliente e de um melhor contexto de trabalho para o profissional.



**CisaBrasile**  
sistemas de esterilização

## Tecnologia Européia em Sistemas de Esterilização

Com a experiência de quem atua há mais de cinquenta anos no exigente mercado europeu, a CisaBrasile oferece uma gama completa de produtos destinados à centrais de esterilização, desde o projeto, softwares para controle, acessórios e equipamentos, tudo com fabricação e assistência técnica nacional. O resultado desta combinação são produtos eficientes, com qualidade e tecnologia de ponta proporcionando economia graças à alta performance, notável economia de recursos como água e eletricidade e baixíssimo índice de paradas para manutenção.

Possuímos representantes em todo o território nacional, e assistência técnica local direta sob responsabilidade da fábrica nas principais cidades.

Qualidade  
Confiabilidade  
Segurança  
Assistência

www.cisabrasile.com.br



Autoclaves para alta e baixa temperatura



Termodesinfectoras para lavagem, desinfecção e secagem



Projetos completos para centrais de esterilização

### Joinville - SC

Rua Dona Francisca, 8300 - Distrito Industrial  
Bloco C Módulo 6 - CEP 89239-270  
Joinville - SC - Brasil  
Fone: +55 47 437-9090 / 435-7592  
e-mail: cisa@cisabrasile.com.br

### São Paulo - SP

Rua Capote Valente, 439 - J. América - S / 74  
São Paulo - SP - Fone: +55 11 3068-8312



Artigo Original – 1º Lugar

**7º CONGRESSO DA SOBECC****OBJETIVO**

Identificar os fatores geradores de satisfação e insatisfação profissional para o enfermeiro de Centro Cirúrgico de um hospital governamental de grande porte, na cidade de São Paulo.

**MATERIAIS E MÉTODO**

Fizemos um estudo quantitativo, baseado em conceitos propostos pelas teorias elaboradas por Maslow<sup>(12)</sup> e Herzberg, Mausner e Snyderman<sup>(4)</sup>. Os dados foram coletados por meio da aplicação de um questionário, depois que a Comissão de Ética em Pesquisa do referido hospital deu parecer favorável à realização da investigação.

A pesquisa foi feita no Bloco Operatório do Centro Cirúrgico de um hospital-geral governamental, de nível quaternário e voltado ao ensino, com aproximadamente 900 leitos, localizado no Município de São Paulo. Segundo dados estatísticos de 2002, essa instituição realiza uma média de 1.586 cirurgias por mês, sejam em caráter de urgência/emergência, sejam obstétricas, sejam eletivas, de diversas especialidades.

Convidamos os 20 enfermeiros do setor a participar do estudo. A amostra, porém, foi composta de 17 (85%) profissionais que aquiesceram à solicitação de participação, estavam ativos no exercício de suas funções por período superior a seis meses, encontravam-se no hospital no período determinado para o levantamento de dados (de julho a agosto de 2003) e preencheram devidamente o instrumento de coleta e o termo de consentimento livre e esclarecido. Excluímos os enfermeiros que estavam afastados e/ou em férias. Como instrumento de coleta de dados,

empregamos o Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST), construído e validado por Siqueira<sup>(13)</sup>, em 1978, e utilizado por Del Cura, em 1994, para avaliar a satisfação profissional do enfermeiro em um hospital-geral. O documento traz uma escala composta de 80 itens que dão origem a sete fatores, ou dimensões, relacionados com o sentimento de felicidade com o trabalho:

**FATOR I:** satisfação geral

**FATOR II:** desgaste físico e psicológico

**FATOR III:** status da função

**FATOR IV:** localização da empresa

**FATOR V:** benefícios compensadores

**FATOR VI:** reconhecimento

**FATOR VII:** desenvolvimento pessoal

Cada um dos 80 itens que compõem o instrumento deve ser respondido com a utilização de uma escala tipo Likert que varia de 1 a 7 pontos, na qual o 4 representa o ponto neutro e os extremos inferior a 4, o pólo negativo e superior a 4, o pólo positivo, conforme segue:

(1): significa discordo totalmente

(2): significa discordo muito

(3): significa discordo pouco

(4): significa neutro ou indiferente

(5): significa concordo pouco

(6): significa concordo muito

(7): significa concordo totalmente

Aos dados coletados, aplicamos, em cada fator, a fórmula estatística abaixo, na qual:

$$Mf_1 = \frac{I_1}{N_1 \cdot n_1}$$

<p><math>Mf_1</math> = média fatorial ou escore médio do fator 1</p> <p><math>I_1</math> = soma dos pontos obtidos nos itens do fator 1</p> <p><math>N_1</math> = número de respondentes do fator 1 (número de sujeitos)</p> <p><math>n_1</math> = número de itens do fator 1</p>
---

O resultado obtido para a  $Mf$  de cada fator foi interpretado por meio da escala de avaliação descrita acima.

**RESULTADOS E DISCUSSÃO****Caracterização da amostra**

Da população de enfermeiros (20) do Bloco Operatório do hospital em estudo, por ocasião da coleta de dados, um sujeito (5%) se recusou a tomar parte da pesquisa no momento de sua abordagem e dois (10%), apesar de terem concordado em participar da iniciativa, não devolveram o instrumento de coleta de dados. Assim, 17 pessoas (85%) se enquadraram nos critérios de seleção e compuseram a amostra. Destas, 16 (94,1%) eram do sexo feminino e uma (5,9%), do sexo masculino. Houve predominância da faixa etária compreendida entre 41 e 50 anos, com nove sujeitos (58,8%); oito (47%) eram casados e tinham entre 1 e 3 filhos.

Observamos que a maioria dos profissionais (12 sujeitos, ou 70,6%) possuía de 5,1 anos a 20 anos de formado e que 13 (76,5%) tinham realizado algum curso de pós-graduação do tipo especialização em diversas áreas (Enfermagem do Trabalho, Enfermagem em Saúde Pública, Administração Hospitalar, Enfermagem em Centro Cirúrgico, Enfermagem Obstétrica ou Enfermagem em Neonatologia).

Quanto à variável cargo ou função ocupada, verificamos que sete desses profissionais (41,2%) eram enfermeiros assistenciais, cinco (29,4%) ocupavam o cargo de enfermeiros encarregados, três (17,6%) desempenhavam suas funções como enfermeiro-chefe e dois (11,8%), como assistentes. A grande parcela (nove enfermeiros, ou 52,95%) fazia parte do quadro funcional da instituição havia mais de cinco anos (de 5,1 a 20 anos).

Quando indagado o motivo pelo qual trabalhavam no Bloco Operatório, um profissional (5,9%) referiu ter escolhido essa área de atuação, seis (35,3%) disseram que haviam sido contratados para trabalhar nessa área e dez (58,8%) tinham sido remanejados de outros setores por necessidade do serviço.

### Apresentação e análise dos resultados referentes ao instrumento QMST

Os dados obtidos com a aplicação do QMST foram apresentados em tabelas de frequência simples, o que possibilitou a identificação da soma dos pontos obtidos em cada fator. Posteriormente, aplicamos a eles uma fórmula estatística e fizemos a interpretação da  $M_f$  segundo a escala de avaliação anteriormente descrita, tendo assim detectado o sentimento dos enfermeiros em relação a seu trabalho nos diversos fatores apresentados.

#### Fator I – Satisfação geral

O fator I traduz um conteúdo semântico diversificado, representando uma dimensão geral da satisfação que envolve aspectos referentes a como o empregado se sente em relação às atividades que desempenha, aos colegas, à administração e à comunidade.

Na tabela 1, pode-se visualizar que os pontos 7, 6 e 5 foram

os mais assinalados, com destaque para o ponto 7, que teve o maior número de respostas e, portanto, demonstrou que, no geral, os enfermeiros estão satisfeitos com seu trabalho ( $M_f = 4,62$ ).

**Tabela 1 – Frequência de respostas dos sujeitos referentes à subescala de medida do fator I, sobre satisfação geral (N=17). São Paulo, 2003.**

Escala	Total de respostas nos 59 itens	Pontuação
(7) Concordo totalmente	265	1.855
(6) Concordo muito	201	1.206
(5) Concordo pouco	154	770
(4) Neutro	133	532
(3) Discordo pouco	79	237
(2) Discordo muito	64	128
(1) Discordo totalmente	107	107
Soma dos pontos obtidos no fator I ( $I_1$ )		4.835
Média fatorial ( $M_{f_1}$ )		4,62

A satisfação demonstrada no fator I confirma a afirmação de outros estudos, nos quais existe um consenso de que os enfermeiros geralmente estão satisfeitos com os aspectos intrínsecos ao seu trabalho, tais como reconhecimento, responsabilidade e autonomia<sup>(3)</sup>. Apesar de ser considerado desgastante, por se desenvolver diante de situações críticas de doença, sofrimento e/ou risco de morte, o trabalho da Enfermagem apresenta-se como mediador de realização pessoal e profissional, em decorrência de oferecer a possibilidade de executar cuidados diretos ao paciente e contemplar seus resultados.

A valorização do trabalho, as demonstrações de gratidão, os comentários positivos e o reconhecimento geral despertam sentimentos de realização no profissional, o que contribui para o alcance da satisfação e se reflete como melhora na qualidade da assistência.

#### Fator II – Desgaste físico e psicológico

Este fator revela, em seu conteúdo semântico, o conceito de desgaste físico e psicológico. Por meio de questões referentes à

### LIMPEZA, DESINFECÇÃO & ESTERILIZAÇÃO

#### RELIANCE

Embalagens Para Esterilização  
- Papel Crepado

#### WRAPS BARTEC

Embalagens Para Esterilização  
- SMS

#### STERILIFE

Esterilizante Químico à Base  
de Ác. Peracético 0,2%

#### LIFEZYME

Limpador Multi-Enzimático

#### ENDOLAV

Reprocessadora Automática  
de Endoscópios

\* Confira a página exclusiva  
da Endolav no site  
[www.sobedsp.com.br](http://www.sobedsp.com.br)

[www.lifemed.com.br](http://www.lifemed.com.br)



LIFEMED  
Rua Gustavo da Silveira, 825  
04376-000 São Paulo-SP  
+ 55 11 5564-3232  
[lifemed@lifemed.com.br](mailto:lifemed@lifemed.com.br)



Artigo Original – 1º Lugar

## 7º CONGRESSO DA SOBECC

aceitação das tarefas laborais pelo profissional, à influência das atribuições cotidianas sobre sua vida, à percepção de sucesso, ou seja, se se considera bem-sucedido, e ao reconhecimento de suas atividades pela instituição, foram abordados fatores higiênicos que, segundo a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg<sup>(4)</sup>, podem evitar a insatisfação profissional.

Analisando os resultados expressos na tabela 2, é possível notar que o ponto 1 foi o mais assinalado e que a Mf ficou em 2,90. Esses resultados demonstraram insatisfação dos enfermeiros de Centro Cirúrgico em relação a tal fator, aspecto também apontado por Del Cura<sup>(3)</sup> e Cunha<sup>(14)</sup>.

**Tabela 2 – Frequência de respostas dos sujeitos referentes à subescala de medida do fator II, sobre desgaste físico e psicológico (N=17). São Paulo, 2003.**

Escola	Total de respostas nos 5 itens	Pontuação
(7) Concordo totalmente	4	28
(6) Concordo muito	4	24
(5) Concordo pouco	19	95
(4) Neutro	3	12
(3) Discordo pouco	11	33
(2) Discordo muito	11	22
(1) Discordo totalmente	33	33
Soma dos pontos obtidos no fator II ( $I_2$ )		247
Média fatorial ( $Mf_2$ )		2,90

Vários autores<sup>(5, 15, 16, 17, 18, 19)</sup> apontam diversos fatores como determinantes dessa insatisfação. Dentre eles, podemos ressaltar a consideração do trabalho de Enfermagem como exaustivo e do Centro Cirúrgico como um ambiente em que o profissional lida com o risco de morte iminente, com a dor e com o sofrimento alheio, assim como a administração de um grande número de funcionários de diferentes equipes profissionais, o que predispõe as pessoas a relações conflitantes, e a exigência de maior qualificação do enfermeiro diante da evolução tecnológica.

Esses são alguns dos aspectos que justificam a necessidade de uma maior atenção à satisfação profissional dos enfermeiros e ao clima organizacional da empresa, tornando necessária a adoção de medidas que minimizem a insatisfação, a exemplo das que sugerimos a seguir:

- treinamento contínuo que proporcione apoio adequado, orientação, supervisão e desenvolvimento de um trabalho em equipe;
- promoção de atividades sociais para melhorar as relações interpessoais, bem como o reconhecimento, por parte das

chefias, do trabalho e do esforço de cada um de seus colaboradores;

- realização de reuniões periódicas com acompanhamento psicológico ou de atividades lúdicas ou de relaxamento;
- adoção do gerenciamento participativo.

### Fator III – Status da função

Neste fator, o conteúdo semântico indica a relevância dada ao trabalho no contexto social, ou seja, o indivíduo passa a perceber que o cargo que ocupa é um meio de ascender socialmente e de obter prestígio entre as pessoas.

Conforme a tabela 3, o valor da Mf, de 3,68, indica insatisfação. Esse sentimento, também apontado por Del Cura<sup>(3)</sup> e Santos & Rodrigues Filho<sup>(17)</sup> em seus estudos, pode ser explicado pela desvalorização das atividades desempenhadas e por algumas dificuldades de relacionamento com a equipe médica e com a própria equipe de Enfermagem.

**Tabela 3 – Frequência de respostas dos sujeitos referentes à subescala de medida do fator III, sobre status da função (N=17). São Paulo, 2003.**

Escola	Total de respostas nos 5 itens	Pontuação
(7) Concordo totalmente	14	98
(6) Concordo muito	7	42
(5) Concordo pouco	12	60
(4) Neutro	15	60
(3) Discordo pouco	4	12
(2) Discordo muito	8	16
(1) Discordo totalmente	25	25
Soma dos pontos obtidos no fator III ( $I_3$ )		313
Média fatorial ( $Mf_3$ )		3,68

Acredita-se que um clima de harmonia, compreensão e respeito, acompanhado de um conseqüente relacionamento amistoso e cordial, quando existente, possa favorecer o compartilhamento de experiências, vivências e conhecimentos, bem como oferecer oportunidades e condições do livre exercício de expressão para opinar e sugerir durante as tomadas de decisão executadas pelas diversas equipes atuantes no Centro Cirúrgico<sup>(19)</sup>.

Assim, entendemos que medidas que valorizem o trabalho, fundamentadas em um modelo de gerência participativa, desvinculada de posturas autocráticas e ameaçadoras, que viabilizem tentativas de mudanças e inovações, estimulando a criatividade e o crescimento profissional, podem ser adotadas na tentativa de propiciar uma elevação da satisfação profissional.

#### Fator IV – Localização da empresa

A análise semântica do fator IV revela um conteúdo relacionado com o deslocamento físico do empregado, de sua residência para o serviço e vice-versa.

Na tabela 4, nota-se algum sentimento de neutralidade, até uma leve insatisfação em relação a tal fator, o que atribuímos à dificuldade encontrada pelos enfermeiros diante do trânsito complicado de uma grande cidade como São Paulo, além dos tumultos comuns nos diversos meios de transporte coletivo e seus onerosos custos.

**Tabela 4 – Frequência de respostas dos sujeitos referentes à subescala de medida do fator IV, sobre localização da empresa (N=17). São Paulo, 2003.**

Escala	Total de respostas nos 4 itens	Pontuação
(7) Concordo totalmente	9	63
(6) Concordo muito	3	18
(5) Concordo pouco	10	50
(4) Neutro	17	68
(3) Discordo pouco	4	12
(2) Discordo muito	12	24
(1) Discordo totalmente	13	13
Soma dos pontos obtidos no fator IV ( $I_4$ )		248
Média fatorial ( $Mf_4$ )		3,64

#### Fator V – Benefícios compensadores

O conteúdo semântico mostra, neste fator, que o salário e os benefícios assistenciais devem possibilitar não apenas o preenchimento das necessidades do empregado, mas também ser equivalentes ao esforço despendido pelo indivíduo no desempenho de sua função.

Conforme visualizado na tabela 5, os enfermeiros demonstram alto índice de insatisfação com o fator V, o qual aparece igualmente em vários outros estudos<sup>(3, 14, 17)</sup>.

Na grande maioria dos casos, o enfermeiro é mal remunerado e

não recebe salário compatível com suas responsabilidades. Para Moura<sup>(16)</sup>, é provável que isso ocorra devido à pouca valorização do trabalho desse profissional e também à conotação caritativo-religiosa que ainda acompanha o ambiente hospitalar. Além do mais, como agravantes, deve-se mencionar a pouca valorização da saúde como um bem, assim como a situação de crise pela qual o País passa, ocasionando uma desvalorização geral da remuneração.

**Tabela 5 – Frequência de respostas dos sujeitos referentes à subescala de medida do fator V, sobre benefícios compensadores (N=17). São Paulo, 2003.**

Escala	Total de respostas nos 3 itens	Pontuação
(7) Concordo totalmente	1	7
(6) Concordo muito	1	6
(5) Concordo pouco	3	15
(4) Neutro	10	40
(3) Discordo pouco	9	27
(2) Discordo muito	8	16
(1) Discordo totalmente	19	19
Soma dos pontos obtidos no fator V ( $I_5$ )		130
Média fatorial ( $Mf_5$ )		2,54

#### Fator VI – Reconhecimento

O fator VI traduz a preocupação do empregado com a qualidade do seu trabalho, com sua auto-realização e com o apreço dos colegas e familiares para com a atividade que desenvolve.

Os entrevistados mostraram-se altamente satisfeitos com este fator ( $Mf = 5,65$ ), uma vez que reconheceram a importância de suas atribuições profissionais, aspecto também demonstrado no estudo de Del Cura<sup>(9)</sup>. Tal resultado confirma que o enfermeiro parece estar mais satisfeito com os aspectos intrínsecos ao seu trabalho, tais como reconhecimento, responsabilidade e autonomia. Dessa forma, em seus diversos aspectos de abordagem, o reconhecimento representa um elemento importante no caminho da realização profissional e da satisfação.



#### PARAMENTAÇÃO CIRÚRGICA BARTEC

www.bartec.com.br

##### KITS BARTEC.....

Kits Cirúrgicos Descartáveis

- Universal
- Básico
- Gineco-Uro-Procto

##### AVENTAIS BARTEC.....

Aventais Cirúrgicos Descartáveis

- SMS
- Spunlace: padrões de conforto e performance semelhantes aos produtos Mölnlycke.

##### CAMPOS BARTEC.....

Campos Cirúrgicos Descartáveis

- SMS
- Não-tecido

\* Itens avulsos e outras apresentações sob consulta.



+ 55 11 5564-3232  
bartec@lifemed.com.br



Artigo Original – 1º Lugar

**7º CONGRESSO DA SOBECC**

**Tabela 6 – Frequência de respostas dos sujeitos referentes à subescala de medida do fator VI, sobre reconhecimento (N=17). São Paulo, 2003.**

Escola	Total de respostas nos 4 itens	Pontuação
(7) Concordo totalmente	40	280
(6) Concordo muito	10	60
(5) Concordo pouco	3	15
(4) Neutro	2	8
(3) Discordo pouco	0	0
(2) Discordo muito	2	4
(1) Discordo totalmente	11	11
Soma dos pontos obtidos no fator VI ( $I_6$ )		378
Média fatorial ( $Mf_6$ )		5,55

**Fator VII – Desenvolvimento pessoal**

Este fator reflete um conteúdo que caracteriza o trabalho como fonte de autodesenvolvimento para o empregado, o que, por esse motivo, o levaria a se dedicar à sua atividade.

A análise da tabela 7 indica uma certa dicotomia nas conclusões, já que, com a  $Mf = 3,98$ , apontando para insatisfação, o resultado se torna controverso em relação ao encontrado por Del Cura<sup>(3)</sup> em seu estudo.

**Tabela 7 – Frequência de respostas dos sujeitos referentes à subescala de medida do fator VII, sobre desenvolvimento pessoal (N=17). São Paulo, 2003.**

Escola	Total de respostas nos 5 itens	Pontuação
(7) Concordo totalmente	11	77
(6) Concordo muito	19	114
(5) Concordo pouco	9	45
(4) Neutro	9	36
(3) Discordo pouco	10	30
(2) Discordo muito	10	20
(1) Discordo totalmente	17	17
Soma dos pontos obtidos no fator VII ( $I_7$ )		339
Média fatorial ( $Mf_7$ )		3,98

Essa insatisfação pode estar associada à dificuldade dos enfermeiros de praticar sua profissão com autonomia, lançando mão de conhecimentos e julgamentos independentes para a prestação de uma melhor assistência ao paciente, gerada por diversos fatores, tais como o reduzido número de funcionários e a excessiva carga de trabalho.

O profissional de Enfermagem estaria mais bem equipado para

desenvolver suas responsabilidades se tivesse oportunidade de continuar a se desenvolver e de obter novos conhecimentos por meio da atuação da educação continuada, da realização de reuniões periódicas para discussões de casos com a equipe multidisciplinar e da participação em cursos periódicos, entre outras medidas.

**CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo demonstra uma satisfação geral dos enfermeiros de Centro Cirúrgico com o trabalho que exercem, indicando que eles se sentem reconhecidos profissionalmente e estão atentos à qualidade da assistência que prestam, à sua auto-realização e ao apreço dos colegas e familiares para com a atividade que desenvolvem.

Entre as variáveis relacionadas com a satisfação/insatisfação profissional, contempladas nesta investigação, é possível constatar franca satisfação no que diz respeito ao reconhecimento e insatisfação no que concerne a desgaste físico e psicológico, localização da empresa, benefícios compensadores, status da função e desenvolvimento pessoal.

Tais fatores devem ser gerenciados pelos administradores para que possam ser criadas oportunidades de aprimoramento intelectual por meio de programas de educação em serviço, organização racional do trabalho (sistematização da assistência), valorização do trabalhador e das atividades por ele desenvolvidas, interação multiprofissional, atribuição de responsabilidades e chances de participação em processos decisórios, entre outras medidas, e também para promover a interação do profissional com a organização, em busca de uma melhor qualidade da assistência prestada e da própria qualidade de vida no trabalho.

Sugerimos a realização de estudos subseqüentes para a identificação dos fatores geradores de satisfação e insatisfação profissional de toda a equipe de Enfermagem atuante no Centro Cirúrgico, bem como um levantamento de sugestões dos profissionais para um ajustamento entre eles e a instituição.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Matsuda LM. Satisfação profissional da equipe de Enfermagem de uma UTI-adulto: perspectiva de gestão para a qualidade da assistência. [Tese]. São Paulo (SP): Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2002.
2. Kurcğant P, editor. Administração em Enfermagem. São Paulo:

- EPU; 1991. As teorias da administração e os serviços de Enfermagem; P. 3-13.
3. Del Cura MLA. Satisfação profissional do enfermeiro. [Dissertação]. Ribeirão Preto (SP): Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo; 1994.
  4. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The motivation to work. New York: Willy; 1959.
  5. Magalhães SRT. O enfermeiro e a gerência dos fatores produtores de satisfação e insatisfação na administração dos recursos humanos. Hosp Adm Saúde. 1987; 11(4):184-7.
  6. Antunes AV, Sant Anna LR. Satisfação e motivação no trabalho do enfermeiro. Rev Bras Enferm. 1996; 49(3): 425-34.
  7. Lino MM. Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI: adaptação transcultural do index of work satisfaction (IWS). [Dissertação]: São Paulo (SP): Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 1999.
  8. Martins MCF. Satisfação no trabalho: elaboração de um instrumento e variáveis que afetam a satisfação. [Dissertação]. Brasília (DF): Universidade de Brasília. 1985.
  9. Del Cura MLA, Rodrigues ARF. Satisfação profissional do enfermeiro. Rev Lat Am Enferm. 1999; 7(4): 21-
  10. Santos MS. A (in) satisfação do enfermeiro no trabalho: implicações para o gerenciamento das ações de Enfermagem – aspectos teóricos. [Dissertação]. Ribeirão Preto (SP): Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo; 1999.
  11. Dejours CA. A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª ed. São Paulo: Cortez; 1992.
  12. Maslow AH. A theory of human motivation. Psychol Rev. 1943.
  13. Siqueira MMM. Satisfação no trabalho. [Dissertação]. Brasília (DF): Universidade de Brasília. 1978.
  14. Cunha KC. Fatores geradores de satisfação e insatisfação na prática de Enfermagem: identificação e análise feita por enfermeiras de um hospital de ensino. Ci Cult. 1989; 41(1):53-9
  15. Marra CC, Fernandes NS, Carmagnani MIS. A qualidade da assistência de Enfermagem e a motivação no trabalho. Enfoque. 1988; 16(4):88-9.
  16. Moura GMSS. O estudo da satisfação no trabalho e do clima organizacional como fatores contributivos para o ser saudável no trabalho da Enfermagem. Texto Contexto Enferm 1992; 1(2):167-79.
  17. Santos SR, Rodrigues Filho J. Enfermagem: fatores de satisfação. Rev Bras Enferm 1995; 48(3):242-50.
  18. Lima LM. Motivação na Enfermagem: uma abordagem teórica e uma visão prática da realidade. Texto Contexto Enferm 1996; 5(2):132-9.
  19. Lunardi Filho WD. Prazer e sofrimento no trabalho: organização do processo de trabalho da Enfermagem. Rev Bras Enferm. 1997; 50(1):77-92.

---

## AUTORIA

### Elaine Maria Ferreira

Enfermeira do Hospital São Paulo, da Unifesp; especialista em Enfermagem em Centro Cirúrgico pelo Hospital das Clínicas da FMUSP; aluna do Grupo de Pesquisas em Gerenciamento de Serviços de Saúde e de Enfermagem da Unifesp.

Endereço para correspondência:

Rua Conselheiro Ramalho, 104, ap. 13, Bela Vista – São Paulo, SP

CEP: 01325-000

E-mail: [elainemogi@yahoo.com.br](mailto:elainemogi@yahoo.com.br)

Tel.: (11) 9458-6945

### João Francisco Possari

Diretor técnico de Serviço de Saúde Nível II; diretor do Serviço de Enfermagem de Pronto-Socorro do Hospital das Clínicas da FMUSP.

E-mail: [jfpossari@ig.com.br](mailto:jfpossari@ig.com.br)

Tel.: (11) 3069-6280

### Ana Maria B. Moderno

Diretora técnica de Serviço de Saúde Nível II; diretora do Serviço de Enfermagem de Centro Cirúrgico do Hospital das Clínicas da FMUSP.

E-mail: [ccirurgico.ichc@hcnet.usp.br](mailto:ccirurgico.ichc@hcnet.usp.br)

Tel.: (11) 3069-6353