

ARTIGO ORIGINAL

Satisfação profissional do enfermeiro em uma unidade de emergência de hospital geral

Nursing Professional Satisfaction in a general hospital emergency unit

Glauce Carvalho¹; Sarita Lopes²

¹Acadêmica de Enfermagem*; ²Enfermeira, Departamento de Enfermagem Especializada*

*Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto – FAMERP

Resumo O enfermeiro que atua na Unidade de Emergência tem como função prestar assistência, executar tratamento, coordenar a equipe de enfermagem, além de exercer funções burocráticas. Para isso, deve aliar à fundamentação teórica a capacidade de liderança, o discernimento, a iniciativa, a habilidade de ensinar, a maturidade e a estabilidade emocional, o que provoca uma sobrecarga de trabalho. Essa situação pode gerar um desgaste físico e mental, resultando em desmotivação. Em função disso, o objetivo deste estudo foi avaliar a satisfação profissional do enfermeiro em uma unidade de emergência de hospital geral. Trata-se de um estudo transversal, realizado na Unidade de Emergência do Hospital de Base de São José do Rio Preto, onde trabalham 15 enfermeiros que compõem a população. O instrumento de coleta de dados utilizado foi o “Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho” (QMST), validado e composto de 80 questões que dão origem a sete fatores ou dimensões: Satisfação Geral, Desgaste Físico e Psicológico, Status da Função, Localização da Empresa, Benefícios Compensadores, Reconhecimento e Desenvolvimento Pessoal. Para chegar aos resultados foram feitas duas análises fatoriais, e a partir disso, foi feita uma análise à vista dos fatores determinados. A população estudada foi composta por um grupo homogêneo, predominantemente do sexo feminino, jovem, em sua maioria solteiro, com pouco tempo de trabalho e de graduação. Os resultados demonstram que, em média esses trabalhadores estão insatisfeitos em relação aos diversos aspectos avaliados no instrumento, com exceção dos fatores referentes à satisfação geral, à localização da empresa e ao desgaste físico e psicológico. Tais resultados indicam que os enfermeiros que atuam nesse tipo de unidade, de uma forma geral, estão satisfeitos, mas que o ambiente, o processo de trabalho, assim como a estrutura organizacional são fatores estressores que levam à insatisfação.

Palavras-chave Satisfação no Emprego; Enfermeiros; Enfermeiras; Prática Profissional; Serviço Hospitalar de Emergência.

Abstract The registered nurse working in an Emergency Unit provides assistance to the sick, implements treatments, coordinates nursing staff, and he/she is administratively responsible for a designated hospital unit. To accomplish this, the professional must expressly apply theoretical knowledge, keen insight, initiative, teaching skill, maturity and emotional stability to his /her leadership capacities, which lead to work overload. This situation can purposely establish physical and emotional stress causing lack of motivation. From this point, the aim of this research was to evaluate the professional satisfaction of a registered nurse working at an Emergency Unit. This transversal study included 15 registered nurses who work at the Emergency Unit of a teaching hospital, in the city of São José do Rio Preto, State of São Paulo. The evaluation tool was a validated questionnaire composed by 80 questions, the Work Satisfaction Assessment Questionnaire (WSAQ) that analyzed seven factors: General Satisfaction, Physical and Psychological Stress, Status of the Job, Location of the Company, Compensating Benefits, Recognition and Personal Development. To achieve the results, two factorial analyses were performed, and according to the outcomes, an analysis was carried out considering certain factors. The present transversal cohort study involved a homogeneous group, with a predominance of single, young women, without prior experience and recently graduated. The results show that, on the average, these workers are not satisfied in respect to several aspects evaluated by the questionnaire, with the exception of General Satisfaction, Location of the Company, and Physical and Psychological Stress. Such results suggest that the nurses working in this kind of facility usually are satisfied, but the setting, the work process, as well as the organizational structure are points that cause stress and lack of satisfaction.

Keywords Job Satisfaction; Male Nurses; Nurses; Professional Practice; Hospital Emergency Service.

Introdução

A enfermagem é uma profissão que exige uma dedicação especial do profissional, uma vez que o cuidar do outro em sua integralidade significa não apenas resolver seus problemas físicos, mas também identificar todas as suas necessidades e buscar formas de atendê-las. Ao enfermeiro compete o cuidado autônomo e colaborativo dos indivíduos de todas as idades, famílias, grupos e comunidades, doentes ou saudáveis e em todos ambientes. As atribuições desse profissional vão desde a promoção da saúde e da prevenção de doenças, até o cuidado de povos doentes, de deficientes e de moribundos, além do apoio e da promoção de um ambiente seguro para o paciente, da pesquisa, da participação em dar forma à política de saúde, da gerência de sistemas da saúde e da instrução do cliente¹.

O profissional que atua na Unidade de Emergência tem como função obter a história do paciente, fazer o exame físico, executar o tratamento, aconselhando e ensinando a fazer a manutenção da saúde. Também é responsável pela coordenação da equipe de enfermagem, devendo aliar à fundamentação teórica a capacidade de liderança, o trabalho, o discernimento, a iniciativa, a habilidade de ensinar, a maturidade e a estabilidade emocional². Pelo fato desses profissionais estarem envolvidos na prestação de cuidados diretos ao paciente, ocorre uma sobrecarga das atividades administrativas, e essa situação pode levar o enfermeiro a perder a motivação por não concluir com eficiência suas atribuições². Essa falta de motivação é preocupante já que ela é o impulso para a satisfação, responsável pelo crescimento e desenvolvimento pessoal e organizacional³.

A satisfação profissional ocorre quando se atinge um resultado esperado ou quando essa meta é descartada. Após a avaliação de um trabalho ou de suas vivências, o profissional deve encontrar-se em um “estado emocional agradável ou positivo” para ser considerado satisfeito, e essa avaliação envolve a bagagem pessoal de valores e crenças. Isso só ocorrerá quando esse trabalhador se sentir realizado profissionalmente em relação às suas expectativas, suas necessidades e valores, ou seja, quando o que recebe está de acordo com aquilo que esperava obter, como remuneração adequada, segurança no emprego, ambiente harmonioso no trabalho, amizade, valorização e reconhecimento profissional, além de oportunidade de trabalhar em equipe^{4,5,6}.

Esse tema começou a ser estudado por volta de 1912, quando a satisfação foi relacionada à fadiga, ao salário e, posteriormente, às relações sociais. Durante a II Guerra Mundial a proposta era redefinir o trabalho para que o profissional se sentisse realizado. Outros estudos ainda relacionados a esse tema levantaram modelos referentes ao trabalho para definir o nível de satisfação do profissional, esses modelos abordavam temas como valores, necessidades e expectativas para realizar essa avaliação⁴.

Paralelo a isso, desde a década de 30, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em conjunto com a Organização Mundial de Saúde (OMS) vêm estudando a profissão do enfermeiro e, em 1976, na 61ª Conferência da OIT foi discutida condições insatisfatórias do trabalho de enfermagem relacionadas a fatores como, extensas jornadas de trabalho, ausência de períodos de descanso, plantões aos domingos e feriados sem justa compensação, períodos de trabalho incômodos ou fatigantes e o fato de a equipe de enfermagem não ser ouvida quanto ao planejamento e à tomada de decisões da prática profissional, do ensino e das condições de trabalho. Sabe-se que esses problemas permanecem até hoje e vêm interferindo negativamente na saúde dos trabalhadores⁷.

O trabalho não supre apenas as necessidades financeiras do profissional, mas também as emocionais por ser uma forma de auto-satisfação, autovalorização e realização pessoal. Nesse sentido, a satisfação do trabalhador torna-se um indicador da qualidade da prestação de serviço, visto que quando este está satisfeito se envolve e se compromete mais com a empresa em que trabalha⁶.

Além disso, se o profissional estiver insatisfeito pode vir a desenvolver estados patológicos como estresse, depressão ou a ansiedade, além de violência, assédio e intimidação no trabalho, de acordo com a Comissão das Comunidades Europeias, essas enfermidades representam 18% dos problemas de saúde associados ao trabalho, sendo que 25% disso resultam em cerca de duas semanas de afastamento⁸.

Assim, o trabalho deve ser considerado um fator agravante ou desencadeante de distúrbios psíquicos, existindo uma inter-relação entre saúde mental e o emprego⁹. A importância de investigar o nível de satisfação profissional está vinculada a relação existente entre essa e o absenteísmo, a rotatividade e o desempenho do funcionário¹⁰.

Em função disso, o objetivo deste estudo é avaliar a satisfação profissional do enfermeiro em uma unidade de emergência de hospital geral.

Objetivo

Avaliar a satisfação profissional do enfermeiro em uma unidade de emergência de hospital geral.

Casuística e Método

Aspectos Éticos

Esta pesquisa somente foi iniciada após o parecer favorável do Comitê de Ética e Pesquisa da FAMERP e FUNFARME, objetivando a preservação dos aspectos éticos. Posteriormente, os sujeitos foram informados sobre o objetivo do estudo e os que estavam de acordo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Tipo de Estudo Epidemiológico

Trata-se de um estudo transversal, em que não se delimita um espaço temporal, faz-se um levantamento da prevalência do agravo a ser estudado, relacionando fatores de exposição e indicadores em saúde. Dessa forma, produz “instantâneos” da situação de saúde de um determinado grupo ou comunidade e é capaz de estimar medidas de prevalência de doenças^{11,12}.

Caracterização da Amostra

A amostra foi composta por 15 enfermeiros.

Local do Estudo

O estudo foi realizado na Unidade de Emergência do Hospital de Base de São José do Rio Preto, com duas unidades de internação, uma unidade de terapia intensiva e uma unidade de pronto atendimento.

Caracterização do Objeto de Mensuração e das Variáveis do Estudo

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um “Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho” (QMST), composto de 80 questões que dão origem a sete fatores ou dimensões, sendo que cinco dessas questões estão contidas em mais de um fator¹⁰:

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

Esse instrumento não permite identificar fontes de satisfação ou insatisfação no trabalho, mas permite analisar a importância dada pela população estudada aos aspectos extrínsecos da profissão, pois apenas o fator VII se refere ao conteúdo intrínseco, definido como desenvolvimento e crescimento pessoal através do trabalho¹⁰.

Análise estatística proposta

O autor submeteu os itens do instrumento a duas análises fatoriais para identificar os principais fatores determinantes de satisfação profissional e selecionar as questões que representassem o conceito em estudo. Esse processo resultou em uma variável multidimensional, em que cada fator representa uma dimensão composta por vários elementos que integram o conceito de satisfação.

A partir disso, com os dados coletados nesse estudo foi feita uma análise à vista dos fatores elaborados, aplicando, para cada um deles, a seguinte fórmula estatística¹⁰:

$$M_f = \frac{\sum (a_{ij} M_i)}{\sum a_{ij}}$$

M_f = média fatorial;

M_i = média do item i ;

a_{ij} = carga fatorial do item i no fator j

A média fatorial foi calculada considerando as médias dos itens no fator e suas respectivas cargas fatoriais. O resultado obtido para a M_f de cada Fator foi interpretado por meio de uma escala de avaliação, na qual o número 4 representa o ponto neutro, valores superiores ao 4 representam o pólo positivo (satisfação) e valores inferiores a 4, o pólo negativo (insatisfação).

Duração da Pesquisa

A pesquisa teve duração de nove meses, tendo início em março de 2006 e término em novembro de 2006.

Resultados

A população estudada foi composta por 15 enfermeiros que atuam na unidade de emergência, sendo um enfermeiro supervisor, um triagista e o restante assistencial, 3 desses trabalham na UTI do setor.

Há uma predominância do sexo feminino (73,3%), com uma média de idade de 31 anos, 66,6% dos enfermeiros são solteiros, o tempo médio de trabalho é de 5 anos e 3 meses, o tempo de trabalho na unidade foi em média de 3 anos e 11 meses e o tempo de graduação é de 7 anos e 4 meses, em média.

O gráfico 1 mostra os valores das médias fatoriais obtidas em cada fator, o que evidencia o nível de satisfação da população do estudo sob cada aspecto avaliado.

A média obtida em **Satisfação Geral** foi de 4,7, o que indica satisfação em relação a essa característica. Esse fator contempla diferentes aspectos que identificam satisfação no trabalho, avalia o relacionamento interpessoal, a capacidade do profissional de se sentir bem sucedido ao término de suas tarefas, e a estrutura política e organizacional da empresa.

Cruzando esse dado com o tempo de trabalho na unidade, conclui-se que quanto maior o tempo de trabalho na emergência menor é a satisfação geral do profissional, como mostra a tabela 1.

Com relação ao **Desgaste Físico e Psicológico**, a média obtida foi de 5,1, o que corresponde à satisfação dos profissionais avaliados. Esse resultado indica que para essa população, o trabalho não é somente uma necessidade, mas pode ser uma fonte de prazer.

A média encontrada no **Status da Função** foi de 3,9, o que indica insatisfação com relação à importância dada ao trabalho no contexto social. Nesse sentido, o profissional espera que as pessoas reconheçam a relevância do seu cargo, deseja ganhar mais, ter mais prestígio e mais segurança. Cruzando esse dado com o tempo de trabalho na unidade, conclui-se que quanto maior o tempo, maior é a insatisfação com o status da função (tabela 1).

Ao relacionar esse fator com estado civil, observa-se que os profissionais unidos (casados e unidos consensualmente) são menos satisfeitos com o status da função (média=7,8 e desvio padrão=1,5) que os desunidos (média=11,2 e desvio padrão=2,6).

O fator **Localização da Empresa** está relacionado com o deslocamento físico do empregado até trabalho, e a média obtida foi de 4,3, o que corresponde à satisfação. Isso reflete a boa localização do Hospital de Base, com fáceis vias de acesso. Ao relacionar esse resultado com o tempo de trabalho na unidade, observa-se que quanto maior o tempo, maior é a satisfação com a localização.

Em relação aos **Benefícios Compensadores**, a média obtida foi de 3,5, o que significa insatisfação do profissional com benefícios assistenciais e remuneração. Esse fator está associado ao sustento e à cobertura das necessidades do trabalhador. Correlacionando esse dado com o tempo de trabalho na unidade, observa-se que quanto maior o tempo, menor é a satisfação com os benefícios compensadores oferecidos pela empresa (gráfico 2).

A média obtida no **Reconhecimento** foi de 2,4, o que representa a preocupação do empregado com a importância dada à qualidade dos seus serviços prestados, demonstrando a insatisfação do profissional em termos de auto-realização e com o significado que tem para ele a opinião das pessoas sobre seu trabalho.

Ao avaliar o **Desenvolvimento Pessoal**, a média obtida foi de 3,3, o que sugere a falta de interesse em se aprimorar em sua profissão. Quando se correlaciona esse resultado com o tempo de trabalho na unidade, observa-se que quanto maior o tempo, menor é a satisfação.

Discussão

Este estudo confirmou alguns resultados que a literatura apresenta. De uma forma geral, os enfermeiros que atuam na unidade de emergência do Hospital de Base estão satisfeitos, da mesma forma que os enfermeiros atuando nas seguintes unidades: Cirurgia, Clínica, Dermatologia & Obstetrícia, Neurologia, Oftalmologia/Otorrinolaringologia, Ortopedia, e Pediatria do Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto, também se encontram satisfeitos em relação ao fator I⁴. No entanto, também foram encontrados resultados diferentes, demonstrando que os profissionais que atuam no bloco cirúrgico estão entre insatisfeitos e nem satisfeitos/nem insatisfeitos, sendo que essa diferença pode ser justificada pelas peculiaridades da unidade de atuação¹³.

Foi observado também que não há desgaste físico e psicológico na população do estudo. O mesmo resultado foi encontrado na literatura em relação aos enfermeiros psiquiátricos que atuam no Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto⁴. Outros estudos apontam o contrário, mostram que a rotina de trabalho dos profissionais de enfermagem é desgastante e falta tempo para descanso¹⁴. O intenso ritmo de trabalho, a exigência de conhecimento, de criatividade, de iniciativa e de critérios rígidos de avaliação leva o profissional a se queixar de dores de cabeça e nas costas, dificuldade de dormir e cansaço que não melhora com o descanso¹⁵.

Além disso, o excesso de trabalho restringe as oportunidades de estar com a família, principalmente nos finais de semana, o que somado à proximidade dos plantões, à insuficiência de pessoal e de material causa desgaste no trabalhador¹⁶.

Quando analisados os fatores que predisõem ao desgaste psicológico, as relações interpessoais são apontadas como fonte de sofrimento psíquico. Isso ocorre em função de uma hierarquia rígida que submete a autonomia do enfermeiro ao saber técnico do médico. Além disso, é desgastante para esse profissional ter que exercer tarefas alheias à sua profissão como atender ao telefone ou exercer funções de outros profissionais¹⁶.

O fator que avalia status da função traz resultados condizentes com a literatura, os profissionais demonstram-se insatisfeitos sobre esse aspecto e, em geral, isso ocorre em razão de um sentimento de desvalorização e de falta de reconhecimento do seu trabalho^{4,17}.

No entanto, em outro estudo o status da função aparece como fonte de maior satisfação entre os trabalhadores. Esse resultado mostra que o profissional de enfermagem reconhece a importância de sua profissão, mas precisa provar que seu papel é essencial e merece respeito¹³.

Com relação à localização da empresa, ao contrário do encontrado neste estudo, na literatura há uma neutralidade que tende à insatisfação sobre esse aspecto. Isso se justifica devido à localização afastada do centro da cidade do Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto⁴.

A análise do fator V, que corresponde aos benefícios compensadores, demonstra insatisfação dos profissionais, o mesmo observado na literatura, indicando que o funcionário não é recompensado pelo esforço despendido ao desenvolver suas funções, e que a má remuneração é mais um fator de insatisfação, sobretudo por ser a enfermagem uma profissão que exige grande responsabilidade⁴. De acordo com o Núcleo de Apoio aos Estudos de Graduação (NAEG), 20% dos enfermeiros que abandonam a profissão o fazem devido à baixa remuneração, e 58,8% estão insatisfeitos financeiramente, mas continuam exercendo a profissão¹⁸.

Essa frustração econômica leva o profissional a assumir mais de um emprego para manter condições dignas de vida, ou então gera alta rotatividade e desligamento do emprego¹⁶.

No entanto, outro estudo mostra que em determinada população o quesito remuneração aparece em primeiro lugar quanto à satisfação¹⁷.

O fator VI que avalia o reconhecimento foi o que obteve menor média fatorial, indicando um alto índice de insatisfação do profissional em relação à valorização das atividades que exerce e a sua realização pessoal. O mesmo foi observado em outro estudo que afirma que embora haja uma idealização do trabalho de enfermagem em razão da bagagem histórica da profissão, existe um sentimento de frustração pela desvalorização dos próprios colegas de trabalho e de outros profissionais¹⁴.

Porém, outro trabalho mostra resultados diferentes, em que os enfermeiros entrevistados apresentaram satisfação quanto ao reconhecimento do seu trabalho. Essa diferença pode ser justificada em razão da idade, tempo de formação e estado civil da população estudada⁴.

Nesse sentido, observou-se na literatura o seguinte: para que esses profissionais se sintam mais valorizados é necessária maior autonomia para tomar as condutas terapêuticas, sendo que para isso é importante que haja maior organização política dos enfermeiros¹⁶.

Os enfermeiros entrevistados demonstraram insatisfação com relação ao desenvolvimento pessoal, o que se opõe ao encontrado na literatura, em que os sujeitos avaliados apresentam satisfação nesse aspecto. No entanto, observa-se que esses profissionais poderiam se aperfeiçoar mais se tivessem maiores oportunidades de capacitação e atualização⁴. A possibilidade de fazer cursos de aperfeiçoamento, participar de congressos da categoria, de ter acesso às novidades da ciência e da tecnologia, é fundamental para que haja crescimento e desenvolvimento profissional¹⁶.

Conclusão

A análise dos resultados demonstra que esses profissionais encontram-se realizados quando avaliada a Satisfação Geral, o que indica um bom relacionamento entre a equipe e um sentimento de realização ao término das atividades que o próprio profissional se propõe a fazer. No entanto, os funcionários que atuam há mais tempo apresentam-se menos satisfeitos nesse sentido.

É uma população que não se sente esgotada física e psicologicamente, mesmo sendo a emergência uma unidade com grande demanda de pacientes, sem um número específico, indicando que esse profissional sente prazer em exercer sua profissão.

Porém, apesar desses trabalhadores se sentirem satisfeitos de uma forma geral, demonstram que desejam ter mais prestígio, ser mais bem remunerados, além de ocupar cargos mais importantes. Também, estão insatisfeitos com o processo de trabalho, ou seja, com as condições que a empresa oferece para o seu desenvolvimento, sobretudo os que trabalham a mais tempo na unidade estão descontentes sobre esse aspecto.

Essa população não se sente reconhecida pelo trabalho que desenvolve, sendo que a importância da opinião das pessoas sobre o desempenho profissional reflete na auto-realização desse trabalhador. Além disso, este estudo aponta que os enfermeiros não demonstram uma perspectiva de se aprimorar em sua profissão, ou seja, uma necessidade de se desenvolver e melhorar sua formação, esse resultado se intensifica conforme aumenta o tempo de trabalho na unidade.

Tais resultados indicam que os enfermeiros que atuam nesse tipo de unidade de uma forma geral estão satisfeitos, mas que o ambiente, o processo de trabalho, assim como a estrutura organizacional são fatores estressores que levam à insatisfação e esta, conseqüentemente, pode gerar agravos à saúde mental do trabalhador, prejuízos no seu desempenho profissional e absentismo.

Esse estudo reflete a atual situação da enfermagem, uma profissão que se encontra em um processo de transição, confrontando seu início marcado pelo ímpeto caridoso de suas precursoras, com o desenvolvimento que atingiu através da pesquisa. Apesar dessa evolução, ainda não há um reconhecimento desse trabalhador por outras categorias profissionais e nem mesmo pela sociedade, o que desmotiva o profissional a exercer sua função. Para mudar essa realidade, é fundamental rever o processo de formação desses profissionais, investir em pesquisa, além de evidenciar a concepção do objeto de trabalho que é o cuidar com a finalidade de atender às necessidades do usuário.

Referências bibliográficas

1. International Council of Nurses. [citado 2006 maio 05]. Disponível em: <http://www.icn.ch>
2. Wehbe G, Galvão CM. O enfermeiro de unidade de emergência de hospital privado: algumas considerações. *Rev Latinoam Enfermagem* 2001 mar./abr.;9(2):86-90. [citado 2006 maio 23]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v9n2/11519.pdf>
3. Lima LM. Motivação na enfermagem: uma abordagem teórica e uma visão prática da realidade. *Texto & Contexto Enfermagem* 1996;5(2):132-9.
4. Del Cura MLA, Rodrigues ARF. Satisfação profissional do enfermeiro. *Rev Latinoam Enfermagem* 1999 out.;7(4):21-8. [citado 2006 maio 05]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v7n4/13485.pdf>
5. Pereira MCA, Favero N. A motivação no trabalho da equipe de enfermagem. *Rev Latinoam Enfermagem* 2001;9(4). [citado 2006 maio 05]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v9n4/11476.pdf>
6. Cecagno D, Cecagno S, Siqueira HCH. Satisfação de uma equipe de enfermagem quanto à profissão e emprego num hospital do sul do estado do Rio Grande do Sul. *Cogitare Enferm* 2003;8(1):34-8.
7. Raffone AM, Hennington EA. Avaliação da capacidade funcional dos trabalhadores de enfermagem. *Rev Saúde Pública* 2005 ago.;39(4):669-76. [citado 2006 maio 23]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v39n4/25542.pdf>
8. Murofuse NT, Abranches SS, Napoleão AA. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. *Rev Latinoam Enfermagem* 2005 mar./abr.;13(2):255-61. [citado 2006 maio 16]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v13n2/v13n2a19.pdf>
9. Glina DMR, Rocha LE, Batista ML, Mendonça MG. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. *Cad Saúde Pública* 2001 maio/jun.;17(3):607-16. [citado 2006 maio 16]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v17n3/4643.pdf>
10. Siqueira MM. Satisfação no trabalho [tese]. Brasília (DF): Universidade de Brasília; 1978.
11. Eurotrials Scientific Consultantes No Aeiou [citado em: 2006 maio 21]. Disponível em: <http://www.eurotrials.com.br/publicações/gausspt38.pdf>
12. Rouquariol MZ, Almeida Filho N. *Epidemiologia e saúde*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Medsi; 1999.
13. Schmidt DRC, Dantas RAS. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *Rev Latinoam Enfermagem* 2006;14(1):54-60. [citado 2006 out. 06]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a08.pdf>
14. Elias MA, Navarro VL. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. *Rev Latinoam Enfermagem* 2006;14(4):517-25. [citado 2006 out. 06]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n4/v14n4a08.pdf>
15. Lacaz FAC. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciênc Saúde Coletiva* 2000;5(1):151-60. [citado 2006 nov. 09]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7086.pdf>
16. Santos MS. A (in)satisfação do enfermeiro no trabalho: implicações para o gerenciamento das ações de enfermagem: aspectos teóricos [tese]. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo; 1999.
17. Matsuda LM, Évora YDM. Satisfação profissional em uma UTI adulto: subsídios para a gestão da equipe de Enfermagem. *Nursing* 2003;6(56):22-7.
18. Secaf V, Rodrigues ARF. Enfermeiros que deixaram de exercer a enfermagem: por que? *Rev Latinoam Enfermagem* 1998;6(2):5-11. [citado 2006 out. 06]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v6n2/13901.pdf>

Anexos

Gráfico 1: Nível de satisfação por fator avaliado

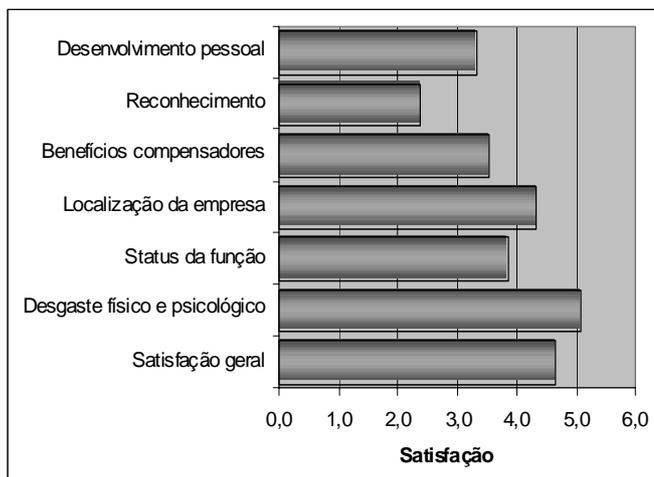


Gráfico 2: Correlação tempo de trabalho na unidade com fator V

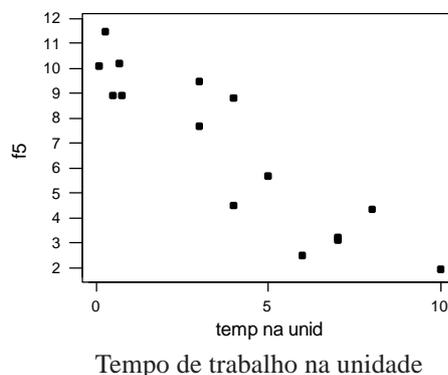


Tabela 1: Correlações entre os fatores e idade, tempo de trabalho, tempo de trabalho na unidade e tempo de graduação.

	Idade	Tempo de trabalho	Tempo de trabalho na Unidade	Tempo de graduação
Tempo de trabalho	0,334			
Tempo de trabalho na unidade	0,166	0,621		
Graduação	0,798	0,613	0,543	
f1	0,139	-0,484	-0,763	0,242
f2	-0,039	0,019	0,185	0,036
f3	-0,068	-0,039	-0,530	-0,211
f4	-0,274	0,347	0,529	0,000
f5	-0,034	-0,519	-0,908	-0,370
f6	0,387	0,199	-0,029	0,279
f7	-0,249	-0,485	-0,677	-0,590

Correspondência:

Glauce Carvalho
Rua Visconde do Rio Branco, 929 – Centro
13670-000 – Santa Rita do Passa QuatroSP
Fone: (17)8131-4986
e-mail: glaucecg@yahoo.com.br

Não há conflito de interesse