

Aspectos positivos e negativos da profissão de enfermagem: percepção de enfermeiros atuantes em uma instituição hospitalar pública

Positive and negative aspects of the nursing profession: perception of nurses working in a public hospital institution

Aspectos positivos y negativos de la profesión de enfermería: la percepción de las enfermeras que trabajan en un hospital público

Anne Karollyne Castro Alves¹, Carlos Augusto Silva de Azevêdo², Marcus Vinicius da Rocha Santos da Silva^{3*}, Tairo Barros Branco³, Robert Herbert da Silva Miranda⁴, Yago Guimarães Moura⁴, Glenda Barbosa da Silva Farias⁵, Ava Fabian dos Anjos Lima⁴

RESUMO

Objetivo: Conhecer os aspectos positivos e negativos da profissão de enfermagem a partir da percepção de enfermeiros atuantes em uma instituição hospitalar pública. **Métodos:** Pesquisa qualitativa com abordagem exploratória e descritiva. Os sujeitos da pesquisa foram 15 enfermeiros atuantes na referida instituição, que aceitaram participar do estudo e enquadraram-se nos critérios de inclusão. Quanto à análise dos dados, em um primeiro momento foram transcritas as respostas dos questionários a fim de organizar os relatos e afirmações em uma determinada ordem, iniciando-se um primeiro agrupamento de respostas. As respostas foram submetidas à análise de conteúdo. Dentre as técnicas de análise de conteúdo, optou-se pela análise temática. **Resultados:** Verificou-se que a assistência humanizada, a recuperação e reabilitação do estado de saúde dos enfermos, realização de procedimentos corretos, olhar holístico sobre o paciente, profissionalismo e alcançar os objetivos propostos na terapêutica dos clientes são os principais pontos positivos da profissão na percepção dos profissionais. Dentre os aspectos negativos, predominaram nos relatos a falta de reconhecimento, desvalorização do profissional, sobrecarga de trabalho, más condições de trabalho, baixos ganhos salariais, materiais inadequados para prestar um atendimento qualificado e o óbito do paciente. **Conclusão:** Cabe aos gestores dos serviços de saúde juntamente com o poder público desenvolverem estratégias que impactem nas políticas e na dinâmica organizacional dos serviços de saúde

Palavras-chave: Profissão, Enfermagem, Percepção, Enfermeiros.

ABSTRACT

Objective: To know the positive and negative aspects of the nursing profession from the perception of nurses working in a public hospital institution. **Methods:** Qualitative research with exploratory and descriptive approach. The subjects of the research were 15 nurses working in the mentioned institution, who accepted to participate in the study and were included in the inclusion criteria. As for the analysis of the data, the responses of the questionnaires were initially transcribed in order to organize the reports and affirmations in a certain order, starting a first grouping of responses. Responses were submitted to content analysis. Among the techniques of content analysis, thematic analysis was chosen. **Results:** Humanized care, recovery and rehabilitation of the health status of patients, correct procedures, a holistic view about the patient, professionalism and the achievement of the proposed goals in the therapy of clients were found to be the main positive aspects of the profession in the Perception of professionals. Among the negative aspects, lack of recognition, professional devaluation, work overload, poor working conditions, low salary gains,

¹ Enfermeira, Faculdade de Ciências e Tecnologia do Maranhão (FACEMA).

² Biólogo, Doutor em Ciências Biológicas, Professor da FACEMA e da Univ. Estadual do Maranhão (UEMA).

³ Enfermeiro, Esp. em Docência do Ens. Superior, FACEMA. *E-mail: marcusvinicius.darocha@yahoo.com.br

⁴ Enfermeiro, FACEMA

⁵ Enfermeira, Especialista em Oncologia, FACEMA.

inadequate materials to provide qualified care and death of the patient prevailed. **Conclusion:** It is up to the managers of the health services together with the public power to develop strategies that impact the policies and the organizational dynamics of health services

Keywords: Profession, Nursing, Perception, Nurses.

RESUMEN

Objetivo: Conocer los aspectos positivos y negativos de la profesión de enfermería de la percepción de las enfermeras que trabajan en un hospital público. **Métodos:** La investigación cualitativa con enfoque exploratorio y descriptivo. Los sujetos del estudio fueron 15 enfermeras que trabajan en la institución de acuerdo en participar en el estudio y enmarcadas en los criterios de inclusión. El análisis de los datos, en un primer momento las respuestas de los cuestionarios fueron transcritas con el fin de organizar los informes y declaraciones en un cierto orden, empezando por un primer grupo de respuestas. Las respuestas fueron sometidos a análisis de contenido. Entre las técnicas de análisis de contenido, elegimos el análisis temático. **Resultados:** Se encontró que el cuidado humanizado, recuperación y rehabilitación de la salud de los enfermos, la realización de los procedimientos correctos, ojeada holística al paciente, el profesionalismo y el logro de los objetivos propuestos en el trato al cliente son los principales puntos fuertes de la profesión en percepción de los profesionales. Entre los aspectos negativos predominaron en los informes de la falta de reconocimiento, la devaluación del profesional, la sobrecarga de trabajo, malas condiciones de trabajo, aumento de los salarios bajos, materiales limitados para prestar la atención especializada y la muerte del paciente. **Conclusión:** Corresponde a los gerentes de los servicios de salud con el gobierno para desarrollar estrategias que inciden en la dinámica política y de organización de los servicios de salud

Palabras clave: Trabajo, Enfermería, Percepción, Enfermeras.

INTRODUÇÃO

Para que empresas e demais instituições, inclusive estabelecimentos de saúde, funcionem de maneira otimizada, faz-se necessário criar condições para que os profissionais obtenham satisfação no exercício de suas funções. Nessa perspectiva, os gestores precisam elaborar métodos que propiciem o aumento da satisfação laboral, objetivando desenvolver a criatividade, o comprometimento e o aumento da produtividade dos trabalhadores (CASTRO et al., 2011).

Nunes et al. (2010) referem que as circunstâncias nas quais as práticas laborativas são desenvolvidas podem produzir sentimentos de satisfação e insatisfação nos trabalhadores e destacam que o trabalho ocupa um lugar central na vida dos indivíduos. Enfatiza-se que quanto maiores forem as razões de contentamento, maior poderá ser o afinco do profissional em prestar uma assistência de qualidade.

Nessa lógica, Roscani e Guirardello (2010) destacam a enfermagem como uma profissão que solicita dedicação do profissional que se propõe a exercê-la. Os autores evidenciam que o enfermeiro deve possuir conhecimento científico para exercer suas funções de forma plena e consciente, indicam que há necessidade de aprimoramento contínuo das capacidades de comunicação para que consigam desenvolver relacionamentos interpessoais satisfatórios e mencionam que a busca por aquisição de competências físicas e psicológicas é crucial para que as necessidades dos pacientes sejam atendidas.

Conforme Sebold e Carraro (2013), o profissional enfermeiro encontra-se perante um cenário de mudanças, devendo refletir de maneira crítica e necessita desenvolver competências condizentes com os preceitos éticos. Assim como outras profissões, a atuação na área da enfermagem é marcada por aspectos positivos e negativos que geram, respectivamente, sentimentos de satisfação e insatisfação.

Dessa forma, investigar os aspectos positivos e negativos referentes à profissão de enfermagem na percepção de enfermeiros pode contribuir para a identificação de problemas nos serviços de saúde, para o planejamento de possíveis soluções e consequentes melhorias no ambiente de trabalho e beneficiará a qualidade dos serviços prestados. Nesse sentido, o objetivo desse estudo foi conhecer os aspectos positivos e negativos da profissão de enfermagem a partir da percepção de enfermeiros atuantes em uma instituição hospitalar pública.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa com abordagem exploratória e descritiva. A pesquisa foi realizada no Hospital Geral (HG) de um município do Maranhão. Os sujeitos da pesquisa foram 15 enfermeiros atuantes na referida instituição que aceitaram participar do estudo e enquadraram-se nos critérios de inclusão.

Os critérios de inclusão dos interlocutores foram: atuar como enfermeiros no HG há pelo menos seis meses e aceitar participar de livre e espontânea vontade do estudo. Foram excluídos da investigação os profissionais que não estiveram em consonância com pelo menos um dos itens supracitados. Ressalta-se que os profissionais foram convidados a colaborar com a pesquisa e foram informados da garantia de privacidade.

A coleta de dados ocorreu mediante a aplicação de um questionário contendo perguntas abertas que versaram sobre aspectos positivos e negativos acerca da profissão de Enfermagem. A coleta de dados ocorreu no período de setembro a outubro de 2015, fora dos horários de plantões dos enfermeiros pesquisados, e os pesquisadores mantiveram a imparcialidade durante o procedimento de coleta de dados para que não houvesse interferência no processo ou intimidação dos participantes.

Quanto à análise dos dados, em um primeiro momento foram transcritas as respostas dos questionários a fim de organizar os relatos e afirmações em uma determinada ordem, iniciando-se um primeiro agrupamento de respostas. As respostas foram submetidas à Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (2011), que tem como propósito a compreensão do significado das falas dos sujeitos para além dos limites daquilo que é descrito. Dentre as técnicas de Análise de Conteúdo, optou-se pela Análise Temática, que busca os núcleos de sentido, os quais constituem a comunicação e cuja expressão revela algo de importante para o objeto estudado.

Posteriormente foi realizada a repetida leitura das respostas, fazendo uma relação interrogativa para empreender uma estrutura de relevância, sendo que foram reagrupadas as afirmativas mais relevantes para a realização da análise final. Todas as respostas foram centradas na objetividade do estudo e a partir da organização e explanação das informações obtidas que subsidiaram os resultados e discussões da pesquisa na apresentação textual. Os sujeitos da pesquisa foram apresentados da seguinte forma: ENF-1, ENF-2, ENF-3 e assim sucessivamente de acordo com as respostas citadas no decorrer do estudo.

O projeto de pesquisa foi submetido à Plataforma Brasil, e, em seguida, direcionado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) com o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética de nº 54103215.1.0000.8007. Os pesquisadores comprometeram-se com as normas preconizadas pela Resolução do Conselho Nacional de Saúde 466/12 e suas complementares.

RESULTADOS

Em relação ao perfil sociodemográfico e ocupacional dos participantes, verificou-se que todos os profissionais são do sexo feminino. Quanto à variável faixa etária, notou-se que 11 (73,4%) profissionais situam-se na faixa etária de 24 a 29 anos, 2 (13,3%) possuem de 24 a 29 anos e outros 2 (13,3%) estão situados na faixa de idade de 42-47 anos. No que concerne ao grau de escolaridade, identificou-se que 11 enfermeiras (73,4%) possuem especialização e 4 (26,6%) possuem apenas a graduação.

Quanto ao tempo de atuação do profissional, verificou-se que 6 (40%) atuam há um período situado entre 1 a 3 anos, 5 (33,4%) atuam há um período de 4 a 6 anos, 2 (13,3%) trabalham há um período inferior a 1 ano e outras 2 (13,3%) atuam há um período de 7 a 9 anos. No que tange ao setor de trabalho, 06 (40%) enfermeiras atuam no setor de urgência e emergência, 03 (20%) nas clínicas médica e cirúrgica, 03 (20%) na unidade de terapia intensiva e outros 03 (20%) no centro cirúrgico.

Os dados qualitativos foram organizados em duas categorias, as quais serão gradativamente apresentadas:

Categoria 1: Aspectos positivos da profissão

Com relação a estes aspectos, a maior parte dos profissionais referiu que a assistência humanizada, a recuperação e reabilitação do estado de saúde dos enfermos, realização de procedimentos corretos, olhar holístico sobre o paciente, profissionalismo e alcançar os objetivos propostos na terapêutica dos clientes são os principais pontos positivos da profissão. Tais achados são corroborados pelos relatos abaixo:

“Prestar a assistência de enfermagem, recuperação e reabilitação da saúde do paciente” (ENF 02).

“Equipe, Profissionalismo, Organização” (ENF 03).

“Ajudar o próximo, ver resultados de cura” (ENF 04).

“Cuidado humanizado, olhar holístico, realizando todos os procedimentos necessários seguindo protocolo da UTI” (ENF 05).

“Cuidado humanizado ao cliente. Ver como o paciente chega muitas vezes agonizando e sai completamente recuperado, isso é muito gratificante” (ENF 07).

“Conhecer o paciente e entendê-lo como o todo e não apenas a patologia; O contato nos torna mais humanos. Campo de estágio, estímulo ao auto-cuidado” (ENF 12).

“Satisfação e bem estar do cliente e profissional, vínculo satisfatório entre os membros da equipe, independência profissional na realização de procedimentos que nos compete” (ENF 13).

“E a satisfação de fazer um trabalho com dedicação e receber o agradecimento dos pacientes por terem sido ajudados e saírem do hospital” (ENF 14).

“Prestar uma assistência humanizada e conseguir obter resultados positivos durante tratamento” (ENF 15).

Categoria 2: Aspectos negativos da profissão

Dentre os pontos negativos, predominaram nos relatos dos enfermeiros a falta de reconhecimento, desvalorização do profissional, sobrecarga de trabalho, más condições de trabalho, baixos ganhos salariais, materiais inadequados para prestar um atendimento qualificado e o óbito do paciente. Estes achados serão demonstrados por meio dos relatos a seguir:

“Falta de reconhecimento, falta de condições técnicas” (ENF 01).

“Falta de compreensão, falta de recursos” (ENF 03).

“Insalubridade, salário não correspondido a carga de horária” (ENF 04).

“Depois de muita luta com o paciente acaba o paciente indo a óbito” (ENF 05).

“Quando fazemos tudo que está ao nosso alcance e o cliente não sobrevive” (ENF 07).

“Desvalorização, falta de piso salarial, salários baixos, superlotação, facilidade de acesso ao curso” (ENF 08).

“Falta de recursos, estresse emocional devido sobrecarga de trabalho, insatisfação do cliente” (ENF 11).

“As condições de trabalho muitas vezes dificultam a assistência adequada aos clientes” (ENF 13).

DISCUSSÃO

Em se tratando da primeira categoria, verifica-se que os relatos de várias enfermeiras a exemplo da ENF 05, ENF 07, ENF 12 e ENF 15 apontam para o cuidado humanizado enquanto algo extremamente positivo. Para Pires (2009), a Enfermagem é encarregada pelo cuidado direto prestado ao paciente/cliente, em toda sua integralidade, enquanto ser biológico, psicológico e social. Historicamente, os profissionais de Enfermagem regem o campo de conhecimentos que lhes dá competência para cuidar das pessoas, em todo o seu processo de viver, do nascimento à morte. O processo de cuidar entrelaça-se expressivamente com o de humanização e em três dimensões básicas: cuidar de indivíduos e grupos, da concepção à morte; educar e pesquisar em saúde e enfermagem; e participação no gerenciamento da assistência de saúde e no gerenciamento institucional.

Nesse contexto, Andrade et al. (2013) compreendem que a assistência humanizada propicia aos enfermeiros um fazer efetivo e reflete de forma positiva no desenvolvimento desses profissionais. Os autores supracitados acreditam que a humanização na saúde ainda representa um enorme desafio para a Enfermagem, que propiciará a construção contínua de cidadania, a produção de novas ações por parte de profissionais de saúde, gestores e usuários, de novas éticas no campo do trabalho, envolvendo o campo da gestão e das práticas de saúde.

De acordo com Carvalho e Lopes (2006) o trabalho da enfermagem requer uma atenção holística, visto que o cuidar do outro em sua integralidade significa não somente resolver seus problemas fisiológicos, mas também identificar todas as suas necessidades e buscar formas de atendê-las. Depois que tais necessidades são reconhecidas torna-se possível implementar medidas cabíveis por meio da realização de procedimentos de enfermagem adequados para que a recuperação do cliente aconteça de forma plena.

Além da assistência humanizada, outros relatos evidenciam a realização de procedimentos corretos, olhar holístico acerca dos clientes e a contribuição para que o estado de saúde do paciente seja restabelecido enquanto aspectos favoráveis da prática profissional. Nesse sentido, Souza et al. (2010) constataram em seus achados que a possibilidade de aliviar a dor e o sofrimento dos usuários bem como de salvar vidas humanas representam fontes de conforto e satisfação que contribuem para o equilíbrio psíquico dos profissionais de enfermagem.

Corroborando isso, Gallo (2005) indica que vários fatores influenciam o desencadeamento da satisfação no trabalho dentre eles o poder de ajudar as pessoas, pois, ao prestar o cuidado, o trabalhador se sente útil e estimulado pelo que realiza. Martins e Santos (2006) indicam ainda a realização pessoal, o reconhecimento, o trabalho em si e a responsabilidade como outros fatores positivos que também podem gerar satisfação no trabalho dos enfermeiros.

De acordo com Bordignon et al. (2015), dentre as razões de satisfatoriedade no trabalho de enfermeiros destacam-se o amor pelo ofício, o ato de promover bem-estar aos pacientes, verificar a recuperação dos enfermos, o reconhecimento ao trabalhador que presta assistência, afinidade com a área de atuação e trabalhar em equipe.

Tais constatações são ratificadas por pesquisa de Melo et al. (2011), pois esses pesquisadores constataram que o afeto pela profissão, a inserção em um contexto renovador, reconhecimento pelo trabalho executado, qualidade dos serviços realizados, fornecimento de suporte espiritual e relacionamento no trabalho constituem importantes fatores de satisfação. Fortes (2013) reitera essas informações ao identificar o trabalho em equipe e o gostar do que faz como fortes determinantes para a satisfação no trabalho.

No que diz respeito à segunda categoria, o depoimento da ENF 01 demonstra que a falta de reconhecimento pelas atividades realizadas representa um aspecto negativo vivenciado pelos enfermeiros no exercício da profissão. Estudo de Silveira et al. (2012) retrata que quando o profissional é reconhecido e tem prestígio social desenvolve suas atividades laborais com maior comprometimento e satisfação, porque o local de trabalho passa a ser percebido como um ambiente de reconhecimento e de valorização.

Nessa perspectiva, a satisfação torna-se um elemento motivador para que esses profissionais desenvolvam a assistência aos clientes com afinco, refletindo em aumento na qualidade dos serviços prestados. Nessa mesma linha de pensamento, Prestes et al. (2010) reafirmam que o reconhecimento pelas funções exercidas simboliza uma fonte de prazer, sendo um fator elementar para que haja realização profissional.

Outro tópico citado como fonte de insatisfação foi a sobrecarga de trabalho. Averiguação realizada por Salehi et al. (2014) indica que um dos fatores mais estressantes no trabalho da enfermagem tem sido a extenuante carga de trabalho, sendo que a exaustão vivenciada repercute afetando consideravelmente os próprios profissionais e seus familiares, além de prejudicar os pacientes e o bom funcionamento das instituições de saúde.

Sobre este assunto, Dejours et al. (2011) explicitam que a sobrecarga laboral propicia a elevação da carga psíquica, a qual transforma-se em estresse e falta de prazer, refletindo em aparecimento de sintomas como cansaço e inanição. Jeong e Kurcgant (2010) acrescentam que a sobrecarga de trabalho diminui a convivência dos profissionais com os familiares. Ademais, associado a esse elemento juntam-se outros fatores como a proximidade dos plantões, número insuficiente de profissionais e de materiais. Nesse sentido, percebe-se que uma fonte de insatisfação pode originar outra, tornando-se um processo cíclico e vicioso, ou seja, a carga de trabalho afeta o convívio dos trabalhadores com a família e vice-versa.

Outro aspecto referido como comprometedor para o exercício da enfermagem diz respeito à baixa remuneração salarial. Esse achado encontra respaldo no estudo de Nunes et al. (2010), os quais mencionam que efetivamente esse fato representa um motivo extremamente gerador de insatisfação aos profissionais.

Corroborando isso, pesquisa desenvolvida por Ferreira (2011) expõe que os indivíduos sentem-se realizados quando recebem da instituição onde atuam a justa retribuição pelas atividades desempenhadas. Salienta-se que quando os profissionais constatam que a compensação é justa, as contribuições em prol da organização continuam equivalentes, quando verificam que a remuneração encontra-se acima da recebida por outros há uma inclinação para maiores esforços. Todavia, se os trabalhadores identificam a remuneração como injusta sentem-se insatisfeitos e atuam com menor disposição e eficiência.

Consoante Mauro et al. (2010), a baixa remuneração salarial provoca a necessidade de trabalhar em dois empregos ou mais. Tal situação gera desgaste nos profissionais e isso favorece a ocorrência de falhas durante a assistência fornecida à clientela. Nessa mesma linha de raciocínio, pesquisadores referem que profissionais que recebem baixos salários ficam menos predispostos a expressar interesse em continuar no serviço. Isso significa que uma política de elevação de salários pode ser um recurso adotado por parte dos gestores para que haja permanência da força de trabalho em saúde (STEINMETZ et al., 2014).

A partir dos relatos, percebeu-se também que a falta de recursos materiais foi outro ponto negativo citado. Esse achado é ratificado por inferências obtidas na investigação implementada por Fortes (2013), na qual se constatou que as condições de trabalho, incluindo a insuficiência de recursos humanos e materiais, interferem substancialmente nos níveis de satisfação dos profissionais.

Pesquisa de Medeiros et al. (2006) reitera as informações, pois a frustração em relação ao déficit de materiais experimentado pelos trabalhadores leva-os à realização sucessiva de improvisações para o desenvolvimento das atividades assistenciais, propiciando descontentamento com a profissão e comprometimento na qualidade da assistência dispensada aos pacientes. Diante disso, nota-se que as condições de trabalho precárias representam um fator facilitador para o surgimento de falhas no processo assistencial.

As enfermeiras 05 e 07 expõem o quanto é frustrante verificar que o paciente evoluiu para o óbito, destacando que a morte do paciente representa um importante elemento de insatisfação. Consoante Faria e Maia (2007), a ocorrência do óbito do cliente pode gerar angústia e sensação de impotência nos profissionais. Esses autores compreendem que a sociedade tem uma expectativa de responsabilização

sobre os profissionais de saúde, os quais atuam para manter a vida por maior e mais difícil que seja o estado de saúde do paciente, e quando essa missão não é atingida estabelece-se um estado de frustração. Kitz e Rodrigues (2008) acrescentam que quanto um paciente morre a equipe sente-se incapaz e inútil.

Ressalta-se que alguns trabalhadores perante o óbito de pacientes, que por determinado intervalo de tempo estiveram sob seus cuidados, terminam por refletir sobre a prática diária, e questionar-se quanto à realização de falhas durante a assistência ou a possibilidade de ter feito algo diferenciado, mesmo conscientes do estado clínico adverso e suas reduzidas possibilidades terapêuticas de recuperação (BORDIGNON et al., 2015).

Salienta-se que todas as demais discussões anteriores são corroboradas por outras pesquisas, nas quais os autores concluíram que dentre os aspectos negativos que permeiam a prática dos profissionais de enfermagem destacam-se: a carga exacerbada de trabalho, a remuneração insatisfatória, o número insuficiente de profissionais, falta de materiais e equipamentos, falta de incentivo, estrutura física insatisfatória, falta de reconhecimento, desordem dos serviços, o contato com o sofrimento, dor e morte do paciente e a pouca integração entre os profissionais da equipe (MELO et al., 2011; HERCOS et al., 2014).

CONCLUSÃO

Diante das constatações, recomenda-se que os gestores dos serviços de saúde juntamente com o poder público desenvolvam estratégias que impactem nas políticas e na dinâmica organizacional dos serviços de saúde, identificando e solucionando as problemáticas elencadas nesta averiguação, subsidiando o trabalho de enfermagem e proporcionando condições benéficas no ambiente de trabalho com o intuito de promover a saúde dos trabalhadores e prestar uma assistência qualificada aos usuários. Ressalta-se a necessidade de realização de outros estudos sobre essa temática, tendo em vista a ainda incipiente produção científica sobre a problemática abordada.

REFERÊNCIAS

1. ANDRADE CC, LACERDA LS, MOREIRA RM et al. Suporte humanizado em unidades de urgência e emergência: mais um desafio para a enfermagem. *Revista Digital EFDeportes*, 2013; 17(177). Disponível em: <http://www.efdeportes.com/efd177/suporte-humanizado-em-unidades-de-emergencia.htm>. Acesso em: 05 fev. 2017.
2. BARDIN L. *Análise de conteúdo*. 6ª ed. Lisboa: Edições 70, 2011.
3. BORDIGNON M, MONTEIRO MI, MAI S et al. Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais de enfermagem da oncologia do Brasil e Portugal. *Texto Contexto Enferm*, 2015; 24(4): 925-933.
4. CARVALHO G, LOPES S. Satisfação profissional do enfermeiro em uma unidade de emergência de hospital geral. *Arq Ciênc Saúde*, 2006; 13(4): 215-219.
5. CASTRO J, LAGO H, FORNELOS MC et al. Satisfação profissional dos enfermeiros em Cuidados de Saúde Primários: o caso do Centro de Saúde de Barcelos/ Barcelinhos. *Rev Port Saúde Pública*, 2011; 29(2): 157-172.
6. DEJOURS C, ABDOUCHELI E, JAYET C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana a análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011.
7. FARIA DAP, MAIA EMC. Ansiedades e sentimentos de profissionais da enfermagem nas situações de terminalidade em oncologia. *Rev Latino-Am Enferm*, 2007; 15(6): 1131-1137.
8. FERREIRA V. *A satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados de saúde primária no distrito de Braga*. Dissertação (Mestrado em Gestão e Economia de Serviços de Saúde) – Faculdade de Economia. Universidade do Porto, Porto, 2011; 138 p.
9. FORET ECN. *A satisfação no trabalho de enfermeiros/as em dois modelos assistenciais na atenção básica no Brasil*. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Centro de Ciências da Saúde. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013; 141 p.
10. GALLO CMC. *Desvelando fatores que afetam a satisfação e a insatisfação no trabalho de uma equipe de enfermagem*. Dissertação (Mestrado em Enfermagem). Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2005. 214 p.
11. HERCOS TM, VIEIRA FS, OLIVEIRA MA et al. O trabalho dos profissionais de enfermagem em unidades de terapia intensiva na assistência ao paciente oncológico. *Rev Brasileira de Cancerologia*, 2014; 60(1): 51-58.
12. JEONG DJY, KURCGANT P. Fatores de insatisfação no trabalho segundo a percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Rev Gaúcha Enferm*, 2010; 31(4): 655-661.
13. KITZE S, RODRIGUES AB. Burnout em oncologia: um estudo com profissionais de Enfermagem. *Einstein*, 2008; 6(2), 128-133.

14. MARTINS C, KOBAYASHI RM, AYOUB AC et al. Perfil do enfermeiro e necessidades de desenvolvimento de competência profissional. *Texto Contexto Enferm*, 2006; 15(3): 472-478.
15. MAURO MYC, PAZ AF, MAURO CCC et al. Condições de trabalho da enfermagem nas enfermarias de um hospital universitário. *Esc Anna Nery Rev Enferm*, 2010; 14(1): 13-18.
16. MEDEIROS SM, RIBEIRO LM, FERNANDES SMBA et al. Condições de trabalho e enfermagem: a transversalidade do sofrimento no cotidiano. *Rev Eletr Enferm*, 2006; 8(2): 233-240.
17. MELO MB, BARBOSA MA, SOUZA PR. Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: revisão integrativa. *Rev Latino-Am Enferm*, 2011; 19(4): 09 telas.
18. NUNES CM, TRONCHIN DMR, MELLEIRO MM et al. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Rev Eletr Enf*, 2010; 12(2): 252-7.
19. PIRES. D. A enfermagem enquanto disciplina profissão e trabalho. *Rev Bras Enferm*, 2009; 62(5): 739-744.
20. PRESTES FC, BECK CLC, SILVA RM et al. Prazer-sofrimento dos trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemodiálise. *Rev Gaúcha Enferm*, 2010; 31(4): 738-745.
21. ROSCANI ANCP, GUIRARDELLO EB. Demandas de atenção no ambiente de trabalho e capacidade de direcionar atenção do enfermeiro. *Rev Latino-Am Enferm*, 2010; 18(4): 08 telas.
22. SALEHI A, JAVANBAKHT M, EZZATABABDI MR. Stress and its determinants in a sample of Iranian nurses. *Holist Nurs Pract*, 2014; 28(5):323-8.
23. SEBOLD LF, CARRARO TE. Modos de ser enfermeiro professor no ensino do cuidado de enfermagem: um olhar heideggeriano. *Rev Brasileira de Enfermagem*, 2013; 66(4): 550-556.
24. SILVEIRA RS, FUNCK CR, LUNARDI VL et al. Percepção dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI. *Enferm Foco*, 2012; 3(2): 93-96.
25. SOUZA NVDO, SANTOS DM, RAMOS EL et al. Repercussões psicofísicas na saúde dos enfermeiros da adaptação e improvisação de materiais hospitalares. *Esc Anna Nery Rev Enferm*, 2010; 14(2): 236-243.
26. STEINMETZ S, VRIES DH, TJIDENS KG. Should I stay or should I go? The impact of working time and wages on retention in the health workforce. *Hum Resour Health*, 2014; 12(23):1-12.