Revista Eletrônica
Acervo Saúde
Electronic Journal Collection Health ISSN 2178-2091

Satisfação no trabalho e sentimentos de técnicos de enfermagem de um hospital público de referência

Job satisfaction and feelings of nursing technicians at a public referral hospital

Satisfacción laboral y sentimientos de los técnicos de enfermería en un hospital público de referencia

Francisco Rosemiro Guimarães Ximenes Neto[1], Simone Ribeiro Portela[1], Maria do Socorro Melo Carneiro[1], Benedita Tatiane Gomes Liberato[1,2], Francisco Willian Melo de Sousa[1], Lorena Leite Mendonça Escócio[2], Luís Miguel Fernandes de Souza[1,2], Luiza Jocymara Lima Freire Dias[2,3], Rosângela Souza Cavalcante[1], Isabel Cristina Kowal Olm Cunha[4]

RESUMO

Objetivo: Avaliar a satisfação e os sentimentos dos técnicos de enfermagem de um hospital de referência no Noroeste do Ceará. **Métodos:** Estudo transversal, sob a abordagem quantitativa, desenvolvido com 282 técnicos de enfermagem de um hospital de referência regional do Noroeste do Ceará, contemplando itens sobre satisfação no trabalho, e analisados por estatística descritiva. **Resultados:** Os resultados indicaram que a maioria dos profissionais relatou relações positivas com colegas e superiores, com destaque para o tratamento cordial e respeitoso (85,5%) e a percepção de confiança e apoio das chefias (85,5%). Contudo, aspectos críticos foram identificados, como a sensação limitada de proteção contra violência no ambiente de trabalho (55,7%) e a assistência insuficiente da instituição em situações de adoecimento (50%). **Conclusão:** Embora o ambiente laboral apresente interações interpessoais favoráveis, desafios estruturais e organizacionais impactam negativamente a segurança e o bem-estar dos técnicos de enfermagem. Estes achados reforçam a necessidade de medidas institucionais que promovam maior proteção, suporte emocional e melhorias nas condições de trabalho para esses profissionais.

Palavras-chave: Enfermagem, Técnicos de enfermagem, Condições de trabalho, Satisfação no trabalho, Sentimentos.

ABSTRACT

Objective: To evaluate the satisfaction and feelings of nursing technicians at a reference hospital in Northwest Ceará. **Methods:** A cross-sectional study, using a quantitative approach, was conducted with 282 nursing technicians from a regional reference hospital in Northwest Ceará, encompassing items related to job

[1] Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), Sobral – CE.
[2] Secretaria da Saúde de Sobral, Sobral – CE.
[3] Universidade Federal do Ceará (UFC), Sobral – CE.
[4] Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), São Paulo – SP.

SUBMETIDO EM: 1/2026 | **ACEITO EM: 2/2026** | **PUBLICADO EM: 3/2026**

satisfaction, and analyzed using descriptive statistics. **Results:** The results indicated that most professionals reported positive relationships with colleagues and superiors, highlighting cordial and respectful treatment (85.5%) and the perception of trust and support from superiors (85.5%). However, critical aspects were identified, such as a limited sense of protection against violence in the workplace (55.7%) and insufficient institutional assistance in situations of illness (50%). **Conclusion:** Although the work environment presents favorable interpersonal interactions, structural and organizational challenges negatively impact the safety and well-being of nursing technicians. These findings reinforce the need for institutional measures that promote greater protection, emotional support, and improvements in working conditions for these professionals.

Keywords: Nursing, Nursing technicians, Working conditions, Job satisfaction, Feelings.

RESUMEN

Objetivo: Evaluar la satisfacción y los sentimientos de los técnicos de enfermería en un hospital de referencia en el noroeste de Ceará. **Métodos:** Se realizó un estudio transversal, con un enfoque cuantitativo, con 282 técnicos de enfermería de un hospital de referencia regional en el noroeste de Ceará, que abarcó ítems relacionados con la satisfacción laboral y se analizó mediante estadística descriptiva. **Resultados:** Los resultados indicaron que la mayoría de los profesionales reportaron relaciones positivas con colegas y superiores, destacando el trato cordial y respetuoso (85,5%) y la percepción de confianza y apoyo de los superiores (85,5%). Sin embargo, se identificaron aspectos críticos, como un sentido limitado de protección contra la violencia en el lugar de trabajo (55,7%) y una asistencia institucional insuficiente en situaciones de enfermedad (50%). **Conclusión:** Si bien el entorno laboral presenta interacciones interpersonales favorables, los desafíos estructurales y organizacionales impactan negativamente en la seguridad y el bienestar de los técnicos de enfermería. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de medidas institucionales que promuevan una mayor protección, apoyo emocional y mejoras en las condiciones laborales de estos profesionales.

Palabras clave: Enfermería, Técnicos de enfermería, Condiciones de trabajo, Satisfacción laboral, Sentimientos.

INTRODUÇÃO

A Enfermagem, enquanto pilar fundamental no cuidado em saúde, depende diretamente da atuação de sua equipe técnica para assegurar a eficiência dos serviços hospitalares. Nesse cenário, os técnicos de enfermagem exercem um papel essencial na assistência direta à clientela, sendo responsáveis por práticas que impactam de forma significativa a qualidade da atenção prestada. Esses profissionais enfrentam desafios expressivos no ambiente hospitalar, como sobrecarga de trabalho, os conflitos interpessoais e as condições estruturais inadequadas, fatores que afetam tanto a saúde mental quanto o desempenho funcional da equipe (MACHADO MH, et al., 2023).

O grau de satisfação dos técnicos de enfermagem é influenciado por múltiplos fatores, incluindo o ambiente de trabalho, as condições laborais, o reconhecimento profissional, a remuneração e o suporte institucional. Estudos conduzidos em diferentes contextos indicam que a satisfação desses está fortemente relacionada à percepção de condições adequadas para o exercício da função, à escolha voluntária da ocupação e do setor, à compatibilidade da carga horária, ao reconhecimento por colegas e lideranças, além de uma remuneração justa (MEDENI V, et al., 2025; KADDOURAH BT, et al., 2013).

Sentimentos positivos, como orgulho, realização e comprometimento organizacional, tendem a ser mais recorrentes entre aqueles que percebem apoio institucional, autonomia e oportunidades de desenvolvimento profissional (MEDENI V, et al., 2025; LU H, et al., 2007; PERRY SJ, et al., 2018). Em contrapartida, a insatisfação costuma estar associada à sobrecarga, à remuneração inadequada, à falta de reconhecimento, a limitações na autonomia e à comunicação deficiente com a gestão (MEDENI V, et al., 2025; KADDOURAH BT, et al., 2013).

Esses aspectos podem resultar em estresse relacionado ao trabalho, desvalorização e desejo de rotatividade, especialmente em ambientes marcados por escassez de recursos ou políticas institucionais frágeis (ZHAO Y, et al., 2025; LOURENÇÃO LG, et al., 2025).

Características sociodemográficas, como idade e tempo de experiência, também influenciam o grau de satisfação. Profissionais mais experientes e integrados às dinâmicas institucionais tendem a relatar maior bem-estar laboral (ZHAO Y, et al., 2025). Além disso, estudos apontam uma correlação positiva entre satisfação no trabalho e satisfação com a vida, sugerindo que melhorias no ambiente profissional podem repercutir amplamente no bem-estar geral dos trabalhadores (MEDENI V, et al., 2025).

Embora níveis moderados a elevados de satisfação sejam observados em contextos com boas condições de trabalho, reconhecimento e remuneração adequada, a ocorrência de estresse, insatisfação e desgaste emocional é frequente em cenários onde prevalecem limitações institucionais. Assim, estratégias voltadas para a melhoria das condições de trabalho, valorização profissional e suporte institucional mostram-se fundamentais para promover a saúde mental e otimizar o desempenho da equipe (MEDENI V, et al., 2025; LU H, et al., 2007; ZHAO Y, et al., 2025; MACHADO MH, et al., 2023; FREIRE NP, et al., 2021).

A satisfação no trabalho é, portanto, elemento-chave para a construção de ambientes laborais saudáveis e produtivos, com repercussões diretas na qualidade do cuidado prestado e na segurança do sujeito atendido. Profissionais satisfeitos tendem a demonstrar maior engajamento, motivação e desempenho, enquanto o descontentamento pode acarretar absenteísmo, alta rotatividade e queda na qualidade assistencial (LOURENÇÃO LG, et al., 2019; VIANA LMM e OLIVEIRA MAS, 2018).

Diante disso, o presente estudo tem como objetivo avaliar a satisfação e os sentimentos dos técnicos de enfermagem de um hospital público de referência regional no Noroeste do Ceará, identificando os fatores associados ao bem-estar profissional e às percepções sobre o ambiente de trabalho. Ao iluminar as dimensões subjetivas e estruturais que impactam o cotidiano desses trabalhadores, busca-se contribuir para o aprimoramento da gestão hospitalar e para a formulação de políticas institucionais que promovam ambientes mais saudáveis, valorizadores e comprometidos com a qualidade da assistência.

MÉTODOS

Estudo transversal, sob a abordagem quantitativa, desenvolvido com técnicos de enfermagem de um hospital de referência regional do Noroeste do Ceará – Brasil, unidade de terciária, responsável por atender uma população estimada em 1,6 milhão de habitantes, dos 55 municípios integrantes da Macrorregião da Saúde de Sobral.

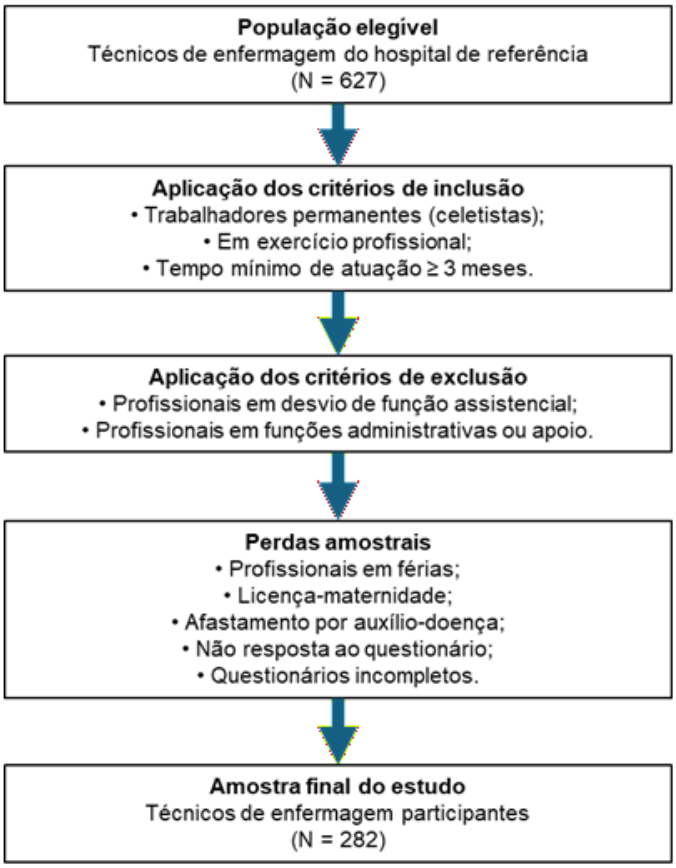
A população do estudo foi constituída por 627 técnicos de enfermagem. Como critérios de inclusão para participar da pesquisa consideramos os seguintes: 1) Ser do quadro de trabalhadores permanentes (celetistas); 2) Estar em pleno exercício profissional; e, 3) Atuar como técnico de enfermagem na instituição há pelo menos três meses, período mínimo exigido pela organização para apreensão de toda a rotina do serviço.

Como critérios de exclusão utilizou-se os seguintes: 1) Os técnicos de enfermagem que estavam em desvio da função assistencial, a exemplo daqueles que ocupavam função administrativa ou em serviço de apoio.

O estudo apresentou perda amostral devido à indisponibilidade de parte dos participantes inicialmente selecionados, os quais estavam de férias, em licença-maternidade ou afastados por auxílio-doença durante o período de coleta dos dados. Além disso, foram excluídos da amostra final aqueles que não responderam ao questionário ou deixaram de preencher completamente a escala. Ainda assim, a amostra final do estudo foi composta por 282 técnicos de enfermagem, selecionados por amostragem não probabilística, de forma intencional.

A **Figura 1** apresenta o fluxograma do processo de seleção da amostra do estudo, descrevendo de forma sistematizada as etapas de elegibilidade e definição dos participantes.

Figura 1 - Fluxograma do processo de seleção da amostra do estudo.



Fonte: Ximenes Neto FRG, et al., 2026.

Os técnicos de enfermagem foram convidados a participar do estudo, com a garantia de anonimato e com todos os objetivos e etapas da pesquisa esclarecidas, sendo posteriormente, assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) por aqueles que aceitaram participar do estudo.

O protocolo desta pesquisa foi submetido inicialmente, ao Departamento de Ensino e Pesquisa do Hospital, sendo autorizada sua realização. Em seguida, foi encaminhado ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA) sob Parecer n.º 2.989.786 (CAAE n.º 01157218.0.0000.5053). Esta pesquisa trata-se de um recorte do estudo "Perfil, práticas e condições de trabalho do técnico de enfermagem em um hospital de referência Macrorregional do Ceará".

Os dados que compõem este estudo, foram coletados em 2019, a partir de um questionário, contendo variável sobre satisfação no trabalho. O componente satisfação no trabalho foi adaptado do questionário utilizado na Pesquisa "Perfil da Enfermagem no Brasil" realizada pela FIOCRUZ e pela Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP) (MACHADO MH, 2016; MACHADO MH, et al., 2012).

O instrumento foi adaptado em um formulário da plataforma Google Forms® e, em seguida, efetuado um pré-teste com seis técnicos de enfermagem da própria instituição. As incongruências identificadas foram consideradas e os arranjos necessários foram efetuados, para se evitar problemas futuros durante a fase de coleta.

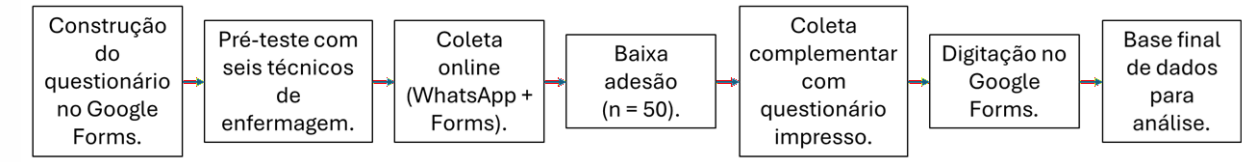
Logo após, o questionário foi encaminhado aos sujeitos por meio das redes sociais, via grupos de WhatsApp® institucional, para serem respondidos em computadores do próprio serviço ou no próprio smartphone. Apesar dos esforços nessa modalidade de coleta de dados, não se obteve o êxito esperado. Grande parte dos técnicos de enfermagem tinha dificuldade em utilizar a ferramenta, não dominando as tecnologias da informação dispostas na pesquisa ou não dispondo de internet gratuita, necessitando sempre do auxílio de um dos pesquisadores para o preenchimento.

Após um período de coleta, havia somente 50 questionários preenchidos por meio eletrônico. Como estratégia de ampliar o quantitativo da amostra, optou-se pelo questionário impresso, distribuído pelos pesquisadores nos diversos setores do hospital, seja para recebê-lo respondido de imediato ou no dia seguinte, conforme disponibilidade dos profissionais.

Os dados do questionário impresso foram inseridos pelos pesquisadores na Plataforma Google Forms®, após sistematização e revisão crítica, com a definição do número absoluto de cada variável, foi efetuado o cálculo da frequência expressa em percentagem. Por conseguinte, foram apresentados em tabelas, com posterior análise.

A **Figura 2** apresenta o fluxo do processo de coleta de dados do estudo, desde a adaptação do instrumento da pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil, sua aplicação via Google Forms e WhatsApp, até a realização de coleta complementar com questionário impresso devido à baixa adesão online. Ao final, os dados foram digitados e consolidados na plataforma digital, constituindo a base final para análise.

Figura 2 - Fluxograma das etapas de coleta e consolidação dos dados da pesquisa.



Fonte: Ximenes Neto FRG, et al., 2026.

RESULTADOS

Os resultados do estudo revelam aspectos importantes sobre a satisfação e os sentimentos dos técnicos de enfermagem em relação ao ambiente de trabalho em um hospital. A análise destaca percepções positivas quanto ao tratamento cordial e respeitoso recebido de superiores, colegas e equipe de saúde, com índices superiores a 70% em grande parte das questões avaliadas, conforme dados apresentados na **Tabela 1**. No entanto, desafios significativos foram identificados, como a limitada sensação de proteção contra a violência no ambiente laboral e a assistência insuficiente da instituição em situações de adoecimento, apontando para áreas que requerem atenção e melhorias para promover um ambiente mais seguro e acolhedor para esses profissionais.

Tabela 1 - Satisfação no trabalho dos técnicos de enfermagem.

Sentimentos	Sim	Não	Às Vezes	Total
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)
1. É tratado com cordialidade e respeito pelos seus superiores	241 (85,5)	2 (0,7)	39 (13,8)	282 (100,0)
2. É tratado com cordialidade e respeito pela equipe de saúde	221 (78,4)	5 (1,8)	56 (19,9)	282 (100,0)
3. É tratado com cordialidade e respeito pelos demais membros da equipe de enfermagem	222 (78,7)	5 (1,8)	55 (19,5)	282(100,0)
4. É tratado com cordialidade e respeito pela população usuária	162 (57,4)	14 (5,0)	106 (37,6)	282 (100,0)
5. Há clima de confiança entre os colegas de trabalho	208 (73,8)	15 (5,3)	59 (20,9)	282 (100,0)
6. A conduta profissional que você toma no dia a dia é respeitada pelos seus colegas	224 (79,4)	6 (2,1)	52 (18,4)	282 (100,0)
7. Percebe disponibilidade do seu chefe em ajudá-lo diante das dificuldades que se apresentam no desempenho do seu trabalho	228 (80,9)	15 (5,3)	39 (13,8)	282 (100,0)
8. Tem liberdades de se expressar com seus superiores (chefia, coordenação, direção etc.)	218 (77,3)	13 (4,6)	51 (18,1)	282 (100,0)
9. Percebe que seu chefe confia em seu trabalho	241 (85,5)	16 (5,7)	25 (8,9)	282 (100,0)
10. No trabalho você se sente protegido contra qualquer violência	157 (55,7)	50 (17,7)	75 (26,6)	282 (100,0)
11. Quando adoece, você é assistido pela instituição onde trabalha	141 (50,0)	52 (18,4)	89 (31,6)	282 (100,0)
12. Você sente que a população/família/paciente demonstram satisfação com seu trabalho	233 (82,6)	12 (4,3)	37 (13,1)	282 (100,0)

Fonte: Ximenes Neto FRG, et al., 2026.

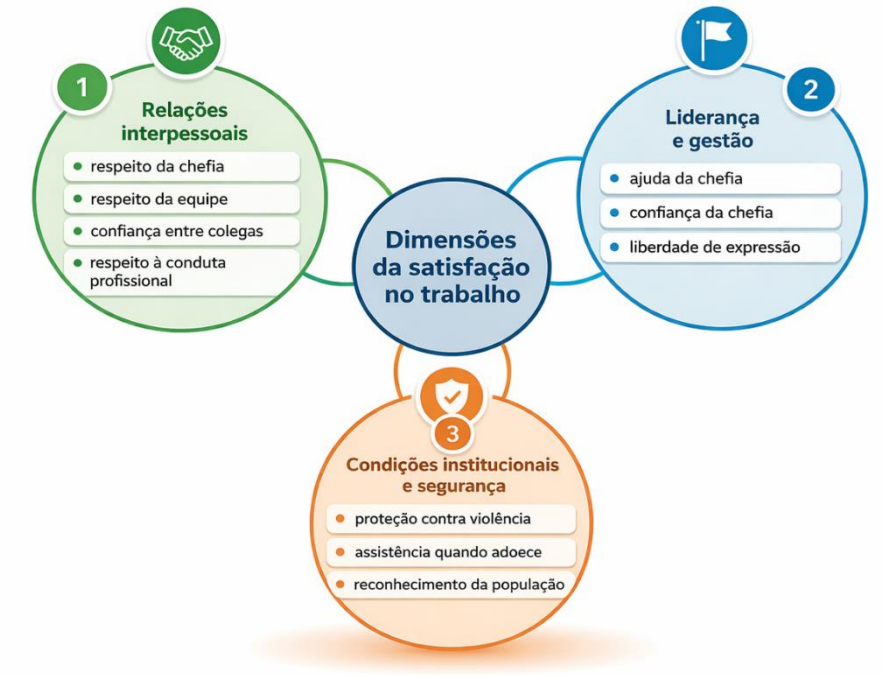
O estudo apontou, que 85,5% dos técnicos são tratados com cordialidade e respeito pelos superiores, enquanto apenas 0,7% responderam negativamente. A equipe de saúde e os demais membros da enfermagem também foram avaliados positivamente nesse aspecto, com 78,4% e 78,7% de respostas afirmativas, respectivamente. Já a população usuária apresenta índices mais baixos de respeito (57,4%).

Quanto ao clima de trabalho e respeito à conduta profissional, 73,8% dos respondentes percebem confiança entre colegas, enquanto 79,4% sentem que suas condutas profissionais são respeitadas. No tocante ao relacionamento com chefia, o estudo apresenta uma alta percepção positiva sobre a ajuda e confiança, com 80,9% afirmando que recebem auxílio e 85,5% sentindo confiança por parte do chefe.

Apenas 55,7% se sentem protegidos contra violência no ambiente de trabalho; e, 50% indicaram que recebem assistência da instituição quando adoecem, enquanto 18,4% negaram esse suporte. Da amostra, 82,6% dos técnicos de enfermagem acreditam que a população/família/clientela demonstra satisfação com seu trabalho, o que reflete um reconhecimento positivo externo.

A **Figura 3** apresenta um modelo conceitual das dimensões da satisfação no trabalho entre técnicos de enfermagem, elaborado a partir da análise dos resultados empíricos do estudo. O diagrama organiza os itens avaliados em três eixos principais: relações interpessoais, liderança e gestão e condições institucionais e segurança. Essa organização permite visualizar de forma sintética como diferentes aspectos do ambiente laboral – desde a qualidade das interações entre colegas e chefias até o suporte institucional e a proteção no ambiente de trabalho – contribuem para a construção da satisfação profissional desses trabalhadores. Ao agrupar os indicadores em dimensões analíticas, a figura facilita a compreensão dos fatores que influenciam o bem-estar no trabalho e evidencia tanto elementos relacionais favoráveis quanto fragilidades institucionais identificadas no estudo.

Figura 3 - Dimensões da satisfação no trabalho.



Fonte: Ximenes Neto FRG, et al., 2026.

Os dados sugerem um ambiente com predominância de interações positivas e um bom relacionamento com colegas e chefias. Contudo, a percepção de proteção contra violência e o suporte institucional quando adoecem são pontos críticos que necessitam de melhorias.

DISCUSSÃO

A satisfação no trabalho dos técnicos de enfermagem revelou-se um fenômeno multifatorial, influenciado por dimensões relacionais, organizacionais e estruturais que se manifestam no cotidiano hospitalar. Os resultados indicam que relações interpessoais positivas e o apoio das chefias atuam como importantes fatores protetivos do bem-estar laboral, enquanto fragilidades relacionadas à segurança, à proteção contra violências e ao suporte institucional em situações de adoecimento permanecem como desafios relevantes. Esse contraste evidencia a coexistência de aspectos favoráveis e críticos no ambiente de trabalho, reforçando a necessidade de analisar a satisfação profissional de forma ampliada, considerando as condições de trabalho e os arranjos institucionais que moldam a experiência laboral.

O predomínio de interações cordiais e respeitosas com superiores, colegas de enfermagem e a equipe multiprofissional aponta para um clima relacional favorável, reconhecido na literatura como elemento estratégico para o engajamento profissional, a prevenção de conflitos e a qualidade da assistência em contextos hospitalares (CARVALHO EMP, et al., 2022). A presença de lideranças acessíveis e confiáveis, evidenciada pelo elevado percentual de profissionais que percebem apoio e disponibilidade das chefias, reforça o papel da liderança empática como fator protetivo frente ao estresse ocupacional e à insatisfação no trabalho (LÓPEZ-CUDCO LL, 2023).

Entretanto, persistem fragilidades institucionais significativas. A percepção limitada de proteção contra a violência no ambiente laboral e a insuficiência de apoio institucional em situações de adoecimento refletem desafios estruturais que comprometem a saúde física e emocional dos trabalhadores, ampliando sentimentos de vulnerabilidade e contribuindo para a insatisfação profissional (MACHADO MH, et al., 2023; LOURENÇÃO LG, et al., 2025).

A análise do perfil sociodemográfico da amostra contribui para a compreensão dessas percepções. A predominância de mulheres reflete a feminização histórica da Enfermagem no Brasil, exigindo que políticas institucionais considerem as desigualdades de gênero, as múltiplas jornadas e as sobrecargas associadas ao trabalho de cuidado. A elevada proporção de profissionais jovens pode indicar maior vulnerabilidade à instabilidade profissional e ao menor reconhecimento institucional, influenciando os processos de adaptação, engajamento e permanência no ambiente hospitalar.

A composição racial da equipe também merece atenção. A expressiva presença de profissionais autodeclarados pardos e pretos evidencia a necessidade de considerar os efeitos do racismo estrutural e institucional sobre as oportunidades de valorização, reconhecimento e ascensão profissional. A sub-representação de profissionais negros em espaços decisórios pode repercutir negativamente no bem-estar, na motivação e na percepção de apoio institucional. Adicionalmente, a elevada proporção de profissionais solteiros pode indicar menor suporte social extra laboral, ampliando a demanda por acolhimento, escuta e suporte emocional no ambiente de trabalho, especialmente em contextos de adoecimento ou enfrentamento de conflitos. Esses aspectos reforçam a importância de estratégias institucionais voltadas ao cuidado integral do trabalhador.

No que se refere à relação com a população usuária, os resultados revelam uma dimensão mais frágil. Embora a maioria dos profissionais perceba satisfação da clientela com o atendimento prestado, pouco mais da metade relatou sentir-se respeitada por usuários e acompanhantes. Esse achado sinaliza a necessidade de estratégias contínuas de humanização, educação em saúde e enfrentamento das violências no ambiente hospitalar, promovendo relações mais respeitosas entre trabalhadores e usuários do SUS.

A literatura reafirma que a satisfação no trabalho está diretamente associada à qualidade da assistência, ao desempenho profissional e à segurança do cuidado (RODRIGUES DC, et al., 2024; PERRY SJ, et al., 2018). Elementos como ambiente físico adequado, reconhecimento simbólico, relações interpessoais saudáveis, estabilidade financeira e suporte institucional configuram-se como determinantes centrais do bem-estar ocupacional (WANG S, et al., 2023). Mesmo em contextos com boas relações interpessoais, desafios como sobrecarga, insegurança e estresse permanecem como fatores que fragilizam a experiência laboral (HAMDANESTI R, et al., 2022; LÓPEZ-CUDCO LL, 2023).

Estratégias de gestão voltadas à valorização dos técnicos de enfermagem mostram-se fundamentais para fortalecer a satisfação no trabalho. Intervenções como capacitação cruzada, enriquecimento de funções, feedback sistemático, desenvolvimento profissional contínuo, dimensionamento adequado das equipes e suporte institucional efetivo têm demonstrado impacto positivo sobre a satisfação e a retenção desses profissionais (GALUSKA LA, et al., 2022; BUDIADI H, et al., 2024). Tais políticas devem ultrapassar a dimensão salarial, incorporando reconhecimento simbólico, investimento em educação permanente e fortalecimento do sentimento de pertencimento institucional.

Mesmo diante de condições adversas, muitos técnicos de enfermagem mantêm elevado compromisso ético com o cuidado, sustentados por valores profissionais e recompensas simbólicas (GAKIKOU S, et al., 2024; DZIEDZIC B, et al., 2023).

Evidências da pandemia de Covid-19 demonstram níveis moderados de satisfação mesmo em contextos de sobrecarga e risco, reforçando a satisfação no trabalho como importante indicador de saúde laboral (LANDÍVAR RC, et al., 2024; MOURA AA, et al., 2021; MEDENI V, et al., 2025).

Estudos multicêntricos indicam que, em hospitais públicos, os níveis de satisfação tendem a ser moderados ou baixos, especialmente em relação à remuneração, carga horária, autonomia e condições de trabalho, quando comparados a instituições privadas (GETA A, et al., 2021).

Os sentimentos mais frequentemente associados à insatisfação incluem exaustão emocional, sobrecarga, desmotivação e percepção de baixo reconhecimento, com destaque para a ocorrência de burnout em setores de alta demanda assistencial, como unidades de terapia intensiva e emergência (NENADOVIC A, et al., 2023).

Grupos mais vulneráveis à insatisfação incluem técnicos de enfermagem atuantes em setores críticos, profissionais com longa permanência em unidades conflituosas e aqueles expostos a ambientes com insuficiência de recursos humanos, liderança pouco responsiva, baixa autonomia e condições inseguras de trabalho (AIKEN LH, et al., 2002; MUIR KJ, et al., 2024). Esses fatores reforçam a necessidade de políticas institucionais específicas para mitigar riscos psicossociais e promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Dessa forma, as implicações para a gestão hospitalar incluem a escuta ativa das equipes, a institucionalização de comissões de enfrentamento da violência, o fortalecimento dos serviços de saúde do trabalhador e a integração entre segurança institucional e gestão de pessoas. A implementação de protocolos claros de prevenção, acolhimento e acompanhamento de profissionais em sofrimento, aliada a planos de carreira e políticas de valorização, é essencial para promover maior estabilidade, reconhecimento e satisfação profissional.

Ampliar a satisfação dos técnicos de enfermagem requer, portanto, ações articuladas entre dimensões subjetivas e estruturais, sustentadas por uma gestão democrática, equitativa e comprometida tanto com a qualidade da atenção à saúde quanto com o cuidado daqueles que cuidam.

CONCLUSÃO

O estudo revela que a satisfação no trabalho dos técnicos de enfermagem se estrutura em uma dinâmica contraditória, na qual convivem relações interpessoais positivas e fragilidades institucionais profundas, expressando tensões típicas do trabalho em saúde sob condições de precarização estrutural. Embora o ambiente relacional atue como fator protetivo do bem-estar laboral, persistem vulnerabilidades associadas à insegurança, à exposição à violência e à insuficiência de suporte institucional em situações de adoecimento, configurando processos de desgaste físico e psíquico. Esses achados evidenciam que a satisfação profissional não se sustenta apenas em vínculos interpessoais, mas depende de arranjos organizacionais, políticos e institucionais que garantam proteção social, condições dignas de trabalho e valorização profissional. A valorização dos técnicos de enfermagem, nesse sentido, deve ser compreendida como estratégia estrutural de qualidade assistencial, saúde do trabalhador e sustentabilidade dos sistemas de saúde, e não como ação pontual de gestão de recursos humanos.

REFERÊNCIAS

1. AIKEN LH, et al. Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout, and Job Dissatisfaction. JAMA, 2002; 16:1987-1993.
2. BUDIADI H, et al. Employee Development Strategies to Improve Skills and Job Satisfaction. Global International Journal of Innovative Research, 2024; 2(9): 1997–2006.
3. CARVALHO EMP, et al. Difficulties and potentialities related to the organizational climate of nursing staff in a public hospital. New Trends in Qualitative Research, 2022; 13:e642.
4. DZIEDZIC B, et al. Job satisfaction among nurses working in hospitals during the COVID-19 pandemic. Med Pr Work Health Saf, 2023; 74(4):271-278.
5. FREIRE NP, et al. News on Brazilian Nursing in the COVID-19 pandemic. Acta Paul Enferm., 2021; 34:eAPE02273.
6. GAKIKOU S, et al. Parameters affecting the nursing staff job satisfaction during the COVID-19 pandemic: a study from the region of Thessaly (Greece). Rev. Clin. Pharmacol. Pharmacokinet. Int. Ed., 2024; 38(3): 347-356.
7. GALUSKA LA, et al. Strategies to Stay: Role Enrichment Models for Retaining Millennial Nurses. Nursing Administration Quarterly, 2022; 47(1):64-71.
8. GETA A, et al. Job Satisfaction and Associated Factors among Health Professionals Working at Public and Private Hospitals in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia: A Comparative Cross-Sectional Study. Biomed Res Int., 2021; 2021:6632585.
9. HAMDANESTI R, et al. Analysis of Nurse Job Satisfaction and its Associated Factors in the Hospital Inpatient Room. Eduvest, 2022; 2(3):616-21.
10. Hendrix et al., 2014
11. KADDOURAH BT, et al. Factors impacting job satisfaction among nurses from a tertiary care centre. J Clin Nurs, 2013; 22(21-22):3153-9.
12. LANDÍVAR, RC, et al. Evaluation of job satisfaction in nursing staff of the Dr. Gustavo Domínguez General Hospital, Ecuador. AG Salud, 2025; 3:104
13. LÓPEZ-CUDCO LL. Factores psicosociales que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería. MCJournal, 2023; 1(1):1-11.
14. LOURENÇÃO LG, et al. Levels of engagement in primary health care professionals: a comparative study in two Brazilian municipalities. Rev Esc Anna Nery, 2019; 23(3):e20190005.
15. LOURENÇÃO LG, et al. Fatiga por compasión entre trabajadores de enfermería en unidades hospitalarias de cuidados críticos. Rev. CES psicol., 2025; 18(1):81-92.
16. LU H, et al. Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. Int J Nurs Stud, 2007; 44(4):574-88.
17. MACHADO MH, et al. Condições de trabalho e biossegurança dos profissionais de saúde e trabalhadores invisíveis da saúde no contexto da COVID-19 no Brasil. Ciênc saúde coletiva, 2023; 28(10):2809-22.
18. MACHADO MH, et al. Construindo o perfil da enfermagem*. Enfermagem em Foco, 2012; 3:119-122.
19. MACHADO MH. Notas metodológicas. Enfermagem em Foco, 2016; 7: 6-8.
20. MEDENI V, et al. Job satisfaction, life satisfaction, and associated factors among hospital nurses: a cross-sectional study in Türkiye. Sci Rep., 2025; 15(1):5738.
21. MOURA AA, et al. Satisfação no trabalho de técnicos de enfermagem do atendimento pré-hospitalar: um estudo observacional analítico. Rev. enferm. UERJ, 2021; 29(1):e59322.
22. MUIR KJ, et al. Emergency Nurses' Reasons for Not Recommending Their Hospital to Clinicians as a Good Place to Work. JAMA Netw Open, 2024; 7(4):e244087.
23. NENADOVIC A, et al. Burnout syndrome among medical nurse-technicians in intensive care units in cardiovascular surgery. Front Public Health, 2023; 11:1287756.
24. PERRY SJ, et al. The effects of nursing satisfaction and turnover cognitions on patient attitudes and outcomes: a three-level multisource study. Health Serv Res., 2018; 53(6):4943-69.
25. RODRIGUES DC, et al. Satisfação no trabalho: a perspectiva de funcionários do setor operacional de uma empresa supermercadista atacarejo. RGO – Revista Gestão Organizacional, 2024; 17(2): 22-41.
26. VIANA LMM e OLIVEIRA MAS. Satisfação profissional, qualidade de vida e absenteísmo em um hospital público: uma revisão. Rev Adm Saúde, 2018; 18(70):1-12.
27. WANG S, et al. Applying a multi-criteria decision-making approach to identify key satisfaction gaps in hospital nurses' work environment. Heliyon, 2023; 9(3):e14721.
28. ZHAO Y, et al. Analysis of nursing staff job satisfaction and its influencing factors: a cross-sectional study of 38 hospitals/nursing homes in China. Front Public Health, 2025; 13:1526324.