



ARTIGO ORIGINAL

SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMEIROS EM UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO*
NURSES'S WORK SATISFACTION IN A UNIVERSITY HOSPITAL
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE ENFERMEROS EN UN HOSPITAL UNIVERSITARIO

Marisa Pires Morais¹
Júlia Trevisan Martins²
Maria José Quina Galdino³
Maria Lúcia do Carmo Cruz Robazzi⁴
Gabriela Schmitt Trevisan⁵

Doi: 10.5902/2179769217766

RESUMO: **Objetivo:** identificar os fatores de satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. **Método:** pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória realizada com 15 enfermeiros em um hospital universitário do norte do Paraná. A coleta de dados ocorreu no período de novembro de 2011 a maio de 2012, por entrevista semiestruturada e as falas foram submetidas à análise de conteúdo na modalidade temática. **Resultados:** emergiu uma categoria temática denominada de fatores de satisfação no trabalho do enfermeiro com sete subcategorias: a remuneração e incentivo pela instituição, a carga horária de trabalho, o trabalho em equipe, o reconhecimento pelo trabalho realizado, a autonomia e resolubilidade para prestar assistência, o cuidar do paciente e o trabalho em instituição pública. **Conclusão:** identificar os fatores de satisfação no trabalho do enfermeiro pode contribuir para a sua manutenção ou maximização com vistas a proporcionar uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Descritores: Saúde do trabalhador; Satisfação no emprego; Enfermagem.

ABSTRACT: **Aim:** to identify the nurses' satisfaction factors in a university hospital. **Method:** a qualitative, descriptive and exploratory survey with 15 nurses at a university hospital in northern Paraná. **Data collection** took place between November 2011 and May 2012 through a semi-structured interview and the lines were subjected to content analysis in the thematic mode. **Results:** one thematic category called satisfaction factors in nursing work. It presented seven subcategories: the remuneration and incentive by the institution, the workload, the teamwork, the recognition for their work, the autonomy and resolution to provide assistance, the care for the patient and the work at a public institution. **Conclusion:** identifying the satisfaction factors in nursing work may contribute to its maintenance or maximization in order to provide a better quality of working life.

Descriptors: Occupational health; Job satisfaction; Nursing.

*Extraído da dissertação de mestrado "Satisfação e insatisfação no trabalho de enfermeiros de um hospital universitário". Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Estadual de Londrina. Londrina, Paraná, Brasil.

¹Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Hospital Universitário de Londrina. Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: marisapiresmorais@gmail.com

²Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Universidade Estadual de Londrina. Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: jtmartins@uel.br

³Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Universidade Estadual do Norte do Paraná. Bandeirantes, Paraná, Brasil. E-mail: mariagaldino@uenp.edu.br

⁴ Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Centro Colaborador da OMS para o Desenvolvimento da Pesquisa em Enfermagem. Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. E-mail: avrmlccr@eerp.usp.br

⁵Estudante de Medicina. Universidade do Oeste Paulista. Presidente Prudente, São Paulo, Brasil. E-mail: gabitrevo.bnu@terra.com.br



RESUMEN: *Objetivo:* identificar los factores de satisfacción en el trabajo del enfermero en un hospital universitario. *Método:* investigación cualitativa, descriptiva y exploratoria con 15 enfermeras de un hospital universitario del norte de Paraná. La recolección de datos ocurrió entre noviembre de 2011 y mayo de 2012, con una entrevista semi-estructurada sometida al análisis de contenido en la modalidad temática. *Resultados:* surgió una categoría temática denominada factores de satisfacción en el trabajo de enfermería con sete subcategorías: la remuneración y los incentivos por la institución, la carga de trabajo, el trabajo en equipo, el reconocimiento por su trabajo, la autonomía y resolución para proporcionar asistencia, el cuidado del paciente y el trabajo en una institución pública. *Conclusión:* identificar los factores de satisfacción en el trabajo de enfermería puede contribuir al mantenimiento o la maximización con el fin de proporcionar una mejor calidad de vida laboral.

Descriptor: Salud laboral; Satisfacción en el trabajo; Enfermería.

INTRODUÇÃO

O trabalho é realizado dentro de um contexto social e, dependendo da forma como é executado e como está organizado pode se constituir como fonte de satisfação, de insatisfação, de realização profissional, de prazer, de sofrimento, dentre outros.¹

Muitos são os conceitos e teorias de satisfação no trabalho. A satisfação com o trabalho é definida como a somatória de sentimentos favoráveis que os trabalhadores têm em relação ao mesmo e quanto maiores forem os fatores geradores de satisfação, tanto maior poderá ser o esforço do profissional em proporcionar uma assistência qualificada ao usuário, família e comunidade.²

Entre as teorias que abordam a satisfação no trabalho, tanto ocupando-se dela diretamente, como abordando-a no contexto de outros fenômenos, encontra-se a Psicodinâmica do Trabalho Dejouriana. Essa teoria contempla as relações entre satisfação no trabalho e saúde, em que a satisfação laboral está relacionada a vivência de prazer ou a felicidade. Com esse entendimento é que este estudo foi conduzido.³

O enfermeiro possui um trabalho complexo, pautado na produção de cuidado e realizado de forma coletiva com a equipe de enfermagem e outros profissionais da área da saúde. Essas relações interpessoais, devido as diferentes culturas, convicções, crenças, objetivos diferentes, dentre outros fatores, podem gerar sentimentos de insatisfação. O enfermeiro ainda convive com a dor, o sofrimento dos pacientes e de seus familiares, o risco de morte iminente das pessoas, bem como o processo de tratamento, por estas razões, está sujeito a sentimentos de insatisfação e de sofrimento que podem contribuir para o desgaste psíquico e físico. Todavia esse mesmo ambiente de trabalho pode propiciar sentimentos de prazer e satisfação para o mesmo, e essas vivências de satisfação com as atividades laborais protegem o trabalhador do adoecimento mental intrínseco ao ambiente ocupacional.⁴

Diante do exposto, acredita-se que investigar os fatores que propiciam a satisfação do enfermeiro no trabalho é relevante e poderá contribuir no que se refere à saúde mental e física deste trabalhador e, assim, melhorar sua qualidade de vida no trabalho e, por consequência, propiciar uma melhor assistência de enfermagem à sociedade.

Assim, emergiu a seguinte questão de pesquisa: Quais são os fatores de satisfação no trabalho de enfermeiros? Para responder a este questionamento este estudo teve o objetivo de identificar os fatores de satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário.

MÉTODO

Trata-se de um estudo qualitativo do tipo descritivo e exploratório realizado com enfermeiros que trabalhavam em duas unidades de internação da especialidade médico-cirúrgica de adultos, masculina e feminina, do Hospital Universitário de Londrina (HUL).

O HUL é o segundo maior hospital público do estado do Paraná e presta assistência de saúde de alta complexidade, bem como na formação de recursos humanos. Possui 313 leitos distribuídos em diferentes especialidades. Entre as unidades de internação, a médico-cirúrgica, divide-se em: unidade feminina, com 50 leitos, e possui 14 enfermeiros que prestam cuidados diretos ao paciente nos três turnos; e a unidade masculina, com 60 leitos, e 14 enfermeiros que também, desenvolvem cuidados diretos aos pacientes. Todos os enfermeiros trabalham 36 horas semanais, com folgas semanais conforme escalas, previamente, elaboradas. Esses enfermeiros se constituíram na população de estudo.

Adotou-se como critérios de inclusão: ser estatutário; de ambos os sexos; atuar há pelo menos dois anos na referida instituição, por ser este o tempo de estágio probatório adotado; e exercer atividade de cuidados diretos ao paciente, devido a semelhança no processo de trabalho. Os critérios de exclusão foram: ocupar exclusivamente cargos de chefia e/ou serviços administrativos e estar de férias ou licença.

A seleção dos participantes foi pela técnica bola de neve, na qual cada entrevistado indicava outros colegas de trabalho para participar do estudo, e assim, sucessivamente. Com relação a definição do número de participantes não se baseou em critérios de representatividade numérica, ou seja, as entrevistas foram realizadas até o momento em que ocorreu a convergência das falas com relação ao fenômeno estudado.⁵ Dessa forma, foram entrevistados 15 enfermeiros, destes quatro trabalhavam nos turnos da manhã, quatro à tarde e sete à noite.

Os dados foram coletados no período de novembro de 2011 à maio de 2012, no próprio hospital, em local reservado, com agendamento prévio. A coleta ocorreu por meio de entrevistas individuais, as quais foram audiogravadas com consentimento dos participantes e tiveram duração média de 25 minutos. A coleta dos dados foi direcionada por um instrumento semiestruturado com a seguinte questão norteadora: Conte-me que fatores você julga que propiciam a vivência de sentimentos de satisfação no seu trabalho? Ainda foram coletados dados para caracterização dos participantes.

Para a análise e discussão dos dados utilizou-se a técnica de análise de conteúdo na modalidade temática e seguiram-se três etapas: a primeira foi a pré-análise, na qual há determinação de unidades de registro, unidades de contexto e os conceitos teóricos gerais que orientaram a análise, considerando o objetivo da pesquisa. A segunda, denominada exploração do material consiste na transformação dos dados iniciais, objetivando a compreensão do texto a partir do seu núcleo de sentido. A terceira etapa refere-se ao tratamento dos resultados, na qual ocorreu a interpretação dos dados obtidos, correlacionando-os com a literatura sobre o tema e por meio de aproximações e distanciamento construiu-se a categoria e as subcategorias.⁶

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Londrina (UEL), CAAE: 0218.0.268.000-11, por meio do parecer número 257/2011. Todos os procedimentos deste estudo estão em conformidade com a Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde. Para preservar o anonimato, os participantes foram identificados pelo sistema alfanumérico, utilizando-se a letra inicial da palavra enfermeiro seguida pelo número de ordem do depoimento: E1, E2, E3... e assim sucessivamente.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

No que concerne a caracterização dos participantes, 10 enfermeiros eram do sexo feminino, cinco do sexo masculino, com idades entre 31 e 58 anos e o tempo de atuação nas unidades variou entre três e 35 anos.

Dos depoimentos revelou-se a categoria temática: **fatores de satisfação no trabalho do enfermeiro** com as seguintes subcategorias: a remuneração e incentivo pela instituição, a carga horária de trabalho, o trabalho em equipe, o reconhecimento pelo trabalho realizado, a autonomia e resolubilidade para prestar assistência, o cuidar do paciente e o trabalho em instituição pública.

A subcategoria nomeada de a remuneração e incentivo pela instituição foi identificada nos seguintes depoimentos:

O plano de carreira é um incentivo para melhorar nossa remuneração e o nosso salário se comparado com outros hospitais a gente está bem na frente [...] isso influencia para aumentar a nossa satisfação. (E5)

a instituição incentiva o nosso crescimento por meio da realização de cursos e, isso melhora nossos conhecimentos, bem como há um acréscimo salarial, você muda de nível, e isto é um incentivo, um fator importante para a minha satisfação no trabalho. (E8)

Os resultados encontrados no presente estudo relacionados a remuneração, são semelhantes a estudos realizados, no Brasil e no exterior, com enfermeiros de outras áreas de atuação e profissionais de saúde.^{2,7-8} Essas investigações revelaram que a remuneração é um importante fator para que as pessoas vivenciem sentimentos de satisfação no trabalho.

Em outro estudo que avaliou a qualidade de vida dos profissionais de enfermagem, entre eles enfermeiros que atuavam em ambiente hospitalar, identificou-se que a remuneração é uma das fontes de sentimentos de satisfação profissional.⁹

A subcategoria denominada de a carga horária de trabalho como fator gerador de satisfação é revelada na seguinte fala:

eu considero que nossa carga horária de trabalho é muito boa, pois sabemos que em outros hospitais tanto daqui da cidade como de outras cidades o pessoal da enfermagem faz 42 e até mesmo 44 horas semanais. Nós fazemos 36 horas semanais então isto é motivo de muita, mas muita satisfação. (E11)

Autores afirmam que a carga horária de trabalho extensa favorece o adoecimento mental ou físico em trabalhadores da área da saúde, em especial a equipe de enfermagem, além de facilitar a ocorrência de absenteísmo, acidentes de trabalho, erros de medicação, exaustão, sobrecarga laboral e ausência de lazer.¹⁰

Considerando-se que o trabalhador ainda não possui total poder para determinar uma jornada menos intensa que a imposta pelos hospitais, o sofrimento psíquico torna-se inevitável, visto que quanto menor a liberdade na organização do trabalho, maior o sofrimento psíquico,¹ o que não foi identificado entre os participantes deste estudo.

Contudo, há uma luta em âmbito nacional para a regulamentação da jornada de trabalho em até 30 horas semanais, com a finalidade de minimizar as consequências

nocivas das diferentes cargas ocupacionais a que a enfermagem é submetida diariamente.¹¹ Assim, estes enfermeiros ao desenvolverem uma carga horária semanal próximo ao desejado, mostram-se satisfeitos.

Com relação à subcategoria o trabalho em equipe tem-se as seguintes expressões:

nós somos uma equipe multiprofissional, a gente se ajuda, eu fico muito satisfeita em trabalhar com a equipe de enfermagem e também com os outros profissionais, visto que nós temos um bom relacionamento e isso faz as coisas funcionarem e por consequência gera satisfação. (E2)

o pessoal da medicina respeita o que você pensa, sempre solicitam nossa opinião e não interferem no que é de competência do enfermeiro, isso é motivo de muita satisfação e isso acontece porque fazemos um trabalho em equipe em prol paciente, tem também os outros profissionais como: fisioterapeutas, bioquímico, ou seja, o trabalho em equipe só eleva a nossa satisfação. (E15)

Em pesquisa desenvolvida com trabalhadores de enfermagem de uma unidade de terapia intensiva de um hospital universitário do sul do país mostrou-se que o trabalho quando é desenvolvido em equipe proporciona sentimentos de satisfação.¹²

Estudo que avaliou o prazer e sofrimento no trabalho da enfermagem de um serviço de hemodiálise localizado no Estado do Rio Grande do Sul evidenciou que fatores como: a desunião, a falta de comprometimento e a incompreensão diante das necessidades individuais entre colegas são fatores de sofrimento entre os trabalhadores.¹³

Outra investigação desenvolvida com profissionais de enfermagem em atividade hospitalar revelou que o autoritarismo e a falta de companheirismo entre a equipe de enfermagem e outros profissionais influenciava negativamente a saúde do trabalhador e o trabalho desenvolvido por eles.⁸

A subcategoria denominada o reconhecimento pelo trabalho realizado foi explicitada nos seguintes discursos:

fico satisfeita, feliz e com vontade de fazer cada vez mais quando o doente, a família, os colegas e a direção do hospital reconhecem o trabalho da gente. Quando recebo um elogio do paciente, quando a família reconhece o esforço realizado, quando os colegas e os superiores reconhecem o que realizamos é motivo de elevada satisfação no trabalho. (E3)

quando os familiares reconhecem o que a gente está fazendo pelo paciente, é o que me deixa muito feliz, [...] é uma sensação de satisfação, essa sensação de satisfação eu também sinto quando os colegas de equipe e os outros profissionais reconhecem e valorizam nosso trabalho. (E4)

Um dos princípios da Psicodinâmica do Trabalho está pautado na história pessoal envolvendo as aspirações, desejos e motivações do trabalhador que devem ser valorizadas e consideradas, tornando a relação homem-trabalho menos suscetível ao sofrimento psíquico.¹

O reconhecimento é o processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho. A vivência de prazer e realização de si advêm da possibilidade de construção da identidade do sujeito.¹⁴

Ao analisar os fatores responsáveis pelo prazer e sofrimento entre trabalhadores de enfermagem, incluindo enfermeiros em ambiente hospitalar, evidenciou-se que o reconhecimento do trabalho pelo paciente e chefias traz prazer na valorização profissional. No caso do paciente, o reconhecimento foi refletido por meio da confiança depositada durante a realização dos procedimentos e do carinho como agradecimento pelo cuidado recebido.¹³

Estudo menciona que o reconhecimento daquilo que se realiza no labor, não se refere simplesmente a uma reivindicação e sim, atua como fator decisivo na mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade do trabalho.¹⁵

A subcategoria identificada como a autonomia e resolubilidade para prestar assistência evidenciou-se no seguinte depoimento:

a autonomia que o enfermeiro tem nesta instituição eu avalio que é 100% positiva, porque a gente consegue fazer muita coisa. Eu consigo prestar a assistência do jeito que eu quero e julgo ser a melhor para o paciente, eu tenho possibilidade de resolver muitas coisas, e a medicina e os outros profissionais tem muito respeito pelos enfermeiros é esse um dos fatores que mais me proporciona satisfação. Nesta instituição o enfermeiro tem autonomia. (E15)

Em um estudo realizado na Irlanda com profissionais da enfermagem demonstrou-se que dentre seis componentes que avaliam a satisfação no labor, o item autonomia no trabalho foi considerado como o mais importante para proporcionar vivência de satisfação no trabalho.¹⁶ Outras investigações realizadas para identificar a satisfação entre enfermeiros demonstraram que a autonomia no trabalho foi o elemento que mais influenciou para as vivências de satisfação no labor.¹⁷⁻¹⁸

Na subcategoria denominada o cuidar do paciente a fala elucidada que:

eu me realizo na assistência, ou seja, quando estou cuidando do paciente eu fico muito satisfeita e feliz. Estou indo para onze anos de assistência, eu jamais trocaria a assistência e o cuidar do paciente pela gerencia. O meu nível de satisfação é grande quando estou cuidado do paciente e dos familiares. (E6)

A liberdade para participação na organização do trabalho determina os níveis de carga psíquica, assim, pode-se concluir que a instituição, ao permitir que enfermeiro possa atuar na organização do trabalho assistencial por ele realizado, diminui a carga psíquica que reflete na satisfação desta atividade.¹

Profissionais de enfermagem atuantes em ambiente hospitalar mencionaram a identificação com o trabalho de prestar assistência ou cuidado direto ao paciente como possibilidade de interação com o mesmo e como principal fator de sentimentos de prazer no trabalho.¹²

No que concerne à subcategoria denominada o trabalho em instituição pública ficou revelada nos seguintes discursos:

eu acho que nós que somos enfermeiros de uma instituição pública e acho que muitos almejam estar aqui em nosso lugar, minha

satisfação é enorme por estar neste hospital público. Tem muitas coisas positivas por ser um hospital universitário e público, você está em contato com alunos, você está constantemente aprendendo, podemos estar constantemente nos atualizando, são muitas as oportunidades por estar nesta instituição pública. (E1)

sempre sonhei em trabalhar em um hospital universitário ou público pois acho que propicia a participação em grupo de pesquisas e estar junto com os alunos orientando ajudando, isso me dá uma imensa satisfação. (E8)

Fatores de satisfação foram também evidenciados entre servidores de diferentes categorias em uma organização hospitalar pública. Ao analisar as interações e conflitos existentes entre estes trabalhadores, identificou-se que atuar em uma instituição de prestígio e, aprimorar-se tecnicamente faziam parte das aspirações dos servidores, além da valorização dos aspectos simbólicos relacionados à hierarquia de *status* profissional no amplo aspecto das relações sociais.¹⁹

Em estudo desenvolvido como o objetivo de compreender a experiência de enfermeiros como preceptores de alunos do curso de graduação em enfermagem, os resultados indicaram que esta experiência esteve envolta por vivências de satisfação, de sentimentos gratificantes, prazerosos, enriquecedores, que lhes conferia honra e alegria.²⁰

CONCLUSÃO

Ao final do estudo pode-se afirmar que os fatores de satisfação no trabalho do enfermeiro estiveram relacionados com a remuneração, a carga horária, o trabalho em equipe, o reconhecimento pelo trabalho realizado, a autonomia e resolubilidade para prestar assistência, o cuidar do paciente e o trabalhar em instituição pública.

Entende-se como possível limitação da pesquisa a coleta ter sido realizada em uma única instituição hospitalar de natureza pública e apenas com a categoria de enfermeiros de duas unidades de internação. Assim, sugere-se que sejam desenvolvidas mais pesquisas em outros cenários sobre a temática em questão.

Por fim, acredita-se que o estudo pode contribuir com os gestores, bem como os próprios enfermeiros ao identificar os fatores que promovem a satisfação laboral e assim, mantê-los ou maximizá-los, com a finalidade de propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho e, indiretamente, uma melhor assistência aos pacientes.

REFERÊNCIAS

1. Dejours C, Abdoucheli E, Jayet C. Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas; 2014.
2. Nunes CM, Tronchin DMR, Melleiro MM, Kurcgant P. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. Rev Eletrônica Enferm [Internet]. 2012 [acesso em 2014 nov 4];12(2):252-7. Disponível em: <http://www.fen.ufg.br/revista/v12/n2/v12n2a04.htm>.
3. Dejours C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª ed. São Paulo: Cortez; 1992.

4. Moreira AO, Sousa HA, Ribeiro JÁ. Vivências e estratégias defensivas dos enfermeiros frente ao cuidado em unidade de terapia intensiva. *Rev Enferm UFSM* [Internet]. 2013 [acesso em 2015 abr 9];3(1):102-11. Disponível em: <http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/reufsm/article/view/7207/pdf>.
5. Sá AMS, Martins-Silva PO, Funchal B. Burnout: o impacto da satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. *Psicol Soc* [Internet]. 2014 [acesso 2015 mar 24];26(3):664-74. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v26n3/a15v26n3.pdf>. Doi: 10.1590/S0102-71822014000300015.
6. Bardin L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70; 2011.
7. 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.
8. Paula GS, Reis JF, Dias LC, Dutra VFD, Braga ALS, Cortez EA. O sofrimento psíquico do profissional de enfermagem da unidade hospitalar. *Aquichán* [Internet]. 2010 [acesso em 2014 nov 25];10(3):267-79. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v10n3/v10n3a08.pdf>.
9. Schmidt DRC, Dantas RAS. Qualidade de vida no trabalho e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho entre profissionais de enfermagem. *Acta Paul Enferm* [Internet]. 2012 [acesso em 2015 mar 24];25(5):701-7. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ape/v25n5/09.pdf>. Doi: 10.1590/S0103-21002012000500009.
10. Robazzi MLCC, Mauro MYC, Secco IAO, Dalri RCMB, Freitas FCT, Terra FS, et al. Alterações na saúde decorrentes do excesso de trabalho entre trabalhadores da área de saúde. *Rev Enferm UERJ*. 2012;20(4):526-32.
11. Felli VEA. Condições de trabalho de enfermagem e adoecimento: motivos para a redução da jornada de trabalho para 30 horas. *Enferm Foco*. 2012;3(4):178-81.
12. Silveira RS, Funck CR, Lunardi VL, Avila LI, Lunardi Filho WD, Vidal EAS. Percepção dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI. *Enferm Foco*. 2012;3(2):93-6.
13. Prestes FC, Beck CLC, SRM, Tavares JP, Camponogara S, Burg G. Prazer-sofrimento dos trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemodiálise. *Rev Gaúcha Enferm* [Internet]. 2010 [acesso em 2014 nov 25];31(4):738-45. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rgenf/v31n4/a18v31n4.pdf>.
14. Mendes AM, organizadora. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2007.
15. Dejours C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV; 2000.
16. O’Keeffe AP, Corry M, Moser DC. Measuring job satisfaction of advanced nurse practitioners and advanced midwife practitioners in the Republic of Ireland: a survey. *J Nurs Manag*. 2015;23(1):107-17.
17. Rodríguez JEC, Abril FGM. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Av Enferm* [Internet]. 2014 [acesso em 2015 fev 24];32(2):217-27. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>.
18. Siqueira VTA, Kurcgant P. Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2012 [acesso em 2015 abr 12];46(1):151-7. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v46n1/v46n1a21.pdf>. Doi: 10.1590/S0080-62342012000100021.



19. Farias LO, Vaitsman J. Interação e conflito entre categorias profissionais em organizações hospitalares públicas. *Cad Saúde Pública* [Internet]. 2002 [acesso em 2014 nov 26];18(5):1229-41. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v18n5/10995.pdf>. Doi: 10.1590/S0102-311X2002000500015.

20. Tavares PEN, Santos SAM, Comassetto I, Santos RM, Santana VVRS. A vivência do ser enfermeiro e preceptor em um hospital escola: olhar fenomenológico. *Rev Rene*. 2011;12(4):798-807.

Data de recebimento: 27/04/2015

Data de aceite: 13/01/2016

Contato do autor responsável: Marisa Pires Morais

Endereço postal: Hospital Universitário de Londrina. Unidade de Terapia Intensiva. Av. Robert Koch, 60 - Vila Operária, CEP: 86038-350, Londrina, Paraná, Brasil.

E-mail: marisapiresmorais@gmail.com