

Satisfação profissional dos enfermeiros em unidades hospitalares do norte de Portugal

Job satisfaction of nurses working in hospital units of northern Portugal
Satisfacción profesional de los enfermeros en unidades hospitalarias del norte de Portugal

Carina Alexandra Salvador Ferreira*; Roberto Fernandez Fernandez**; Eugénia Maria Garcia Jorge Anes***

Resumo

Enquadramento: A satisfação profissional dos enfermeiros tem um papel central na qualidade dos cuidados prestados, pelo que se torna indispensável a sua mensuração.

Objetivos: Avaliar a satisfação profissional dos enfermeiros.

Metodologia: Estudo descritivo, analítico, exploratório do tipo quantitativo. Avaliamos a satisfação profissional dos enfermeiros através da Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho para Enfermeiros (EAST – Enf).

Resultados: Amostra ($n = 124$) predominantemente feminina (82,3%), com média de idade a rondar os 42 anos. Os enfermeiros apresentam níveis de satisfação superiores no relacionamento com o chefe, com a equipa e com o contexto de trabalho. A satisfação relaciona-se com a idade, grau académico, unidade hospitalar, tempo de serviço, serviço e remuneração.

Conclusão: Os enfermeiros mais satisfeitos profissionalmente são os mais jovens, com menor grau académico, com tempo de serviço inferior a 10 anos e com remuneração mais baixa. O nível de satisfação difere em cada unidade hospitalar e serviço. É importante efetuar a avaliação da satisfação profissional de forma sistemática, identificando os seus determinantes.

Palavras-chave: satisfação no emprego; enfermeiras e enfermeiros; enfermagem

Abstract

Background: Nurses' job satisfaction should be measured because it plays a key role in the quality of health-care delivery.

Objectives: To assess nurses' level of job satisfaction.

Methodology: A descriptive, analytical, exploratory, and quantitative study was conducted to assess nurses' job satisfaction using the *Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho para Enfermeiros* (Work Satisfaction Evaluation Scale for Nurses).

Results: Sample ($n = 124$), mostly female (82.3%), with a mean age of 42 years. Nurses showed higher satisfaction levels in their relationship with the head nurse, the team, and the working context. Satisfaction is correlated with age, academic degree, hospital unit, length of service, ward, and remuneration.

Conclusion: Younger nurses, nurses with a lower academic degree, nurses with less than 10 years of service, and nurses with lower remuneration are more professionally satisfied. Job satisfaction levels are different across hospitals and wards. Job satisfaction should be systematically assessed and its determinants should be identified.

Keywords: job satisfaction; nurses; nursing

*MSc., Enfermeira, Unidade Local de Saúde do Nordeste, 5370-429, Mirandela, Portugal [carinaferreira@live.com.pt]. Contribuição no artigo: delimitação da pesquisa, recolha de dados, tratamento estatístico e escrita do artigo. Morada para correspondência: Rua Maria Perpétua Fins Tavares nº48 r/chão, 5370-429, Mirandela, Portugal.

**Ph.D., Professor de Direito do Trabalho e da Segurança Social, Departamento de Derecho Privado y de la Empresa, Universidad de León, 24071, León, Espanha [rferf@unileon.es]. Contribuição no artigo: delimitação da pesquisa e revisão final.

***Ph.D., Professora Adjunta, Escola Superior de Saúde de Bragança, Instituto Politécnico de Bragança, 5300-146, Bragança, Portugal [eugenia@ipb.pt]. Contribuição no artigo: delimitação da pesquisa, tratamento estatístico, discussão e revisão final.

Resumen

Marco contextual: La satisfacción profesional de los enfermeros tiene un papel central en la calidad de los cuidados prestados, por lo que es indispensable medirla.

Objetivos: Evaluar la satisfacción profesional de los enfermeros.

Metodología: Estudio descriptivo, analítico, exploratorio de tipo cuantitativo. Se evaluó la satisfacción profesional de los enfermeros a través de la Escala de Evaluación de la Satisfacción en el Trabajo para Enfermeros (EAST - Enf).

Resultados: Muestra ($n = 124$) predominantemente femenina (82,3 %), con una media de edad que ronda los 42 años. Los enfermeros presentan niveles de satisfacción superiores en la relación con el jefe, con el equipo y con el contexto de trabajo. La satisfacción se relaciona con la edad, el grado académico, la unidad hospitalaria, el tiempo de servicio, el servicio y la remuneración.

Conclusión: Los enfermeros más satisfechos profesionalmente son los más jóvenes, con menor grado académico, con un tiempo de servicio inferior a 10 años y con una remuneración más baja. El nivel de satisfacción difiere en cada unidad hospitalaria y servicio. Es importante realizar la evaluación de la satisfacción profesional de forma sistemática e identificar sus determinantes.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo; enfermeros; enfermería

Recebido para publicação em: 24.05.17

Aceite para publicação em: 06.09.17

Introdução

Na última década, inúmeros estudos teóricos e empíricos tiveram a satisfação profissional como o seu principal pano de fundo, sendo esta considerada “uma condição imprescindível para a melhoria do funcionamento das organizações” (Dinis & Fronteira, 2015, p. 19). Este conceito tem sido considerado de primordial importância pois é associado direta ou indiretamente à realização pessoal e consequentemente à produtividade da empresa, daí ser “importante a avaliação não só das necessidades dos clientes, mas também do grau de satisfação e participação dos trabalhadores, fazendo com que estes se sintam satisfeitos no desenvolvimento das suas atividades” (João, Alves, Silva, Diogo, & Ferreira, 2017, p. 118). A satisfação profissional é um construto que visa dar resposta a um estado emocional ou a uma atitude face ao trabalho e às experiências em contexto de trabalho. Este “é um importante indicador do clima organizacional e um elemento determinante na avaliação da qualidade das organizações” (João et al., 2017, p. 117).

Podem ser entendida como uma ferramenta importante de gestão de recursos humanos, contribuindo para o bom funcionamento do trabalhador e da organização, com consequências na qualidade de vida laboral (Cañón Buitrago, & Galeano Martínez, 2011).

A relevância da problemática sobre a satisfação profissional dos enfermeiros adquire maior pertinência nesta época economicamente conturbada. Neste período de crise económica, os enfermeiros foram sujeitos a um conjunto de alterações/limitações profissionais, mais concretamente o congelamento de progressão na carreira e a não atualização de escalões em termos remuneratórios há mais de 10 anos. Acresce ainda o facto da atual carreira profissional não conseguir distinguir diferentes níveis de formação, criando desigualdades entre os enfermeiros.

Esta situação poderá ser ainda agravada pelo envelhecimento populacional e nível de pobreza das populações de um interior desertificado.

Face ao exposto, torna-se necessária e pertinente a questão, qual o nível de satisfação profissional dos enfermeiros nos hospitais da Unidade Local de Saúde do Nordeste (ULSNE) em Portugal?

Neste contexto, o presente estudo teve como objetivo avaliar a satisfação profissional dos enfermeiros nos hospitais da ULSNE em Portugal, identificando as variáveis sociodemográficas e profissionais determinantes da mesma.

Enquadramento

A satisfação dos profissionais de saúde é, de acordo com a Lei de Bases da Saúde, um dos quatro critérios de avaliação periódica do Serviço Nacional de Saúde, em conjunto com a satisfação dos utentes, a qualidade dos cuidados e a eficiente utilização dos recursos, do ponto de vista do custo/benefício (Lei n.º 27/2002, de 8 de Novembro).

Vários organismos têm debatido o tema da avaliação da satisfação profissional, destacando-se a Ordem dos Enfermeiros (OE) que definiu, como eixo prioritário de investigação a realização de “estudos que abordem estratégias inovadoras de gestão/liderança e organização do trabalho favorecedoras de contextos de trabalho que promovam e facilitem a qualidade dos cuidados.” (OE, 2006, p. 4).

O Conselho Internacional de Enfermeiros (2007) emitiu um parecer relativo às áreas prioritárias de investigação em enfermagem, onde consta no domínio das respostas dos serviços de prestação de cuidados a necessidade prioritária da investigação da satisfação dos enfermeiros com o trabalho.

Também a Organização Mundial de Saúde recomenda a medição da qualidade de vida nos seguintes grupos: “pacientes crónicos, familiares do paciente e pessoal de suporte, pessoas em situações extremas e com dificuldade de comunicação e crianças” (Frade, 2010, p. 9). Os profissionais de enfermagem podem ser considerados, de acordo com os grupos anunciados, como pessoal de suporte. Estes estão expostos ao comprometimento da sua qualidade de vida em virtude das particularidades físicas, emocionais e mentais decorrentes do trabalho.

A satisfação profissional é, segundo Martinho (2015, p. 26), “um fenómeno muito complexo, um conceito relacionado a um estado emocional ou a uma atitude face ao trabalho e às experiências no determinado contexto laboral”. A satisfação profissional dos enfermeiros é avaliada segundo uma multiplicidade de dimen-

sões “que condicionam o seu desenvolvimento, por um lado os fatores intrínsecos ao indivíduo e por outro a influência da organização, bem como do contexto social e político da atualidade” (Valente, 2013, p. 73).

Concomitantemente, o Plano Nacional de Saúde 2012-2016 (Direção-Geral da Saúde, 2013, p. 16) no seu eixo estratégico para a qualidade em saúde refere que a nível organizacional as instituições devem “estabelecer políticas de qualidade a nível institucional que assegurem a qualidade dos cuidados e a segurança do doente/utente e dos profissionais . . . e monitorizar a satisfação dos cidadãos e dos profissionais”.

Martinho (2015) analisou a associação entre a satisfação profissional dos enfermeiros e a satisfação com as variáveis género, estado civil, experiência profissional, perfil de cuidados prestados, tipo de horário, vínculo laboral e local de trabalho. Verificou que são os enfermeiros do género feminino, casados, com menor experiência profissional, que prestam cuidados especializados, que exercem funções em regime de horário fixo, que integram os quadros da instituição onde desempenham funções e que exercem a sua profissão no setor privado, aqueles que evidenciam níveis de satisfação profissional mais elevados.

No que concerne às variáveis sociodemográficas e profissionais, Moura, Brás, Anes, e Ferreira (2016) também verificaram o impacto dessas variáveis na satisfação profissional. Os enfermeiros mais satisfeitos são o género masculino, de faixas etárias mais elevadas, casados e com filhos e enfermeiros especialistas.

Hipóteses de investigação

H1 – A satisfação profissional dos enfermeiros relaciona-se com as variáveis sociodemográficas;

H2 – A satisfação profissional dos enfermeiros relaciona-se com as variáveis profissionais.

Metodologia

O estudo foi desenvolvido no distrito de Bragança, no nordeste de Portugal. Compreende uma área de 6.608 km², com uma população

residente de cerca de 136 milhões de habitantes cobertos pela ULSNE, composta por três hospitais e 14 centros de saúde. Esta região caracteriza-se por uma taxa de natalidade muito abaixo da média nacional e por um índice de envelhecimento quase o dobro da média nacional. Pelo que, estes serviços de saúde têm dado especial atenção às patologias e morbilidades associadas à idade, como a diabetes, colesterol e hipertensão (Unidade Local de Saúde do Nordeste, 2016).

Tendo em conta o objetivo e as hipóteses de investigação referidas anteriormente, desenhamos um estudo descritivo, analítico, exploratório com abordagem quantitativa. A população é constituída por todos os enfermeiros (208) que exercem funções nos serviços de internamento das três Unidades Hospitalares da ULSNE.

A atual carreira de enfermagem prevê apenas duas categorias: Enfermeiro e Enfermeiro Principal. No entanto, e tendo em conta a transição da antiga carreira, são aqui utilizadas ainda as anteriores categorias (enfermeiro, enfermeiro graduado, enfermeiro especialista, enfermeiro chefe, enfermeiro-supervisor, de assessor técnico regional de enfermagem e assessor técnico de enfermagem (Decreto-lei 437/91, de 8 de novembro).

O instrumento de recolha de dados é composto por duas partes. A primeira parte alude aos dados sociodemográficos e profissionais (sexo, idade, estado civil, grau académico, habilitações profissionais, categoria profissional, tempo de serviço, Unidade Hospitalar (aqui denominadas A, B, C), serviço, tipo de horário, regime contratual e remuneração. As variáveis sociodemográficas e profissionais são variáveis independentes, a variável dependente deste estudo é a satisfação profissional dos enfermeiros. A segunda parte integra a escala Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho para Enfermeiros (EAST – Enf; Ferreira & Loureiro, 2012), que é constituída por 25 itens cujas respostas são dadas numa escala de Likert com formato de 1 (*discordo totalmente*) a 5 (*concordo totalmente*) pontos, que permite avaliar seis dimensões: Satisfação no relacionamento com o chefe (SRC); Satisfação com os benefícios e recompensas (SBR); Satisfação com a promoção (SP); Satisfação com o contexto de trabalho (SCT); Satisfação com a comunicação (SC); Satisfação no relacionamento com a equipa (SRE). Os *scores* de cada uma das subescalas são calculados a partir do

somatório de cada um dos itens pertencentes a cada uma delas. Globalmente, a escala pode variar entre 25 a 125 pontos, sendo que quanto maior a pontuação total, maior a satisfação. Os procedimentos éticos e legais foram assegurados. Foi obtida autorização de utilização da escala EAST-Enf aos autores e foi obtida autorização de recolha de dados do Conselho de Administração da ULSNE e parecer favorável da comissão de ética do mesmo. Foram efetuadas reuniões de esclarecimento nos serviços acerca dos objetivos, finalidades e pertinência do estudo. A escala foi entregue em mãos e em formato de papel, foram informados do caráter voluntário da participação. Foi solicitada participação após consentimento informado, livre e esclarecido a todos os participantes no estudo. Foi garantido o anonimato e a confidencialidade dos dados colhidos, respeitada a autonomia e, ainda, foi dada a liberdade de, em qualquer altura, poderem desistir.

Dos 208 enfermeiros que constituíam a população, participaram no estudo 125 enfermeiros, os restantes encontravam-se ausentes por férias ou doença ou recusaram participar no estudo. Foi invalidado um instrumento de recolha de dados por não estar devidamente preenchido. Assim, a amostra final ficou constituída por 124 enfermeiros. A recolha de dados decorreu no período compreendido entre 1 de outubro e 31 de dezembro de 2015.

No tratamento estatístico dos dados foi utilizado o programa IBM SPSS Statistics V22.0 for Windows. A análise inferencial foi realizada através de testes paramétricos e não paramétricos. Um valor de $p < 0,05$ foi considerado para indicar significância estatística.

Resultados

Caracterização sociodemográfica e profissional
Participaram no estudo 124 enfermeiros, dos quais a maioria, (82,3%), são do género femi-

nino. Relativamente à idade registou-se um mínimo de 23 e máximo de 57 anos, sendo a idade média 41,7 anos. Maioritariamente casados ou em união de facto (74,8%). Quanto à habilitação profissional, 46% possuem licenciatura, 31,5% especialidade e 9,7% mestrado. Na categoria profissional contabilizaram-se 41,13% como enfermeiros e 40,32% como enfermeiros graduados, sendo que os restantes são enfermeiros especialistas e chefes (16,94% e 1,61%, respetivamente). Quanto ao tempo de serviço, obteve-se uma variação entre 1 e 34 anos, sendo a média 17,1 anos. A maioria dos inquiridos exerce funções na unidade hospitalar A, com 58,1%, seguindo-se a Unidade Hospitalar B com 22,6% e a Unidade Hospitalar C com 19,4%. Os serviços mais representados são a ortopedia com 11,3%, e cirurgia homens e medicina, ambos com 10,5%, segue-se cirurgia com (9,7%), especialidades com (8,9%), cirurgia mulheres (8,1%) e unidade de AVC com (8,1%). A urologia é o serviço com menor representatividade (4,8%). Os inquiridos têm maioritariamente funções em horário por turnos (82,3%) e possuem contrato de trabalho em funções públicas 59,7%. Quanto à remuneração mensal, 46,8% auferem entre 1000 e 1200 euros e 34,7% recebe entre 1200 e 1400 euros.

Satisfação dos enfermeiros - EAST-Enf

Na Tabela 1, são apresentados os valores teóricos e observados. Da observação das médias ponderadas no presente estudo, verificamos que os enfermeiros inquiridos estão bastante satisfeitos no SRC e SRE (valores superiores a 4) e SCT (valor médio de 3,97). Os enfermeiros estão menos satisfeitos com SBR e SP. Manifestaram-se neutros na SC (3,15) e no resultado global da escala (2,97). Quanto à dispersão registada em cada dimensão e globalmente, podemos considerar que é baixa, pois todos os coeficientes de variação são inferiores a 30% (Tabela 1).

Tabela 1

Valores teóricos e observados em cada dimensão EAST-Enf e da escala total

	Valores teóricos			Valores observados			Erro padrão	CV (%)	Média ponderada
	Mínimo	Máximo	Média	Mínimo	Máximo	Média			
SRC	4	20	12	6	20	16,68	3,07	18,4	4,17
SBR	5	25	15	5	17	9,81	2,58	26,3	1,96
SP	7	35	21	7	24	14,77	3,86	26,1	2,11
SCT	3	15	9	5	15	11,92	1,79	15,0	3,97
SC	4	20	12	4	19	12,60	2,58	20,5	3,15
SRE	2	10	6	5	10	8,40	1,19	14,2	4,20
EAST-Enf	25	125	75	43	99	74,16	9,02	12,2	2,97

Nota. CV = coeficiente de variação; SRC = Satisfação no relacionamento com o chefe; SBR = Satisfação com benefícios e recompensas; SP = Satisfação com promoção; SCT = Satisfação com o contexto de trabalho; SC = Satisfação com a comunicação; SER = Satisfação no relacionamento com a equipa; EAST-Enf = Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho para Enfermeiros.

Para a consistência interna em cada dimensão procedeu-se ao cálculo do Alfa de Cronbach. Na Tabela 2, apresentamos os valores obtidos do Alfa de Cronbach do estudo original (Ferreira & Loureiro, 2012) e da presente investigação. Nas dimensões SBR e SC obtiveram-se valores inferiores a 0,6, o que traduz uma consistência muito fraca, que é categorizada como sendo inadmissível. Na SBR e SC, obtiveram-se valores inadmissíveis e menores quando comparados com o

estudo original da escala, 0,49 e 0,50, respetivamente. Nas dimensões SCT e SP obtiveram-se valores compreendidos entre 0,62 e 0,68, o que traduz uma fraca consistência interna e ligeiramente inferiores aos obtidos no estudo original (0,68) e (0,72). Nas dimensões SRC e SRE os alfas obtidos foram 0,82 e 0,85, respetivamente, sendo que se apresentam ligeiramente superiores ao estudo original da escala e traduzem uma boa consistência interna.

Tabela 2

Alfas de Cronbach obtidos pelos autores da escala e no presente estudo

Alfa Cronbach	SRC	SBR	SP	SCT	SC	SRE
Ferreira e Loureiro (2012)	0,80	0,73	0,72	0,68	0,55	0,70
Estudo	0,82	0,49	0,68	0,62	0,50	0,85

Satisfação dos enfermeiros - EAST-Enf: variáveis sociodemográficas

Em relação à variável sexo, verificam-se melhores pontuações de satisfação profissional no sexo masculino, no entanto sem significância estatística.

Verificamos que em relação à variável idade, há diferenças estatisticamente significativas em relação ao global da escala e, de forma específica, nas dimensões SBR e SRE, os enfermeiros mais satisfeitos são os mais jovens, com menos de 30 anos e os enfermeiros com mais de 49 anos (Tabela 3).

Tabela 3

Satisfação do profissional de enfermagem segundo a idade

Idade Dimensão	< 30 n = 8		30 a 39 n = 46		40 a 49 n = 40		> 49 n = 30		Estatística teste	Valor de prova
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão		
SRC	18,25	2,71	16,63	3,33	16,13	3,34	17,07	2,18	4,170 ^a	0,244
SBR	12,38	2,45	9,30	2,47	9,73	2,00	10,00	3,11	9,009 ^a	0,029*
SP	18,38	4,47	14,24	4,09	14,33	3,45	15,20	3,47	6,954 ^a	0,073
SCT	12,50	2,00	11,83	2,03	11,70	1,57	12,20	1,65	2,259 ^a	0,520
SC	13,38	2,92	12,65	2,71	12,18	2,68	12,87	2,16	1,947 ^a	0,584
SRE	9,25	1,16	8,54	1,03	7,95	1,36	8,53	1,04	10,130 ^a	0,017*
EAST-Enf	84,13	8,32	73,20	9,15	72,00	8,02	75,87	8,57	4,999 ^b	0,003**

Nota. Idade – em anos. * Significativo a 5%. ** Significativo a 1%. ^a Teste de Kruskal-Wallis. ^b Teste de Scheffé.

Relativamente ao estado civil, verificamos que não há diferenças estatisticamente significativas, embora o valor de maior satisfação seja apresentado pelos solteiros e viúvos. No que respeita à variável grau académico, comparamos os enfermeiros com bacharelato ou licenciatura com os de mestrado. Dimensionalmente, todos os valores de prova obtidos foram superiores a 5%, pelo que se

conclui que não há diferenças entre os dois grupos. Através da análise global da escala EAST-Enf existem diferenças significativas entre os dois grupos, uma vez que o valor de prova obtido é inferior a 5%, pelo que se conclui que o nível de satisfação é diferente nos dois grupos, sendo mais elevada nos enfermeiros com formação académica inferior (Tabela 4).

Tabela 4

Satisfação do profissional de enfermagem segundo o grau académico

Habilitação académica Dimensão	Bacharelato/Licenciatura n = 108		Mestrado n = 16		Estatística teste	Valor de prova
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão		
SRC	16,89	2,94	15,25	3,64	611 ^a	0,057
SBR	9,96	2,56	8,75	2,54	646 ^a	0,101
SP	14,90	3,68	13,88	4,98	715,5 ^a	0,267
SCT	12,03	1,61	11,19	2,69	794 ^a	0,594
SC	12,67	2,51	12,13	3,05	829,5 ^a	0,795
SRE	8,35	1,21	8,69	1,08	709 ^a	0,219
EAST-Enf	74,80	8,41	69,88	11,80	2,064 ^b	0,041*

Nota. * Significativo a 5%. ^a Teste Mann-Whitney. ^b Teste T-Student.

Satisfação dos enfermeiros - EAST-Enf: variáveis profissionais

Nos resultados obtidos na comparação da satisfação com as habilitações profissionais, observámos *scores* superiores nos enfermeiros

especialistas e pós-graduados, no entanto, estas diferenças não são significativas, quer relativamente às várias dimensões, quer ao total da escala, pois os valores de prova obtidos são superiores a 5%.

O nível de satisfação por dimensão ou de forma global da escala em relação à categoria profissional é superior no grupo de enfermeiro especialista ou chefe. Os valores de prova obtidos foram superiores a 5%, pelo que se conclui que não há diferenças estatisticamente significativas entre os grupos.

Os resultados da análise efetuada entre a sa-

tisfação profissional e o tempo de serviço são apresentados na Tabela 5. Comprova-se que há diferenças estatisticamente significativas na dimensão SRC, SP e na satisfação global, pois os valores de prova obtidos são inferiores a 5%. Os enfermeiros mais satisfeitos são aqueles que possuem menor tempo de serviço (Tabela 5).

Tabela 5

Satisfação do profissional de enfermagem segundo o tempo de serviço

Tempo de serviço	inferior a 10		10 a 19		20 ou mais		Estatística teste	Valor de prova
	<i>n</i> = 22		<i>n</i> = 50		<i>n</i> = 52			
Dimensão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão		
SRC	18,09	2,71	16,42	3,23	16,33	2,94	8,392 ^a	0,015*
SBR	10,32	2,78	9,38	2,35	10,00	2,69	1,607 ^a	0,448
SP	16,91	4,56	13,92	3,38	14,67	3,71	7,697 ^a	0,021*
SCT	11,95	1,50	11,98	2,07	11,85	1,65	0,745 ^a	0,689
SC	12,86	2,73	12,42	2,57	12,65	2,57	0,749 ^a	0,687
SRE	8,45	1,14	8,50	1,28	8,27	1,14	1,489 ^a	0,476
EAST-Enf	78,59	8,63	72,62	8,45	73,77	9,27	6,881 ^a	0,032*

Nota.* Significativo a 5%. ^a Teste de Kruskal-Wallis.

Em relação à variável unidade hospitalar e, de forma a proteger os direitos das instituições, estas foram catalogadas em A, B e C. Encontramos diferenças estatísticas significativas

apenas na dimensão SRE, na qual os valores médios evidenciam que os enfermeiros das Unidades Hospitalares A e C estão mais satisfeitos (Tabela 6).

Tabela 6

Satisfação do profissional de enfermagem segundo a Unidade Hospitalar

Unidade Hospitalar	A		B		C		Estatística teste	Valor de prova
	<i>n</i> = 72		<i>n</i> = 28		<i>n</i> = 24			
Dimensão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão		
SRC	16,85	2,94	16,79	3,12	16,04	3,43	0,968 ^a	0,616
SBR	9,89	2,87	9,43	1,67	10,00	2,59	0,565 ^a	0,754
SP	14,25	4,08	15,71	3,40	15,21	3,59	3,778 ^a	0,151
SCT	12,07	1,81	12,00	1,39	11,38	2,10	1,976 ^a	0,372
SC	12,67	2,51	13,07	2,39	11,83	2,93	2,548 ^a	0,280
SRE	8,57	1,16	7,86	1,15	8,50	1,22	6,938 ^a	0,031*
EAST-Enf	74,29	9,43	74,86	8,20	72,96	8,90	1,560 ^a	0,458

Nota.* Significativo a 5%. ^a Teste de Kruskal-Wallis.

Os resultados das comparações efetuadas de acordo com o serviço onde os enfermeiros exercem funções são apresentados na Tabela 7. Há diferenças estatisticamente significati-

vas na dimensão SRC e SP, embora nesta última seja considerada uma significância marginal. Os enfermeiros mais satisfeitos exercem funções na unidade de AVC e Medicina.

Tabela 7

Satisfação do profissional de enfermagem segundo o serviço

Serviço	SRC	SBR	SP	SCT	SC	SRE	EAST-Enf
Estatística teste	15,878 ^a	5,685 ^a	13,864 ^a	9,919 ^a	3,549 ^a	13,300 ^a	10,676 ^a
Valor de prova	0,026*	0,577	0,054	0,193	0,830	0,065	0,065

Nota.* Significativo a 5%. ^a Teste de Kruskal-Wallis.

Relativamente ao tipo de horário, os trabalhadores por turnos apresentam índices de satisfação mais elevados, mas uma vez que todos os valores de prova são superiores a 5%, constatamos não existirem diferenças significativas entre os grupos.

No que respeita ao tipo do regime contratual, foram observadas maiores pontuações nos enfermeiros em contrato individual de trabalho, no

entanto estas diferenças não são significativas. Os resultados das comparações efetuadas de acordo com remuneração mensal auferida pelos enfermeiros são apresentados na Tabela 8. Comprova-se que há diferenças estatisticamente significativas na dimensão SCT e SRE. Em ambas as situações, os enfermeiros com remunerações mais baixas (inferior a 1000 euros) estão mais satisfeitos.

Tabela 8

Satisfação do profissional de enfermagem segundo a remuneração mensal

Remuneração Dimensão	Inferior a 1000€ n = 12		1000€-1200€ n = 58		1200€-1400€ n = 43		Mais de 1400€ n = 11		Estatística teste	Valor de prova
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão		
SRC	17,33	3,14	16,98	3,20	16,21	2,85	16,18	3,22	4,245 ^a	0,236
SBR	9,67	3,26	9,97	2,62	9,77	2,14	9,27	3,38	1,001 ^a	0,801
SP	14,25	4,96	15,16	3,75	14,49	3,51	14,36	4,80	1,397 ^a	0,706
SCT	13,25	1,54	11,78	1,85	11,44	1,61	13,09	1,30	15,883 ^a	0,001*
SC	13,25	2,90	12,60	2,63	12,42	2,41	12,55	2,88	1,203 ^a	0,752
SRE	9,00	1,21	8,53	1,23	8,05	1,00	8,36	1,43	9,994 ^a	0,019*
EAST-Enf	76,75	11,67	75,02	8,93	72,37	7,45	73,82	11,73	3,066 ^a	0,382

Nota. Remuneração= euros. * Significativo a 5%. ^a Teste de Kruskal-Wallis.

Discussão

A amostra é maioritariamente do sexo feminino (82,3%). Tal como a bibliografia demonstra, continua a ser uma profissão maioritariamente feminina, o que vai ao encontro aos antecedentes históricos da profissão de enfermagem. Segundo os dados estatísticos da OE (2016) em 31 de dezembro de 2016, dos 69682 enfermeiros membros efetivos e ativos, 57164 são mulheres. Verificam-se melhores pontuações de satisfação profissional no sexo masculino, no entanto sem significância estatística. No entanto, Maia (2012) e Moura et al. (2016) encontraram diferenças estatísticas entre os dois grupos, apresentando os homens um nível de

satisfação mais elevado.

Em relação à variável idade, verificam-se diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de forma global e especificamente nas dimensões SBR e SRE, verifica-se que os enfermeiros com menos de 30 e mais de 49 anos são os que estão mais satisfeitos. Maia (2012) verificou diferenças estatisticamente significativas em relação à idade, apresentando os enfermeiros mais velhos níveis superiores de satisfação com o trabalho. A maior satisfação aqui encontrada também no grupo mais jovem pode estar relacionada com o facto de ter encontrado trabalho, face ao atual contexto português.

A satisfação profissional não se correlaciona com o estado civil. Estes resultados vão ao encontro

dos estudos realizados por Maia (2012), Matos (2012), Valente (2013) e Fonseca (2014).

Na variável grau académico verificaram-se diferenças estatísticas significativas de forma global da escala, sendo o nível de satisfação superior nos enfermeiros com grau académico inferior, ou seja, os licenciados apresentam maior satisfação profissional que os mestres. Maia (2012) encontrou diferenças estatisticamente significativas apenas para a dimensão SRC, Martinho (2015) encontrou-as nas dimensões SCT e SRE, onde os licenciados também surgem significativamente mais satisfeitos do que os mestres. Este facto pode dever-se à falta de reconhecimento pelo trabalho académico desenvolvido.

Foram observados *scores* superiores na satisfação dos enfermeiros especialistas e pós-graduados, no entanto, sem significância estatística quer relativamente às várias dimensões, quer ao total da escala. Moura et al. (2016) encontraram também pontuações de satisfação mais elevadas nos enfermeiros especialistas e com significado estatístico.

Não verificamos diferenças estatísticas significativas entre a satisfação do profissional em relação à categoria profissional. No entanto, verificaram-se melhores pontuações nos enfermeiros especialistas e chefes. Maia (2012) encontrou diferenças estatisticamente significativas na escala global e nas dimensões SP, SC. Moura et al. (2016) corroboram os presentes resultados, pois também encontraram pontuações de satisfação mais elevadas nos enfermeiros especialistas.

Relativamente à satisfação profissional e ao tempo de serviço, verificamos que os enfermeiros com tempo de serviço inferior a 10 anos são os mais satisfeitos. Ferreira (2011) e Valente (2013) corroboram os presentes resultados. Por outro lado, Moura et al. (2016) refere que quanto maior for o tempo de serviço, maior a satisfação profissional dos enfermeiros.

No que respeita à unidade hospitalar, foram encontradas diferenças estatísticas significativas apenas na dimensão SRE, os valores médios evidenciam que os enfermeiros das unidades hospitalares A e C estão mais satisfeitos.

De acordo com o serviço onde os enfermeiros exercem funções, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na dimensão

SRC e SP, embora nesta última seja considerada uma significância marginal. Os enfermeiros mais satisfeitos exercem funções na unidade de AVC e Medicina.

Não foram encontradas diferenças significativas nos níveis de satisfação dos enfermeiros com horário fixo ou por turnos. Maia (2012) encontrou diferenças significativas nas dimensões SP e SC e no total da escala, Martinho (2015) encontrou diferenças significativas na dimensão SRC, SCT e SC, sendo sempre os enfermeiros com horário fixo aqueles que apresentam níveis mais satisfatórios.

No que toca ao regime contratual, são os enfermeiros com contrato individual de trabalho aqueles que apresentam maiores níveis de satisfação, embora não existam diferenças significativas. Valente (2013) também verificou que os enfermeiros mais satisfeitos eram os que possuíam um contrato individual de trabalho sem termo.

Os enfermeiros com uma remuneração inferior a 1000 euros, são os mais satisfeitos. As diferenças são significativas nas dimensões SCT e SRE, ou seja, satisfação com o contexto de trabalho e relacionamento com a equipa. Pelo contrário, segundo Palha (2013), os enfermeiros mais satisfeitos são aqueles cuja remuneração mensal é maior. Os presentes resultados poderão estar relacionados com o contexto nacional atual, pois os enfermeiros com menores rendimentos são aqueles que têm menos idade e menos tempo de serviço e são provavelmente aqueles que estão satisfeitos com o facto de ter conseguido um contrato de trabalho, face às dificuldades laborais existentes na área a nível nacional.

A escassa investigação desenvolvida em Portugal sobre esta realidade constituiu limitações no nosso estudo, designadamente ao nível da revisão da literatura e consequentemente na discussão dos resultados, uma vez que não existem muitos estudos que utilizam esta escala. Apesar destas limitações, este estudo poderá contribuir para uma melhor compreensão da avaliação da satisfação profissional dos enfermeiros.

Conclusão

A avaliação da satisfação dos profissionais é fundamental para qualquer organização de saúde, sendo um elemento crucial para avaliar

o desempenho dos profissionais, a qualidade das instituições e dos cuidados prestados aos indivíduos.

Os resultados permitem concluir que a satisfação profissional dos enfermeiros se relaciona com os fatores sociodemográficos (idade e grau académico) e profissionais (tempo de serviço, unidade hospitalar, serviço e remuneração).

A avaliação deste indicador é de extrema relevância ao nível da gestão e da tomada de decisão, dada a relação direta da satisfação profissional com a qualidade dos cuidados prestados.

Será pertinente desenvolver investigação de caráter longitudinal, a fim de monitorizar de forma sistemática a satisfação dos enfermeiros ao longo do percurso profissional, procurando identificar fatores favorecedores da satisfação destes profissionais, bem como a identificação das variáveis que a afetam. É importante que em futuros estudos sejam trabalhadas outras variáveis, quer internas, quer externas ao desempenho dos profissionais, de forma a eliminar os pontos fracos, reforçando a satisfação profissional.

Referências bibliográficas

- Cañon Buitrago, S. C., & Galeano Martinez, G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E. Manizales (Colombia). *Archivos de Medicina*, 11(2), 114-126. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273821489004>
- Conselho Internacional de Enfermeiros. (2007). *Ambientes favoráveis à prática: Condições no trabalho = Cuidados de qualidade*. Lisboa, Portugal: Ordem dos Enfermeiros.
- Decreto-Lei nº 437/1991 de 8 de novembro. *Diário da República nº 257/1991 – I Série*. Ministério da Saúde. Lisboa, Portugal.
- Dinis, L. I., & Fronteira, I. (2015). A influência da rotação no trabalho na satisfação profissional dos enfermeiros num serviço de cirurgia. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(5), 17-26. <http://dx.doi.org/10.12707/RIV14008>
- Direção-Geral da Saúde. (2013). *Plano Nacional de Saúde 2012-2016*. Lisboa, Portugal: Autor. Recuperado de http://1nj5ms2lli5hdgge3mm7ms5.wpengine.netdnacloud.com/files/2012/02/0024_-_Qualidade_em_Saúde_2013-01-17_.pdf
- Ferreira, M., & Loureiro, L. (2012). EAST-Enf: Uma escala de avaliação da satisfação no trabalho para enfermeiros. *Revista de Investigação em Enfermagem*, 2(1), 7-13.
- Ferreira, V. L. (2011). *A satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados de saúde primários no distrito de Braga* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade do Porto, Faculdade de Economia, Porto. Recuperado de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/56197/2/DissertaoMestradoVera.pdf>
- Fonseca, R. M. (2014). *Satisfação profissional nas USF da ARS Centro: Fatores intrínsecos e extrínsecos do trabalho* (Dissertação de mestrado não publicada). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10316/27359>
- Frade, J. T. (2010). *Análise estatística do inquérito nacional de saúde e determinantes da qualidade de vida dos portugueses* (Dissertação de mestrado não publicada). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10316/14365>
- João, A. L., Alves, C. P., Silva, C., Diogo, F., & Ferreira, N. D. (2017). Validação de uma escala de satisfação dos enfermeiros com o trabalho para a população portuguesa. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(12), 117-130. doi.org/10.12707/RIV16066
- Lei nº 27/2002 de 8 de novembro. *Diário da República nº 258/2002. Série I-A*. Ministério da Saúde. Lisboa, Portugal.
- Maia, N. (2012). *Satisfação em enfermagem: Comparação entre sector público e privado* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Aveiro, Aveiro. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10773/8792>
- Martinho, J. M. (2015). *Satisfação profissional dos enfermeiros especialistas em enfermagem de reabilitação* (Dissertação de mestrado não publicada). Instituto Politécnico de Viseu, Viseu. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10400.19/3229>
- Matos, V. M. (2012). *Monitorização da satisfação profissional num agrupamento de centros de saúde da região do centro* (Dissertação de mestrado não publicada). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra. Retirado de <http://hdl.handle.net/10316/21497>
- Moura, S., Brás, M., Anes, E., & Ferreira, C. (2016). Satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. In *III Encontro de Jovens Investigadores do Instituto Politécnico de Bragança: Livro de Resumos, 11-13 Novembro 2015* (p. 35). Bragança, Portugal: Instituto Politécnico de Bragança. Recuperado de <https://bibliotecadigital.ipb.pt/>

- bitstream/10198/10366/6/2015%20EJI%20Livre%20de%20Resumos.pdf
- Ordem dos Enfermeiros. (2006). *Investigação: Tomada de posição*. Lisboa, Portugal: Autor.
- Ordem dos Enfermeiros. (2016). *OEDATA em 31-12-2016, membros activos*. Recuperado de http://www.ordemenfermeiros.pt/Documents/2016_DadosEstatisticos_00_Nacionais.pdf
- Palha, M. F. (2013). *Satisfação profissional dos enfermeiros em unidades de cuidados continuados integrados* (Dissertação de mestrado não publicada). Instituto Politécnico do Porto, Portugal. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10400.22/8952>
- Unidade Local de Saúde do Nordeste. (2016). *Boletim Informativo da ULSNE de Fevereiro de 2016*. ULSNE. Recuperado de <http://www.ulsne.minsaude.pt/comunicacao/informacao/>
- Valente, J. P. (2013). *Satisfação profissional dos enfermeiros de um hospital da região do centro* (Dissertação de mestrado não publicada). Instituto Politécnico de Viseu, Portugal. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10400.19/2059>

