

Avaliação da satisfação da autonomia profissional de enfermeiros no cuidado oncológico

RESUMO | Objetivo: Avaliar a satisfação da autonomia profissional de enfermeiros no cuidado oncológico. Método: Estudo descritivo, transversal e de abordagem quantitativa, com 48 enfermeiros. Com base nisso, foi aplicado um questionário sociodemográfico e profissional para a obtenção dos dados. E para avaliação da satisfação dos profissionais acerca da autonomia no trabalho foi aplicado o Índice de Satisfação Profissional (ISP). Resultado: Há prevalência de mulheres (93,75%), idade de 25 a 48 anos, brancos e pardos 45,83% cada; solteiros (56,25%), renda mensal superior a 4 salários mínimos (52,08%). De acordo com os resultados obtidos, os enfermeiros referem possuir autonomia em suas atividades. Conclusão: A autonomia resulta em profissionais mais realizados profissionalmente, logo é recurso e indicador de quão satisfatório é o ambiente de trabalho.

Descritores: Enfermagem; Satisfação no trabalho; Autonomia profissional; Oncologia.

ABSTRACT | Objective: To assess the satisfaction of nurses' professional autonomy in cancer care. Method: Descriptive, cross-sectional study with a quantitative approach, with 48 nurses. Based on this, a sociodemographic and professional questionnaire was applied to obtain data. And to assess the satisfaction of professionals about autonomy at work, the Professional Satisfaction Index (ISP) was applied. Result: There is a prevalence of women (93.75%), aged 25 to 48 years, white and brown 45.83% each; singles (56.25%), monthly income greater than 4 minimum wages (52.08%). According to the results obtained, the nurses reported having autonomy in their activities. Conclusion: Autonomy results in more professionally accomplished professionals, therefore it is a resource and indicator of how satisfactory the work environment is.

Keywords: Nursing; Job satisfaction; Professional autonomy; Oncology.

RESUMEN | Objetivo: Evaluar la satisfacción de la autonomía profesional de los enfermeros en el cuidado del cáncer. Método: Estudio descriptivo, transversal con abordaje cuantitativo, con 48 enfermeros. En base a ello, se aplicó un cuestionario sociodemográfico y profesional para la obtención de datos. Y para evaluar la satisfacción de los profesionales sobre la autonomía en el trabajo, se aplicó el Índice de Satisfacción Profesional (ISP). Resultado: Predominan las mujeres (93,75%), de 25 a 48 años, blancas y pardas 45,83% cada una; solteros (56,25%), renta mensual superior a 4 salarios mínimos (52,08%). De acuerdo con los resultados obtenidos, los enfermeros relataron tener autonomía en sus actividades. Conclusión: La autonomía redundante en profesionales más realizados profesionalmente, por lo que es un recurso e indicador de cuán satisfactorio es el ambiente de trabajo.

Palabras claves: Enfermería; Satisfacción laboral; Autonomía profesional; Oncología.

Ana Hélia de Lima Sardinha

Enfermeira. Professora. Doutora em Ciências Pedagógicas e Docente do curso de Enfermagem pela Universidade Federal do Maranhão – UFMA. São Luís (MA), Brasil.
ORCID: 0000-0002-8720-6348

Amanda Silva de Oliveira

Enfermeira do Hospital Universitário Materno Infantil. Mestre em Enfermagem.
ORCID: 0000-0003-0787-9989

Kássia de Fátima Sousa do Nascimento

Enfermeira.
ORCID: 0000-0001-7724-8926

Maria de Fátima Santos Sales

Acadêmica de Enfermagem da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.
ORCID: 0000-0002-8471-4064

Sara Maria Ferreira de Sousa

Enfermeira do Hospital da Rede SARAH. Mestre em saúde ambiente.
ORCID: 0000-0003-4183-3861

Alyne Radoyk Silva Lopes

Enfermeira. Mestre em Programa de Pós-Graduação em Enfermagem.
ORCID: 0000-0002-6661-1555

Méllany Pinheiro Cacau

Enfermeira. Mestranda em Saúde e Ambiente pela Universidade Federal do Maranhão.
ORCID: 0000-0002-7734-9759

INTRODUÇÃO

O câncer se encaixa nas doenças não transmissíveis, de caráter crônico e na grande parte das vezes, incapacitante, que requer cuidados contínuos tanto em meio hospitalar quanto domiciliar, devido aos elevados índices sequelas e limitações geradas pela mesma. Apresentando repercussões de ordem epidemiológica, econômica e social⁽¹⁾.

Ao receber o diagnóstico de câncer, tanto a pessoa, como sua família e seus vínculos têm o medo do sofrimento durante o tratamento, a incerteza da cura e o medo da morte, sendo descritos como sentimentos inevitáveis ao paciente oncológico e a sua família. Desta forma, a equipe de enfermagem tem papel fundamental neste contexto, dando, apoio e compreen-

Recebido em: 11/12/2022

Aprovado em: 23/01/2023

são, agindo com empatia e humanização⁽²⁾.

A enfermagem está presente em diferentes etapas do cuidado, integrando a família ao tratamento, minimizando o sofrimento infantil, buscando a promoção de ações de controle da dor, bem como reconhecendo os sinais e sintomas da doença⁽³⁾. O que constitui grande desafio para os profissionais, entre eles, os enfermeiros, que mantém contato contínuo com estes pacientes e seus familiares, não somente no cuidado físico, assim como na questão emocional, social, cultural e espiritual, bem como auxiliando em reintegrá-lo à sociedade com o máximo de autonomia⁽⁴⁾.

De acordo com Marques (2018), a qualidade de vida no trabalho é o grau de satisfação que o trabalhador tem com as funções exercidas e com o local em que trabalha. A satisfação de um profissional no ambiente de trabalho não é algo que diz respeito somente a ele; esta é uma questão que deve ter a devida atenção por parte dos gestores, afinal, a satisfação do colaborador está completamente ligada aos bons resultados que a empresa deseja alcançar⁽⁵⁾.

A enfermagem é caracterizada por altas demandas de trabalho, baixo controle sobre as atividades realizadas, bem como contato frequente com dor, sofrimento e morte, configurando-se como uma das profissões mais estressantes⁽⁶⁾. Ainda, os profissionais de enfermagem estão expostos à carga horária de trabalho excessiva, ao tempo de descanso insuficiente, à possibilidade de realização do trabalho em turnos, à fadiga, ao prejuízo à realização de atividade física e atividades de lazer, à alteração do ciclo sono-vigília⁽⁶⁾. Todo esse contexto, pode influenciar diretamente na saúde desse trabalhador, afetando assim seu desempenho e sua satisfação.

Como já exposto, os profissionais de enfermagem são submetidos a diversos fatores que ocasionam sobrecarga de trabalho. O impacto sobre a saúde e a vida destes trabalhadores relaciona-se com a percepção de alta demanda nas situações rotineiras e dificuldades no enfrentamento diante das exigências profissionais estabelecidas⁽⁷⁾. A insatisfação com o trabalho

pode desencadear diminuição da realização pessoal e redução da autoestima.

Segundo Oliveira⁽⁸⁾, o grau de insatisfação do enfermeiro pode prejudicar a harmonia e estabilidade dentro do local de trabalho, conseqüentemente, a satisfação do paciente, pois intrinsecamente está relacionada ao cuidado prestado pelo profissional, indicando que uma percepção negativa do usuário é reflexo de uma assistência não efetiva dentro do sistema.

Ter estratégias para enfrentar o sofrimento, alcançar a satisfação profissional e a qualidade no cuidado são, nesse ambiente, vinculadas à capacidade e as condições disponíveis para realização de atividades que auxiliem ao paciente, ou seja, ter autonomia e meios de melhorar a condição do usuário também é um fator importante para o sentimento satisfatório⁽⁹⁾. Autonomia e eficiência do enfermeiro oncológico geram felicidade e servir ao próximo gera algo maior que a si mesmo⁽¹⁰⁾, pois ter o controle de todo o processo de trabalho relacionando-se à prática do saber traz motivação⁽¹¹⁾.

No estudo de Gouveia et al.⁽¹²⁾, evidencia-se que a autonomia é um fator importante de satisfação, pois demonstra, entre outras coisas, poder de decisão, reconhecimento da qualidade de seus atendimentos e confiança do gestor.

Ferri et al.⁽¹³⁾, fala que é importante conhecer o índice de satisfação dos servidores, pois a partir desses dados pode criar meios positivos para contribuir ainda mais para satisfação e reduzir dentro das possibilidades da instituição os fatores negativos.

Essa pesquisa tem o objetivo de avaliar a satisfação da autonomia profissional de enfermeiros no cuidado oncológico.

MÉTODO

Este estudo caracteriza-se como descritivo transversal e de abordagem quantitativa, desenvolvido no Hospital do Câncer, em São Luís, Maranhão. A pesquisa foi realizada de fevereiro a março de 2019. Foi utilizada uma população intencional

de profissionais com formação superior em Enfermagem, com n= 48, que se adequaram aos critérios de inclusão. Os critérios de inclusão foram: profissionais de enfermagem vinculados ao local; homens e mulheres; adultos; tempo de serviço na instituição mínimo de 6 meses. De exclusão: enfermeiros de férias ou afastados por licença maternidade ou doença no período da coleta de dados. Para obtenção dos dados foi aplicado um questionário sociodemográficos e profissional. E para avaliação da satisfação dos profissionais acerca da autonomia no trabalho foi aplicado o Índice de Satisfação Profissional (ISP). O ISP foi criado por Stamps, em 1997, e adaptado e validado para a língua portuguesa em 1999 por Lino. O instrumento possibilita identificar a satisfação atribuída e percebida pelos enfermeiros em relação a seis componentes do trabalho: Autonomia, Interação, Status Profissional, Requisitos do Trabalho, Normas Organizacionais e Remuneração⁽¹²⁾. O ISP é composto de duas partes, a primeira é um pareamento comparativo dos componentes para que o profissional escolha o termo mais importante para sua satisfação, o que fornece a satisfação atribuída. A segunda parte é constituída por 44 enunciados, 22 positivos e 22 negativos, distribuídos de forma aleatória em uma escala de atitude do tipo Likert, de sete pontos, variando de "concordo totalmente" a "discordo totalmente", e mede a satisfação percebida⁽¹⁴⁾.

Tomou-se a decisão de restringir o estudo ao componente autonomia da escala de atitude, avaliando apenas a satisfação quando a autonomia no trabalho. Logo, a versão do instrumento utilizada na pesquisa se resumiu aos seus 8 enunciados, sendo estes, três enunciados positivos e cinco negativos.

Além disso, a escala de atitude, que originalmente contém 7 pontos, indo de discordo inteiramente⁽⁷⁾ a concordo inteiramente⁽¹⁾, aqui foi reduzida a 5 pontos, de discordo total⁽⁵⁾ a concordo total⁽¹⁾. Para preservar o anonimato dos participantes, os questionários foram identificados pela letra E, e em seguida pela ordem numérica de

preenchimento do questionário.

As informações foram armazenadas no programa Excel 2010 em tabelas, dividido os dados sociodemográficos e o questionário sobre a autonomia, e realizada análise estatística por meio do programa Stata®. Na análise do questionário de autonomia, primeiramente os itens negativos e positivos foram organizados de forma aleatória. Posteriormente, foi criada uma matriz de distribuição de frequência das respostas, agrupando as respostas “concordo total”, “concordo”, “discordo total”, “discordo” e “em dúvida”. Para a análise dos dados, foi considerado os valores de 1 a 5 para as respostas, aumentando da direita para a esquerda.

Ficando, portanto: discordo total ⁽¹⁾, discordo ⁽²⁾, em dúvida ⁽³⁾, concordo ⁽⁴⁾ e concordo total ⁽⁵⁾. Logo, para os enunciados positivos quanto maior a pontuação final, maior o índice de satisfação em relação à sua autonomia real, e para os negativos, quanto menor a pontuação, maior a satisfação. As variáveis categóricas foram descritas por meio de frequências e porcentagem e as variáveis quantitativas com média e desvio padrão. A normalidade dos dados quantitativos foi verificada com o Shapiro Wilker. Os cálculos estatísticos utilizaram o p-valor = 0,05 e índice de confiança (IC) = 95%.

Esta pesquisa faz parte de um projeto maior intitulado: Homens e mulheres com câncer: significados, percepções e implicações, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com parecer substanciado no número 1.749.940. E obedeceu às normas presentes na resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, que faz referência a estudos envolvendo seres humanos.

RESULTADOS

Através dos resultados sociodemográficos encontrados, constatou-se a prevalência expressiva do sexo feminino, 93,75%. Quanto à idade, 58,33% possuem idade ≥ 30 anos, a média gira em torno dos 32 anos, e vale ressaltar que não há pessoas idosas, pois, a faixa etária varia entre

25 e 48 anos. Em termos de cor/raça, há prevalência das raças branca e parda com 45,83% cada, enquanto somente 6,25% são pessoas autodeclaradas negras.



O impacto sobre a saúde e a vida destes trabalhadores relaciona-se com a percepção de alta demanda nas situações rotineiras e dificuldades no enfrentamento diante das exigências profissionais estabelecidas. A insatisfação com o trabalho pode desencadear diminuição da realização pessoal e redução da autoestima.



Dos participantes da pesquisa, apenas 39,58% são casados, a maioria refere-se como solteiros, 56,25%. Enquanto, 56,25%, não possuem filhos vivos, e entre

os 43,75%, o número máximo de filhos é de 3.

Quanto à remuneração pessoal, 52,08% possui renda igual ou mais de 4 salários mínimos, sendo a média salarial da população de 3,61 salários. Já a renda familiar iguala ou supera os 6 salários em 56,25% dos casos, com média de 6,20. Considerando que 66,67% afirmam que o número de moradores no seu domicílio é menor que 4, pode-se afirmar que o provedor principal desses domicílios é o profissional de enfermagem.

Já em relação às características profissionais, destaca-se a prevalência de 47,72% de ex-residentes, enquanto apenas 6,25% cursaram alguma especialização, 12,50% são mestres, e 33,33% possuem graduação em enfermagem.

Destes trabalhadores, 70,83% sempre trabalharam apenas na área assistencial; 20,83% atuam ou já atuaram alguma vez também no ensino; e 8,33%, atualmente ou anteriormente, prestaram serviço nas áreas de assistência, ensino e pesquisa.

No quesito tempo de formação, 52,08% são graduados há pelo menos 6 e 10 anos, sendo o maior tempo de formação de 22 anos e o menor de 2. Apenas 12,50% são formados há mais de 10 anos e 35,42% até 5. Quase 48% atua especificamente com oncologia há pelo menos 5 anos ou mais, sendo o tempo máximo de 22 anos; já cerca de 33% trabalham na área há menos de 2 anos.

Com base na carga horária referida, a mínima é de 36 horas semanais e a máxima é de 40 horas, sendo que prevalece a mínima em 95,83% dos casos. Na instituição há 3 regimes de trabalho: diarista, plantonista diurno e plantonista noturno; estes representam respectivamente 81,25%, 2,08% e 16,67%. Porém, mesmo com esses regimes trabalhistas, uma carga horária extensa e uma renda média acima dos 3 salários mínimos, mais de 58% ainda trabalham em outro local, sendo que 4,17% atuam em mais dois locais.

Os resultados encontrados na escala de autonomia, componente do ISP escolhido para a pesquisa, mostra que os enunciados

positivos, obtiveram prevalência nos pontos positivos (concordo e concordo total). Agrupando esses pontos resulta em um total de: 77,09%, 33,33% e 72,91%, para cada enunciado.

Quanto aos pontos negativos (discordo e discordo total), os valores foram de 6,25%, 22,92% e 8,33% para discordo, e 2,08% para discordo total para o item 8, já que os outros dois itens não foram citados. Agrupando-os, tem-se: 6,25%, 22,92% e 10,41%, para cada enunciado.

Para os enunciados negativos, os dados obtidos foram de 68,77%, 47,92%, 66,67%, 70,84% e 64,58%, agrupados. Já para os pontos negativos, os resultados foram 6,25%, 25,00%, 12,50%, 10,42% e 18,75% para concordo, e 4,17%, 6,25%, 2,08% e 4,17%, o item 6 "...meus supervisores tomam todas as decisões, eu tenho pouco controle sobre meu trabalho", não foi citado por nenhum participante. Somando os valores dos pontos negativos, obtêm-se: 10,42%, 31,25%, 14,58%, 10,42% e 22,92%.

Não houve uma resposta com grande discrepância das demais. Ao agrupar em concordo, neutro e discordo, nota-se que para os enunciados positivos, o valor médio de concordância é de 61,11%. E para os enunciados negativos, a média de discordância é de 63,75%. Obtêm-se, então, uma média total de 62,43%, demonstrando que o índice de satisfação percebida sobre a autonomia dessa população é positivo.

De acordo com os resultados obtidos, os enfermeiros participantes do estudo referem possuir autonomia em suas atividades, o que pode ser evidenciado pela "q02: Eu sinto que tenho participação suficiente no planejamento da assistência aos pacientes." (77,09% de concordância).

DISCUSSÃO

Com base nos resultados, pôde-se analisar uma prevalência do sexo feminino. Essa característica é associada ao histórico de atuação das mulheres na enfermagem⁽¹⁵⁾. Valores que são corroborados com dados da Organização Mundial de Saúde

(OMS) sobre o perfil da enfermagem no Brasil, de 2017, onde 87% dos profissionais de enfermagem eram mulheres⁽¹⁶⁾.

No que se refere à distribuição por faixa etária, a força de trabalho da enfermagem é relativamente jovem. Cerca de 9 em cada 10 profissionais de enfermagem no mundo são do sexo feminino. No Brasil há aproximadamente 35 % dos profissionais com menos de 35 anos e 9 % acima dos 55 anos^(16,17).

De acordo com Moreira et al.⁽¹⁹⁾, a idade e o tempo de experiência no trabalho são fatores que têm sido inversamente relacionados ao estresse laboral, consequentemente na satisfação.

Segundo, Nogueira et al.⁽⁹⁾, quanto mais jovens e com menos tempo de serviço mais propenso ao estresse é o indivíduo, e portanto à insatisfação. Isso se explicaria pela expectativa elevada sobre o serviço que essas pessoas apresentam, e que quando não atingida acarreta em frustrações. Além de que a inexperiência ao se relacionar com essa insatisfação e estresse pode acarretar em atos de imperícia, afetando na qualidade no serviço e, consequentemente, na autonomia recebida^(15,19).

Em relação à cor/raça, houve uma prevalência das raças branca e parda. Essa prevalência também acontece em outras pesquisas⁽¹⁷⁾.

Quanto ao estado civil, a maioria se refere como solteiros. No entanto, no estudo de Rapozo et al.⁽¹¹⁾ a prevalência é de casados. Assim como a maior parte dos participantes não possuem filhos vivos, enquanto na pesquisa de Teixeira et al.⁽¹⁹⁾, 59,6% têm filhos. No estudo com 50,53% de casados e 63,07% com filhos, o autor relata que esses profissionais com companheiro tendem a apresentar percepção favorável sobre o ambiente, pois a presença do companheiro fornece suporte para a estrutura psíquica e emocional do profissional. O mesmo pode ser dito quanto a ter filhos⁽²⁰⁾.

Quanto à remuneração pessoal, os dados se assemelham com a pesquisa de Rapozo et al.⁽¹¹⁾. Para o autor, a remuneração é um fator mais importante para a satisfação profissional. Entretanto, essa ainda não

é uma realidade para a enfermagem, pois uma boa remuneração serve como motivação, além de diminuir a necessidade por fontes extras de renda, diminuindo assim o desgaste físico e mental.

Para Maurício et al.⁽¹⁵⁾, ter capacitação representa para o profissional, o domínio de conhecimentos específicos que resultam de formação e treinamento; quanto melhor capacitado, maior é a probabilidade de serem competentes no exercício de suas funções. Isso promove a satisfação profissional, pois favorece a autonomia e capacidade de tomada de decisões para alcançar as metas e objetivos traçados no tratamento de cada paciente⁽¹⁹⁾. Dados semelhantes ao tempo de formação foram encontrados no estudo de Maurício et al.⁽¹⁵⁾. Este fator pode ser positivo, pois possibilita a colaboração entre os sujeitos e a troca de experiências⁽¹⁸⁾.

Com base na carga horária referida, o trabalho em regime de plantão pode afetar a vida pessoal dos servidores, principalmente daqueles que trabalham no período noturno. Pois, geralmente, se veem ausentes nas reuniões, encontros de família, o que afeta na criação e manutenção de vínculos afetivos que são suporte emocional, considerando que esses vínculos são fonte de apoio para enfrentamento de dificuldades em todos os âmbitos da vida desses indivíduos⁽¹⁵⁾.

Porém, mesmo com esses regimes trabalhistas, uma carga horária extensa e uma renda média acima dos 3 salários mínimos, mais da metade ainda trabalham em outro local, sendo que 4,17% atuam em mais dois locais. Este fator pode estar associado com índice de pessoas com apenas graduação, pois na pesquisa de Teixeira et al.⁽¹⁹⁾, 12 anos foi o tempo de formação, em média, e apenas 39,4% possui outro vínculo empregatício. O autor fala que essa dupla jornada pode favorecer o desgaste físico e mental, principalmente entre profissionais que atuam em setores críticos, pela alta carga de trabalho a que são expostos e menor tempo para descanso.

Sobre os resultados encontrados na escala de autonomia, valores semelhantes

são encontrados no estudo sobre a percepção dos enfermeiros acerca de sua satisfação em um hospital privado⁽¹²⁾, no serviço de hemato-oncologia⁽¹⁸⁷⁾ e no estudo de Lino*.

Percebe-se, no entanto, uma porcentagem elevada no item 4, "A mim, quando não é exigida, é permitida uma grande dose de independência", o que também se repete em outro estudo.⁽²¹⁾ Acredita-se que há uma dificuldade na compreensão, no entanto, como o questionário é autoaplicável, não havia a possibilidade de responder às dúvidas.

Para os enunciados negativos, houve resultados que apresentam pequena diferença quando comparados aos dados

encontrados nos estudos de Lino⁽²¹⁾. Mas, se assemelham aos obtidos em outras duas pesquisas mais recentes⁽¹⁴⁾.

Através dos resultados obtidos, os enfermeiros participantes do estudo referem possuir autonomia em suas atividades, corroborando com estudo de Gouveia⁽¹²⁾, sobre os enfermeiros de um hospital privado, onde o autor relata a satisfação apresentada pelos participantes a partir no índice de concordância de 79,6% para participação suficiente no planejamento da assistência aos pacientes.

Porém, revela-se que algumas vezes precisam contrariar seu melhor julgamento profissional. Porém, observou-se que nesse quesito, houve um maior índice de discor-

dância, o que reafirma o sentimento de autonomia dos enfermeiros. Dado semelhante é encontrado na pesquisa no serviço de hemato-oncologia⁽¹⁸⁾.

CONCLUSÃO

Conclui-se que a autonomia resulta em profissionais mais realizados profissionalmente, mas que para isso necessitam ser melhor preparados tecnicamente. Portanto é um importante recurso e indicador de quanto satisfatório é o ambiente de trabalho. Porém, ela não pode ser trabalhada e encorajada como fator único de satisfação.

Referências

- Coppetti LC, et al. Habilidade de cuidado e sobrecarga do cuidador familiar de pacientes em tratamento oncológico. *Revista Texto e Contexto – Enfermagem*, 2020.
- Silva GS, et al. O apoio familiar no tratamento do paciente oncológico: uma revisão narrativa. *Revista da Saúde da AJES*, 2020.
- Santos GFATF, Alves DR, Oliveira AMM, Dias KCCO, Costa BHS, Batista PSS. Cuidados paliativos em oncologia: vivência de enfermeiros ao cuidar de crianças em fase final da vida. *Rev Fun Care Online*. 2020.
- Pires BS, Oliveira LZ, Siqueira CL, Feldman LB, Oliveira RA, Gasparino RC. Ambiente de trabalho do enfermeiro: comparação entre hospitais privados e público. *Einstein (São Paulo)*. 2018.
- Marques JR. Portal IBC. Qualidade de vida no trabalho: dicas e conceitos. 2018. [Acesso em 29 jun 2022]. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/qualidade-de-vida/qualidade-de-vidatrabalho-dicas-conceitos/>. Acesso em: 29 mar. 2022.
- Sabin Ayres C, Friedrich D, Nunes S. Riscos ergonômicos enfrentados pelo enfermeiro: uma revisão narrativa. *Revista Sobre Excelência Em Gestão E Qualidade*. 2020.
- Alves SR et al. Serviços de saúde mental: percepção da enfermagem em relação à sobrecarga e condições de trabalho. *Revista Online de Pesquisa*. 2018.
- Oliveira JF et al. Satisfação profissional e sobrecarga de trabalho de enfermeiros da área de saúde mental. *Ciência & Saúde Coletiva*. 2019.
- Kameo SY, Rocha LRC, Santos MS. Perfil e satisfação profissional do enfermeiro oncologista: retrato de Sergipe. *Enferm. Foco*. 2020.
- Anacleto G, Cecchetto FH, Riegel F. Cuidado de enfermagem humanizado ao paciente oncológico: revisão integrativa. *Revista Enfermagem Contemporânea*, v. 9, n. 2, p. 246-254, 2020.
- Rapozo AC, Santos KCB, Goncalves MMC, Coimbra LLM, Dias RS. Satisfação profissional do enfermeiro assistencial em um hospital de ensino. *Temas em Saúde*. 2020.
- Gouveia LHA, Ribeiro VF, Carvalho R. Satisfação profissional de enfermeiros que atuam no bloco cirúrgico de um hospital de excelência. *Revista Sobecc*. 2020.
- Ferri LP, Paula CR, Alvez HPS, Alves JBG. Satisfação e insatisfação no processo de trabalho de enfermeiros que atuam na atenção primária. *Itinerarius Reflectionis*. 2018.
- Wachholz A, Dalmolin GL, Silva AM, Andolhe R, Barlem ELD, Cogo SB. Sofrimento moral e satisfação profissional: qual a sua relação no trabalho do enfermeiro?. *Rev. esc. enferm. USP*. 2019.
- Maurício LFS, Okuno MFP, Campanharo CRV, Lopes MCBT, Belasco AGS, Batista REA. Professional nursing practice in critical units: assessment of work environment characteristics. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2017.
- Oliveira APC, Souza WVB. O Estado da Enfermagem no Brasil. *Rev. Latino-Am-Enfermagem*. 2020.
- OPAS. Fotografia da Enfermagem no Brasil. Brasília, Brasil; 2020. [acesso em 12 ago 2022]; Disponível em: <https://apsredes.org/fotografia-da-enfermagem-no-brasil/>.
- Moreira MGS, Xavier BM, Dalmolin GL et al. Percepção da satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem do serviço de hemato-oncologia. *Rev enferm UFPE online*. 2018.
- Teixeira GS, Silveira RCP, Mininel VA, Moraes JT, Ribeiro IKS. Qualidade de vida no trabalho e perfil demográfico-laboral da enfermagem em unidade de pronto atendimento. *Enfermería Global*. 2019.
- Cuduro FLF, Macedo SMK. Avaliação do ambiente de trabalho entre profissionais de enfermagem em uma unidade de urgência e emergência. *Rev Enfermería Global*. 2018.
- Lino MM. Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de Unidades de Terapia Intensiva [tese]. São Paulo: Universidade de São Paulo. 2004.