XXX Congresso de Iniciação Científica UNICAMP

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL NA ENFERMAGEM DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Palavras-Chave: GESTÃO DE SERVIÇOS, INFORMAÇÃO/COMUNICAÇÃO, TRABALHO EM SAÚDE

Autores/as:

STÉFANI VIEIRA | FENF - UNICAMP

MANUELA VILAS BOAS PIRINO (coorientador/a) | FENF - UNICAMP

Prof./ª Dr./ª ARIANE POLIDORO DINI (orientador/a) | FENF - UNICAMP

INTRODUÇÃO:

Em uma análise da pandemia de COVID-19, os profissionais de saúde vivenciaram uma situação sem precedentes, tomando decisões dificílimas e trabalhando sob pressões extremas. Essas decisões incluíram: alocar recursos escassos ou limitados à pacientes igualmente necessitados, equilibrar suas próprias necessidades de saúde física e mental com as dos pacientes, alinhar seu desejo e dever para com os pacientes e familiares. Esses fatores foram geradores de danos morais ou problemas de saúde mental, como o sofrimento psíquico resultante da falta de ações que violam o código moral ou ético de alguém[1].

Somando-se a isso, a enfermagem é considerada como profissão estressante, ou seja, sujeita a conjunto de reações que ocorrem em um organismo quando submetido ao esforço de adaptação, gerador de agravos a saúde física e psíquica, que pode convergir para o adoecimento do profissional na ocorrência rotineira de situações como: fragmentação das tarefas e relações, estrutura hierárquica pouco flexível, monotonia de atividades, dimensionamento insuficiente de pessoal, elevado absenteísmo e afastamentos, condições inadequadas de trabalho, sobrecarga de tarefas e responsabilidades, alto nível de exigência, excesso de carga horária contínua de trabalho, remuneração deficiente e insatisfação profissional, problemas de relacionamento interpessoal entre indivíduos da mesma classe, exposição a perdas, sofrimento e morte [2].

Desta forma, este trabalho tem por objetivo avaliar a satisfação com o trabalho de profissionais que atuaram na assistência e na gestão durante a pandemia de Covid-19.

METODOLOGIA:

Trata-se de um estudo correlacional, com delineamento transversal, de modelo retrospectivo. Foram convidados a participar do estudo todos os enfermeiros e técnicos de

enfermagem do Departamento de enfermagem do hospital de estudo.

O convite ocorreu pelo e-mail institucional e a coleta de dados foi realizada por plataforma virtual, sem a necessidade de encontro físico com participantes, nem impressão física do instrumento de coleta de dados.

Foram elegíveis todos os 814 enfermeiros e 1212 técnicos de enfermagem. Os critérios de exclusão foram: licença médica por período superior a 15 dias durante o período de coleta de dados.

Instrumento de coleta de dados

Foi utilizado o Job Satisfaction Survey (JSS)- versão brasileira[3]. O JSS, desenvolvido nos Estados Unidos em 1985[4], é fundamentado na comparação entre as condições de trabalho almejadas e as condições vivenciadas no trabalho atual.

O JSS é composto por nove domínios de avaliação: pagamento, promoção, supervisão, benefícios, recompensas, procedimentos operacionais, colaboradores, natureza do trabalho e comunicação. Cada domínio possui quatro itens avaliados por uma escala tipo Likert de seis pontos, que pode variar de "discordo muito" a "concordo muito" [3-5].

A coleta de dados foi realizada por planilha eletrônica, de forma que foram estimados 15 minutos para responder o JSS e dados caracterização sócio-demográficas: sexo, idade, escolaridade, estado marital, tempo de trabalho na instituição, categoria profissional e número de vínculos empregatícios.

Aspectos éticos:

O projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Campinas (CAAE 40044420.1.0000.5404) e obteve parecer de aprovação número 4.421.122 9.

Os profissionais foram convidados e orientados quanto ao objetivo do estudo. Foi assegurado o anonimato e sigilo das respostas dos participantes da pesquisa e apenas tiveram acesso ao instrumento e tornaram-se participantes após concordarem com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, de acordo com Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Desta forma após a coleta e análise dos dados, estes foram organizados em tabelas que trarão o perfil da amostra.

A tabela 1 traz a caracterização da amostra por atuação dos participantes.

Área de atuação no último ano na instituição	n	%
Na gestão	33	9
Na assistência direta aos pacientes internados	298	81,2
Na assistência à pacientes ambulatoriais/externos	27	7,4
Em serviços de apoio a assistência	26	7,1

Tabela 1 - Área de atuação no último ano na instituição n=334. Campinas-SP, 2021.

Na tabela 2, está apresentada a caracterização da amostra em relação a variáveis laborais.

Variáveis Sociodemográficas	Média	Mediana	Mínimo	Máximo	Desvio-Padrão
Idade (anos)	40,4281	41	20	69	8,6916
Tempo de atuação na enfermagem (anos)	16,5194	16	0,42	43	8,049
Tempo de atuação na instituição (anos)	10,62	9	0,08	38	8,39
Número de vínculos empregatícios (quantidade)	1,19	1	1	7	0,588

Tabela 2- Variáveis sociodemográficas quantitativas. n=334. Campinas-SP, 2021.

Na tabela Tabela 3 estão apresentadas as variáveis sociodemográficas, grau de instrução, categoria profissional e horário de trabalho dos participantes do estudo que compuseram a amostra final.

Variáveis Populacionais	Técnico de Enfermagem	Enfermeiro Assistencial	Enfermeiro Gestor	Total	%
Sexo				334	100%
Feminino	170	92	26	288	86,23
Masculino	26	13	7	46	15,97%
Estado Marital				334	100%
Com companheiro	128	75	24	227	67,96%
Sem companheiro	68	30	9	107	32,04%
Grau de Instrução				334	100%
Ensino técnico completo	108			108	32,34%
Ensino superior incompleto/andamento		27		27	8,08%
Ensino superior completo			161	161	48,20%
Pós-graduação				38	11,38%
Categoria Profissional				334	100%
Técnico de enfermagem	194			194	58,08%
Enfermeiro assistencial		107		107	32,03%
Enfermeiro gestor			33	33	9,89%
Horário de Trabalho				334	100%
Matutino	48	29	2	79	23,65%
Vespertino	49	32	1	82	24,55%
Noturno	87	38	8	133	39,82%
Horário Comercial	12	6	22	40	30,08%

Tabela 3 Variáveis sociodemográficas, grau de instrução, categoria profissional e horário de trabalho. n=334. Campinas-SP, 2021;

Acerca da satisfação, destaca-se alguns pontos de atenção levantados pela pesquisa: 50,3% de toda a amostra possui alta satisfação com as tarefas realizadas no trabalho. 65,5% concordam em algum grau com a afirmação “sinto que meu trabalho não é valorizado”; 68,8% apresentam algum grau de discordância em relação ao salário que recebem pelo trabalho realizado; 53% dos respondentes não se sentem reconhecidos mesmo que façam um bom trabalho, discordando muito, moderadamente ou pouco da afirmação feita; 59,3% dos respondentes não consideram a comunicação boa na organização em questão.

Levando os dados em consideração a média salarial do hospital em questão, uma inquietação que surgiu foi acerca do domínio

remuneração, visto que, o hospital a seleção no hospital em questão é realizada através de concurso público, e os salários iniciais têm uma alta média em relação a região em que se está localizado. Levando à hipótese de que, como há alta insatisfação nos outros domínios, inclusive no quesito de excessos de atividades para realizar, talvez esse desgaste deixe a impressão de que mesmo um salário considerado alto não seja o suficiente para suprimir as outras insatisfações relacionadas ao trabalho que o profissional possa ter, como neste caso também em relação aos benefícios, recompensas e a possibilidade de promoção.

A organização do trabalho em enfermagem foi moldada de acordo com a demanda capitalista que preza por maior efetividade no menor custo. Destinando então ao enfermeiro um papel de supervisão, liderança, e salário maior, o aproximando e um burocrata e o retirando das demandas assistenciais. Enquanto o profissional de nível técnico, executa as tarefas em sua maioria diretamente assistenciais, o cuidado, propriamente dito, com menor remuneração.

Apenas por esta organização já se levantam discussões sobre a precarização e não valorização do cuidado como ciência e como função na qual a enfermagem se fundou como profissão. [6]

A problemática desta organização estrangula a possibilidade de plano de carreira para o técnico e auxiliar de enfermagem, dentro da sua própria denominação, desta forma, talvez a alta insatisfação em relação a possibilidades de promoção (76,6% possuem algum grau de insatisfação neste quesito), visto que 58,8% da amostra é composta por técnicos de enfermagem.

Desta forma, como a organização da profissão é nacional, caberia às instituições e aos órgãos competentes, promoverem novas formas de levar satisfação para estes profissionais, proporcionando um plano de carreira que traria benefícios com o tempo e qualidade do tempo empregado.

CONCLUSÕES

Desta forma, conclui-se que a enfermagem se beneficiaria de estudos que pudessem trazer o impacto das mudanças sugeridas neste trabalho na satisfação profissional e consequentemente na qualidade da assistência prestada.

Também destaca-se a importância de estudos que levem em consideração o modelo de organização profissional para identificar e promover avanços não apenas para a enfermagem como área mas os profissionais de nível técnico e superior, levando em consideração as especificidades de suas funções.

1. Greenberg N, Docherty M, Gnanapragasam S, Simon W. Managing Mental Health Challenges Faced by Healthcare Workers During Covid-19 Pandemic. BMJ [internet]. 2020 [citado em 08 out 2020]; m1211. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmj.m1211>.
2. Pereira S de S, Teixeira CAB, Reisdorfer E, Vieira MV, Gherardi-Donato EC da S, Cardoso L. The relationship between occupational stressors and coping Strategies in nursing technicians. Texto Contexto – Enferm[internet]. 2016 [citado em 03 out 2020]; 25:4. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-07072016002920014>.
3. Souza AC de, Milani D, Alexandre NMC. Adaptação cultural de um instrumento para avaliar a satisfação no trabalho. Rev Bras Saúde Ocup [internet]. 2015 [citado em 10 out 2020]; 40:219–27. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0303-7657000113715>.
4. Cavanagh, SJ. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. Journal of Advanced Nursing v. 17, n. 6, p. 704-711, 1992.
5. Spector PE. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology. 1985 [citado em 10 out 2020]; 13(6):683-713.
6. Capella BB, Gelbecke FL. Enfermagem: sua prática e organização. R. Bras. Enfenn., Brasflia, 41 (2): 132-139, abr./jun. 1988. DOI:10.1590/S0034-71671988000200007