

FATORES DE SATISFAÇÃO DOS ENFERMEIROS QUE TRABALHAM NA UTI

Carolina Amorim de Oliveira Silveira*

Ana Dulce Azevedo Santana **

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo descrever os fatores de satisfação no trabalho dos enfermeiros em UTI, através de evidências científicas. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa de caráter descritivo, tipo revisão da literatura, realizado através de 13 artigos científicos encontrados no portal da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), nas bases de dados Literatura Latino-Americana em Ciências da Saúde (Lilacs) e Scientific Electronic Library Online (SciELO). Foram incluídos artigos científicos, na íntegra, que continham o tema descrito neste estudo, publicados em português no período de 2004 a 2014. Revelou-se, neste estudo que os fatores de satisfação a nível organizacional estão associados com o contexto do trabalho: gerenciamento da unidade crítica, políticas e diretrizes da instituição, condições ambientais e materiais. Já os fatores motivacionais estão relacionados com o conteúdo do trabalho: realização pessoal/profissional, relacionamento interpessoal, recuperação ou sofrimento e morte dos pacientes. Fica evidente que a satisfação profissional é resultado da avaliação do indivíduo sobre o seu trabalho. Recomenda-se que sejam realizados outros estudos para levantar ainda mais os fatores de satisfação dos enfermeiros que trabalham na UTI, a fim de contribuir na diminuição das dificuldades encontradas pelos profissionais e instituições hospitalares que visam à qualidade do serviço como diferencial.

Palavras-chave: Satisfação Pessoal. Motivação. Trabalho. Unidade de Terapia Intensiva. Enfermagem.

FACTORS OF SATISFACTION OF NURSES WORKING IN ICU

ABSTRACT

This study aims to describe the factors of job satisfaction of nurses in ICU, through scientific evidence. This is a qualitative research nature of descriptive character, type literature review, conducted by 13 research papers found on the website of the Virtual Health Library (VHL), on the basis of Latin American Literature Data on Health Sciences (LILACS) and Scientific Electronic Library Online (SciELO). Scientific articles were included, in full, containing the theme described in this study, published in Portuguese in the period 2004 to 2014. It was revealed in this study that the factors at the organizational level of satisfaction are associated with the work context: management critique, guidelines and policies of the institution, environmental conditions and material unit. Already motivational factors are related to the content of the work: personal / professional, interpersonal relationships, recovering or suffering and death of patients.

It is evident that job satisfaction is a result of the evaluation of the individual about their work. That further studies are conducted to raise further the factors of satisfaction of nurses working in the ICU in

*Carolina Amorim de Oliveira Silveira é aluna de Enfermagem da Universidade Católica do Salvador. Contato: call_amorim@hotmail.com.

** Enfermeira. Mestre. Docente do Curso de Enfermagem da Universidade Católica do Salvador. Contato: anadulcesantana@yahoo.com.br

order to contribute to the reduction of the difficulties encountered by professionals and hospitals that seek to service quality as a differential is recommended.

Keywords: Personal satisfaction. Motivation. Work. Intensive Care Unit. Nursing.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa lugar central na vida do homem para suprir as necessidades dos trabalhadores, e dependendo da forma como é executado e organizado, e das condições oferecidas, podem gerar sentimentos de satisfação ou insatisfação no ambiente de trabalho (NUNES et al, 2010).

Nesse sentido, a satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, pois se trata de um estado subjetivo, que varia de pessoa para pessoa, de circunstância para circunstância e ao longo do tempo. Está sujeita à influência de forças internas e externas de trabalho, com consequências na saúde física do trabalhador e em seu comportamento profissional e social (LEMOS; RENNO; PASSOS, 2012).

A partir desses elementos, foram descobertos fatores que quando estão presentes proporcionam alto nível de satisfação, porém a insatisfação é determinada pela ausência deles, são os fatores que Frederick Herzberg chamou de motivacionais ou pessoais. Por outro lado, os fatores de insatisfação quando ausentes trazem o mesmo nível de satisfação quando presentes são os fatores chamados de higiênicos ou organizacionais (MALERA et al, 2006).

No que se refere ao trabalho do enfermeiro, esses fatores exercem influência direta em sua rotina, que envolvem desde prestar assistência ao indivíduo sadio ou doente, a família e comunidade, às atividades administrativas. E se tratando de Unidades de Terapia Intensivas (UTI) que são áreas hospitalares destinadas aos pacientes em estado crítico, esse profissional precisa não somente de competência técnica, e de equipamentos especiais, mas também de uma atitude particular no fortalecimento das relações (POL; ZARPELLON; MATIA, 2014).

Assim, o enfermeiro de UTI tem em seu cotidiano diferentes momentos críticos e tensos, que exigem atitudes integrativas e contínuas com os membros da equipe de saúde para pensar criticamente, analisar os problemas e encontrar soluções dentro dos princípios éticos e bioéticos da profissão. Compete ainda avaliar, sistematizar e decidir sobre a gestão de

pessoas, o uso apropriado de recursos materiais, e de informação no cuidado ao paciente (GOMES, 2008).

O ambiente de uma UTI é estressante para o paciente e para toda a equipe de saúde, em especial para o enfermeiro. Estar ao lado de um ser humano, compartilhar com ele a situação entre a vida e a morte exige total dedicação na profissão escolhida. Ser uma presença ao lado de cada indivíduo e não uma testemunha mantém o relacionamento eu-tu e não eu-coisa, são características de um enfermeiro comprometido e satisfeito com seu trabalho (MARTINS; ROBAZZI, 2009).

Associado a essas atribuições, acredita-se que a satisfação e a insatisfação, que se entrelaçam na rotina da enfermagem, comprometem a qualidade de vida e do trabalho onde prazeres e desprazeres podem surgir do cotidiano e influenciar positivamente ou negativamente (FONTANA, 2009).

Por considerar a influência dos fatores organizacionais e motivacionais no processo de trabalho para satisfação dos enfermeiros este estudo tem como objetivo geral descrever os fatores de satisfação no trabalho dos enfermeiros, em UTI, através de evidências científicas. E como objetivos específicos busca levantar fatores organizacionais e motivacionais no trabalho do enfermeiro na UTI, além de descrever o seu trabalho.

2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de natureza qualitativa e de caráter descritivo, de revisão da literatura. Realizado através de buscas de artigos científicos no portal da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), nas bases de dados Literatura Latino-Americana em Ciências da Saúde (Lilacs) e Scientific Electronic Library Online (Scielo) e site de busca Google Acadêmico utilizando os descritores: Satisfação, Motivação e Enfermagem em UTI.

Foram incluídos artigos científicos na íntegra, que continham o tema descrito neste estudo, publicados em português nos últimos 10 (dez) anos (2004 a 2014). A busca realizou-se nos meses de julho a setembro de 2014 e foram selecionados 13 (treze) artigos que continham o assunto referente aos fatores de satisfação dos enfermeiros que trabalham na UTI. Foram excluídos 7 (sete) artigos que não apresentaram aderência ao assunto, que não estavam publicados na língua portuguesa e que estavam fora do período estipulado. O

instrumento de pesquisa foi um bloco de notas onde os artigos foram fichados para embasar a discussão com a literatura estudada contendo autor, ano, título, objetivo, sujeito e resultados.

Os dados foram analisados, tendo como base os objetivos da pesquisa, através da comparação entre os artigos selecionados, identificando possíveis convergências e divergências. Os resultados foram apresentados em forma de categorias de análise, utilizando como critério os elementos temáticos comuns existentes entre eles, associadas ao referencial teórico a respeito do tema.

Os aspectos éticos foram apreciados no Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem (Resolução COFEN 311/2007), que aprova a reformulação do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem.

No capítulo III que se refere ao ensino, pesquisa e a produção técnico-científica, estão dispostos no item das responsabilidades e deveres os artigos 91 e 92, e das proibições os artigos 97, 99 e 100.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise dos resultados foi feita mediante uma tabela em ordem cronológica (Tabela 1) de 13 artigos científicos, onde 03 foram relacionados ao processo de trabalho do enfermeiro e 10 relacionados à satisfação dos enfermeiros que trabalham na UTI.

A identificação do número de publicações foi selecionada através de planilha, instrumento de coleta de dados correlacionando o ano, autores, objetivos, sujeitos e resultados.

Tabela 1 — Distribuição dos artigos segundo ano, autor e título, no período de 2004 a 2014. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2014.

AUTOR	ANO	TÍTULO
1. MALERA, Samantha et al.	2006	Motivação da equipe de enfermagem em uma unidade de terapia intensiva.
2. BACKES et al.	2008	O papel do Enfermeiro no contexto hospitalar: a visão de profissionais de saúde.
3. SANTOS; BRAGA; FERNANDES	2008	Nível de satisfação dos enfermeiros com seu trabalho.
4. MARTINS; ROBAZZI	2009	O trabalho do enfermeiro em unidade de terapia intensiva: sentimentos de sofrimento.
5. FONTANA	2009	Fatores geradores de (in) satisfação no trabalho do (da) enfermeiro (a): um olhar do estudante de enfermagem.
6. LIMA, Thiago et al	2009	Motivação no trabalho do enfermeiro: estudo realizado em

		instituições hospitalares de João Pessoa, Paraíba, Brasil.
7. NUNES et al.	2010	Satisfação e Insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um Hospital Universitário.
8. OLIVEIRA; SPIRI	2011	Dimensão pessoal do processo de trabalho para enfermeiras de unidades de terapia intensiva.
9. SHIMIZU et al.	2011	Prazer e sofrimento em trabalhadores de enfermagem de unidade de terapia intensiva.
10. OLIVEIRA; SPIRI	2011	O significado do processo de trabalho cuidar para o enfermeiro da UTI.
11. LEMOS;RENNO; PASSOS	2012	Satisfação no trabalho da enfermagem em UTI.
12. SIVEIRA, Rosemary et al.	2012	Percepção dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI.
13. POL; ZARPELLON; MATIA	2014	Fatores de (in) satisfação no trabalho da equipe de enfermagem em UTI pediátrica.

Fonte: Quadro elaborado pela autora com base nos dados bibliográficos, 2014

Para subsidiar a análise dos fatores de satisfação dos enfermeiros foram criadas duas categorias: a primeira Fatores Organizacionais que representa como cada indivíduo se sente em relação à instituição e a segunda Fatores Motivacionais que estão relacionados ao profissional enfermeiro na UTI.

Sobre os Fatores Organizacionais, estes estão associados com o contexto do trabalho: gerenciamento da unidade crítica, políticas e diretrizes da instituição, condições ambientais e materiais. Já os Fatores Motivacionais estão relacionados com o conteúdo do trabalho: realização pessoal/profissional, relacionamento interpessoal, recuperação ou sofrimento e morte dos pacientes.

Em Nunes et al. (2010), a insatisfação e satisfação fazem parte um mesmo fenômeno que estão em pólos opostos sendo influenciados pelas experiências positivas ou negativas, onde os mesmos motivos que levam a satisfação poderão ser os de insatisfação, exercendo influência a presença ou ausência de alguns deles.

3.1 PRIMEIRA CATEGORIA: FATORES ORGANIZACIONAIS

Para Pol, Zarpellon e Matia, (2014), e também na percepção dos enfermeiros, a satisfação relaciona-se com o suprimento das próprias necessidades, uma somatória entre diferentes elementos pessoais e profissionais. Neste sentido, o estudo aponta quanto maiores forem os fatores de satisfação, maior poderá ser o empenho do profissional em prestar uma assistência qualificada, conseqüentemente, um serviço de melhor qualidade.

Os estudos analisados trazem um consenso de que o gerenciamento da unidade crítica é o fator que mais influencia na satisfação dos enfermeiros. Em Silveira et al. (2012), a unidade de terapia intensiva (UTI) é definida como um setor fechado e restrito de tratamento a saúde que tem especificidade própria, e uma complexidade de recursos e cuidados, associados também as exigentes solicitações dos pacientes, familiares, médicos e instituição.

Por essas e outras situações que o trabalho do enfermeiro é marcado pelo prazer e satisfação gerado pelo cuidado direto com paciente. Por outro lado, pode causar desprazer e insatisfação quando fatores relacionados à sobrecarga de trabalho, falta de recursos humanos e materiais, repetidos plantões noturnos, barreiras burocráticas e desvio de função estão combinados.

No contexto de políticas e diretrizes da instituição Malera et al. (2006), defende a prática de incentivos como um tipo especial de motivação para reconhecimento ao desempenho do trabalhador, divididos em programas de reconhecimento, incentivos monetários e integração dos funcionários com a instituição.

Lemos, Reno e Passos (2012), consideram os valores das organizações como fontes geradoras de prazer, principalmente quando se favorece o trabalho flexível, com possibilidade de negociações das regras e das normas dos processos de trabalho. Tudo isso, associado à participação dos trabalhadores na gestão coletiva das necessidades individuais e organizacionais.

A remuneração inadequada aparece em Fontana (2009), Lima et al. (2009), Nunes et al. (2010), Silveira et al. (2012) e Pol, Zarpellon e Matia, (2014) como um dos fatores para insatisfação no trabalho, embora a relação com os pacientes tenha sido relatada como fonte de prazer e gratificação, principalmente, quando há recuperação da saúde, o que faz minimizar as perdas financeiras.

Em outra perspectiva Pol, Zarpellon e Matia, (2014) refere que as condições deficientes de trabalho e a falta de reconhecimento profissional são fontes comuns de insatisfações, assim como o bom relacionamento entre a equipe e o cuidado prestado estão entre os fatores geradores de satisfação.

Verificou-se, também, que os fatores ambientais da UTI podem contribuir para a evolução dos sintomas de estresse e influenciar o trabalho dos profissionais de forma negativa comparados a outras unidades hospitalares. A iluminação artificial, o ruído, a temperatura, o ambiente fechado, a planta física e a monitorização constante, são alguns desses fatores.

Martins e Robazzi (2009) apontam que os aparatos tecnológicos e a grande quantidade de procedimentos a que são submetidos os pacientes, faz do ambiente um dos mais traumatizantes e agressivos tanto pela ótica dos usuários, bem como, pelos prestadores de serviços.

No que se refere à gestão de pessoas e de recursos materiais Nunes et al. (2010), traz a relação entre a disponibilidade dos mesmos com a satisfação. Aponta que o excesso de atividades, decorrentes da insuficiência de pessoal e a falta de materiais pela ausência de condições de trabalho, inviabiliza a realização de muitas tarefas, prejudicando o processo de trabalho do enfermeiro.

E, justamente por não encontrar condições favoráveis para desenvolver suas atividades, a realização pessoal do enfermeiro é prejudicada, à medida que não é possível resolver as necessidades dos pacientes nem as suas próprias exigências em relação à qualidade do serviço prestado.

3.2 SEGUNDA CATEGORIA: FATORES MOTIVACIONAIS

Em Silveira et al. (2012), o trabalho do enfermeiro possibilita ampliar a compreensão sobre a importância de seu fazer e, também, a descoberta da razão pela qual escolheu fazer parte de uma profissão que tem como objetivo o cuidado. Mesmo que exaustivo e cansativo, à finalidade do trabalho na UTI requer responsabilidade, compromisso e envolvimento com o paciente.

Para Melara et al. (2006), Santos, Braga e Fernandes (2008), Lima et al. (2009), Fontana (2009), Nunes et al. (2010), Lemos, Renno e Passos (2012), Silveira et al. (2012) e Pol, Zarpellon e Matia (2014) os enfermeiros em geral, apresentam elevado grau de realização na profissão. Inversamente o que se percebeu, foi uma insatisfação em relação ao trabalho pela falta de estímulos e/ou condições satisfatórias capazes de influenciar na satisfação.

Destacaram-se os fatores relacionados à possibilidade de crescimento profissional, a capacidade de liderança da equipe de enfermagem, combinados a sensação de dever cumprido e sentimento de amor pelo que faz.

Em Beckes et al. (2008), as intervenções de enfermagem são baseadas nas relações interpessoais, seja em equipe ou com familiares, e o resultado do trabalho decorre da interação desses aspectos. Nesse sentido, destaca a importância de definir o objeto do processo de trabalho e os instrumentos de intervenção para gerar os produtos de saúde.

Diante disso, o relacionamento com familiares é tido como um fator altamente estressante, mesmo quando alguns deles demonstram sentimentos de gratidão aos profissionais pelos cuidados prestados, o que pode levar a sentimentos de satisfação. Entretanto, essa troca pode projetar sentimentos de tristeza e de angústia nos trabalhadores de enfermagem, quando há desgaste nessa relação (SHIMIZU; COUTO; HAMANN, 2011).

O enfermeiro, em seu dia a dia, tem de respeitar e entender as diversas formas de sentimentos e comportamentos humanos. Portanto, é necessário aprender a lidar com tais situações, para prestar os cuidados necessários aos pacientes e aos familiares de forma eficiente, evitando o desgaste emocional.

O relacionamento entre os membros da equipe também é ressaltado em Malera et al. (2006), Fontana (2009), e Oliveira e Spiri, (2011b) como fator que interfere na assistência e na satisfação do trabalho. A falta de comunicação, a utilização de mecanismos de defesas inadequados, a falta de paciência e de cooperação em equipe geram estresse nos profissionais. A qualidade dos cuidados não está somente relacionada às técnicas, mas também ao bem-estar psicológico da equipe.

Um outro aspecto essencial abordado por Silveira et al. (2012), é a impotência do enfermeiro que mesmo estando satisfeito com seu trabalho na UTI, ver-se incapaz quando o prognóstico do paciente não permite recuperação. Fica evidente que um mesmo fenômeno influenciado por experiências positivas ou negativas, levam à satisfação, ou poderá ser os mesmos de insatisfação.

Desta forma, o trabalho pode ser o fator de realização e de prazer, o meio da pessoa desenvolver-se individual e coletivamente, fator essencial para o equilíbrio e para o crescimento. Ao mesmo tempo, também pode ser fonte de cansaço físico, de psíquico e cognitivo, de sofrimento, de tensões, de angústia e de estresse (SANTOS; BRAGA; FERNANDES, 2008).

Outro fator estressante, abordado em Oliveira e Spiri, (2011a), é o convívio com o viver e o morrer, recuperar-se ou não da doença, destaca nesse sentido a necessidade de compreender que mesmo tendo utilizado todos os recursos possíveis, a recuperação pode não acontecer. Acrescenta-se, ainda, a valorização dos momentos de lazer em família para incentivar o fortalecimento pessoal e evitar adoecimento.

A morte representa a impotência, o sofrimento e a perda. Quando algum paciente morre, a equipe se sente impotente e fracassada. Não há tempo para a vivência desse luto, dada à demanda de cuidado ser intensa (SHIMIZU; COUTO; HAMANN, 2011).

Assim, para suportarem a dor, o sofrimento, a morte e o luto, os profissionais utilizam vários mecanismos de defesa. Embora esses mecanismos ajudem, não são totalmente eficazes e, conseqüentemente, eles levam para casa grande carga de sofrimento, visto que não há tempo nem espaço na instituição para assimilá-los (MARTINS; ROBAZZEI, 2009).

Vivenciar o sofrimento dos pacientes aflora sentimentos de compaixão, e esse vínculo causa imenso desgaste. É necessário que haja um espaço para falar e aprender como conviver com situações como esta, pois esse processo é comum na rotina dos profissionais de enfermagem.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo evidenciaram que o trabalho do enfermeiro nas UTIs caracteriza-se por ações relativas ao cuidado de enfermagem e de gerenciamento da unidade de terapia intensiva. Neste contexto, estão inseridos os fatores de satisfação como caráter motivador ou desmotivador que pode variar de pessoa para pessoa.

Nos fatores organizacionais observou-se o gerenciamento de unidade crítica como o fator que mais influencia na satisfação no trabalho. Nos fatores motivacionais, estes estudos consideraram o fator realização pessoal e/ou profissional.

Os fatores que geram insatisfação estão relacionados á políticas e diretrizes da instituição no que se refere à conduta das empresas para reconhecimento ao desempenho do profissional. Constatou-se também, que as condições ambientais e materiais contribuem para evolução dos sintomas de estresse e tem influência negativa no trabalho dos enfermeiros.

Outro fator que aparece como ponto de interferência é a remuneração, sendo que uma política salarial mais justa aumentaria as chances do profissional se sentir satisfeito com seu trabalho, embora não seja de caráter desmotivador.

Foi observado que os desafios da profissão na rotina em UTI não alteram a realização profissional quando os cuidados prestados têm resultado positivo, porém, este estado só poderia ser alterado com a falta de estímulos e/ou condições satisfatórias. A leitura

bibliográfica sobre o tema, comprovou que os mesmos fatores que levam a satisfação, são os mesmos que levam a insatisfação quando ausentes.

Observou-se ainda, que os profissionais enfermeiros têm dificuldades para enfrentar o sofrimento e morte dos pacientes, sendo necessário um espaço para essa situação ser trabalhada, tanto do ponto de vista acadêmico quanto em exercício da profissão.

Fica evidente que a satisfação profissional resulta da avaliação do indivíduo sobre o seu trabalho. Recomenda-se que sejam realizados outros estudos para levantar ainda mais os fatores de satisfação dos enfermeiros que trabalham na UTI, a fim de contribuir na diminuição das dificuldades encontradas pelos profissionais e instituições hospitalares que visam à qualidade do serviço como diferencial.

REFERÊNCIAS

BACKES, Dirce. S. et al. O papel do enfermeiro no contexto hospitalar: a visão de profissionais de saúde. **Cienc Cuid Saúde**, v.7, n.3, p.319-326, Jul-Set, 2008. Disponível em: <[http://sefas.org.br/artigos/o papel do enfermeiro.pdf](http://sefas.org.br/artigos/o_papel_do_enfermeiro.pdf)>. Acesso em 22 mar.2014.

FONTANA, Rosane. Fatores geradores de (in) satisfação no trabalho do (da) enfermeiro (a): um olhar do estudante de enfermagem. **Cienc Cuid Saúde**, v.8, n.3, p.337-344, Jul-Set, 2009. Disponível em: <<http://www.eduemojs.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/download/pdf>> Acesso em 03 mar. 2014.

LEMOS, Maithê de Carvalho; RENNO, Clara de Oliveira; PASSOS, Joanir Perreira. Satisfação no trabalho da enfermagem em UTI. **R.pesq.:cuid.fundam.online**, v.4, n.4,p.2890-00,Out-Dez, 2012. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/2179/pdf_630>. Acesso em: 3 abr.2014.

LIMA, Thiago. S. et al. Motivação no trabalho do enfermeiro: estudo realizado em instituições hospitalares de João pessoa, Paraíba, Brasil. **Rev enferm UFPE on line.**, v.3, n.2, p. 275-281, abr-jun, 2009. Disponível em: <http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/viewFile/292/pdf_866>. Acesso em: 1 set.2014.

MALERA, Samantha V.G. et al. Motivação da equipe de enfermagem em uma Unidade de Terapia intensiva. **Arq Ciênc Saúde**, v.13, n.3, p. 128-135, Jul-Set, 2006. Disponível em: <http://www.cienciasdasaude.famerp.br/racs_ol/vol-13-3/ID%20166.pdf>. Acesso em 25 ago.2014.

MARTINS, Julia Trevisan; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz. O trabalho do enfermeiro em unidade de terapia intensiva: sentimentos de sofrimento. **Rev Latino-am Enfermagem**, v.17, n. 1, Jan-Fev, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v17n1/pt_09.pdf>. Acesso em: 10 set.2014.

NUNES, Carina. M. et al. Satisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Rev. Eletr. Enf**, v.12, n.2, p.252-257, Jun-Ago, 2010. Disponível em:<http://www.fen.ufg.br/fen_revista/v12/n2/v12n2a04.pdf> . Acesso em: 08 fev.2014.

OLIVEIRA, Elaine Machado de; SPIRI, Wilza Carla. Dimensão pessoal do processo de trabalho para enfermeiras de Unidades de Terapia Intensiva. **Acta Paul Enferm**, v.24, n.4, p.550-555, 2011a. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ape/v24n4/a16v24n4.pdf>>. Acesso em 05 set.2014.

OLIVEIRA, Elaine Machado de; SPIRI, Wilza Carla. O significado do processo de trabalho cuidar para o enfermeiro da UTI. **Cienc Cuid Saúde**, v.10, n.3, p.482-489, Jul-Set, 2011b. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/11015/pdf>>. Acesso em 03 abr.2014.

POL, Pâmerla de; ZARPELLON, Lidia Dalgallo; MATIA, Graciele de. Fatores de (in)satisfação no trabalho da equipe de enfermagem em UTI pediátrica. **Cogitare Enferm**. v.19, n.1, p. 63-70, jan-mar, 2014. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs-2.2.4/index.php/cogitare/article/view/35958>>. Acesso em: 25 ago.2014.

SANTOS, Miria Conceição Lavina; BRAGA, Violante Augusta Batista; FERNANDES Ana Fátima Carvalho. Nível de Satisfação dos enfermeiros com seu trabalho. **R Enferm UERJ**, Rio de Janeiro, v.16, n.1, p. 101-105, Jan-Mar, 2008. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v16n1/v16n1a16.pdf>>. Acesso em: 3 mar. 2014.

SHIMIZU, Helena E. et al. Prazer e sofrimento em trabalhadores de enfermagem de unidade de terapia intensiva. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v.19, n.3, maio-jun, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n3/pt_16.pdf>. Acesso em: 29 ago.2014.

SIVEIRA, Rosemary S et al. Percepção dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI. **Enfermagem em Foco**, v.3, n.2, p.93-96, abr-jun, 2012. Disponível em: <<http://revista.portalcofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/262/150>>. Acesso em: 3 mar. 2014.