



## PESQUISA

## MOTIVATIONAL FACTORS IN NURSING WORK

FATORES DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMAGEM

FACTORES DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO DE ENFERMERÍA

Fabiano Bitencourt Lima<sup>1</sup>, Aline Ramos Velasco<sup>2</sup>, Aline Bárbara Garcia Lima<sup>3</sup>, Érika Almeida Alves<sup>4</sup>, Paloma Silva Solano Ramos dos Santos<sup>5</sup>, Joanir Pereira Passos<sup>6</sup>

## ABSTRACT

**Objectives:** to identify the factors of motivation in nursing work and discuss the implications of the motivating factors in nursing care. **Method:** a descriptive study with qualitative approach. The participants were nurses at a university hospital. It was used the technique of semi-structured interview. The data were analyzed using words or phrases that emerged from the records of the interviews, grouped into themes. **Results:** the work motivation is related to the outcome of nursing care, while demotivation, remuneration, lack of material resources, recognition/appreciation of the work, the multidisciplinary relationship. **Conclusion:** the nursing staff feels part of the care process, understands that work motivation is related to a number of positive or negative variables that recognizes motivation is a key component for the "good" performance of nursing care. **Descriptors:** Nursing, Motivation, Occupational health.

## RESUMO

**Objetivos:** Identificar os fatores de motivação no trabalho da enfermagem e discutir as implicações dos fatores de motivação na assistência da enfermagem. **Método:** Estudo descritivo, abordagem qualitativa. Os participantes foram os profissionais de enfermagem de um hospital universitário. Utilizou-se a técnica de entrevista semi-estruturada. Os dados foram analisados mediante palavras ou frases que emergiram dos registros das entrevistas, agrupados em eixos temáticos. **Resultados:** A motivação no trabalho está relacionada ao resultado positivo do cuidado de enfermagem, ao passo que a desmotivação a remuneração, a falta de recursos materiais, de reconhecimento/valorização do trabalho, o relacionamento multiprofissional. **Conclusão:** A equipe de enfermagem sente-se parte integrante do processo de cuidar, entende que a motivação no trabalho está relacionada a uma série de variáveis positivas ou negativas, reconhece que a motivação é um componente fundamental para o "bom" desempenho do cuidado de enfermagem. **Descritores:** Enfermagem, Motivação, Saúde do trabalhador.

## RESUMEN

**Objetivos:** identificar los factores de motivación en el trabajo de enfermería y discutir las implicaciones de los factores de motivación en los cuidados de enfermería. **Método:** estudio descriptivo con enfoque cualitativo. Los participantes eran enfermeras de un hospital universitario. Se utilizó la técnica de entrevista semi-estructurada. Los datos fueron analizados utilizando palabras o frases que surgieron a partir de los registros de las entrevistas, agrupadas por temas. **Resultados:** la motivación en el trabajo está relacionada con los resultados de la atención de enfermería, mientras que desmotiva la remuneración, la falta de recursos materiales, el reconocimiento por el trabajo, la relación multidisciplinar. **Conclusión:** El personal de enfermería se siente parte del proceso de atención, entiende que la motivación en el trabajo se relaciona con una serie de variables positivas o negativas, reconocen que la motivación es un componente clave para el "bien" de atención de rendimiento de enfermería. **Descritores:** Enfermería, Motivación, Salud ocupacional.

<sup>1</sup>Enfermeiro. Especialista em Enfermagem Médico Cirúrgica. Bolsista-CAPES do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem - Mestrado da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO). Integrante do Laboratório de Pesquisa: Enfermagem, Tecnologias, Saúde e Trabalho (PENSAT). E-mail: fabianobitencourt@msn.com. <sup>2</sup>Enfermeira. Especialista em Educação Profissional na Área de Saúde: Enfermagem. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UNIRIO. Integrante do Laboratório de Pesquisa PENSAT. E-mail: aline4ramos@gmail.com. <sup>3</sup>Enfermeira. Especialista em Enfermagem do Trabalho. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UNIRIO. Integrante do Laboratório de Pesquisa PENSAT. E-mail: barbaraglima@yahoo.com.br. <sup>4</sup>Enfermeira. Especialista em Enfermagem do Trabalho. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UNIRIO. Integrante do Laboratório de Pesquisa PENSAT. E-mail: erikitaalves@yahoo.com.br. <sup>5</sup>Enfermeira pela Escola de Enfermagem Alfredo Pinto (UNIRIO). Bolsista-CAPES do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem - Mestrado da UNIRIO. Integrante do Laboratório de Pesquisa PENSAT. E-mail: palomasolano@ymail.com. <sup>6</sup>Doutora em Enfermagem. Professora Associada do Departamento de Enfermagem de Saúde Pública e do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem - Mestrado da UNIRIO. Líder do Laboratório de Pesquisa PENSAT. Rua Barão de Icarai nº 29/601 - Flamengo CEP 22250-110 - Rio de Janeiro - Tel. (21) 2542-7174. E-mail joanirpassos@bol.com.br.

## INTRODUÇÃO

O trabalho, em sua conceituação, possibilita ao homem não apenas transformar, recriar e reinventar o meio a sua volta, como também ser transformado por este meio.<sup>1</sup> Logo, o homem através destas modificações ambientais busca suprir mais ordinárias necessidades da existência humana, como alcançar suas grandes realizações pessoais.

Neste sentido, o trabalho se apresenta como um elemento que possibilita o homem se relacionar e interagir com o meio externo. Ou seja, o trabalho se torna um importante mediador social deste indivíduo, e agrega um enorme valor cultural e econômico a sua prática.<sup>2</sup> Contudo, como esta atividade envolve em seu processo seres humanos a questão da motivação, no desenvolvimento do trabalho, se torna algo de extrema importância.

Desta forma, podemos compreender a motivação como uma mola propulsora que impulsiona o homem a buscar um melhor desempenho em seu trabalho. Sendo assim, a motivação se caracteriza por uma sequência de realizações comportamentais que se distinguem das convencionais, e levam o indivíduo a executar determinadas ações e/ou atender certos fins.<sup>3</sup>

Nesta perspectiva, visto a importância do trabalho na vida do homem e sua intrínseca relação com o fator motivacional. Podemos observar que o equilíbrio desta relação é benéfico para o estado emocional, fisiológico e psicológico deste indivíduo, ou seja, reflete em sua saúde. E ainda, melhora seu desempenho e sua produtividade no trabalho, e coopera para uma melhor sociabilidade organizacional.<sup>4</sup> Isso tem despertado o interesse das organizações de trabalho, incluindo as organizações voltadas para área de saúde.

R. pesq.: cuid. fundam. online 2013. out./dez. 5(4):417-23

Portanto, como o trabalho da enfermagem está inserido na área da saúde e pode ser considerada uma prestação de serviço, ou seja, a enfermagem presta cuidados ao cliente. Entende-se que qualquer alteração negativa nas ações de enfermagem gera um resultado final comprometido. Sendo assim, a qualidade da assistência depende de tudo que envolve o trabalho da enfermagem.

Diante disso, o estudo da motivação possibilita a identificação dos fatores que geram iniciativa e vontade do indivíduo para o trabalho. A partir de uma relação indivíduo/situação um grau de motivação será estabelecido. Deste modo, as características pessoais e o contexto ao qual o indivíduo está inserido serão condicionantes a esta graduação. Além disso, o estudo possibilita reconhecer possíveis implicações, sejam elas positivas ou negativas, dos fatores de motivação na assistência de enfermagem.

Logo, o conhecimento dos fatores que motivam o trabalho do profissional de enfermagem se torna o objeto deste estudo. Os objetivos foram Identificar os fatores de motivação no trabalho da enfermagem e discutir as implicações dos fatores de motivação na assistência da enfermagem.

## METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo, com abordagem qualitativa. O estudo foi desenvolvido em um Hospital Universitário situado na cidade do Rio de Janeiro.

Os participantes do estudo foram os profissionais da equipe de enfermagem, lotados nos Setores de Internação do referido Hospital. A escolha dos participantes atendeu aos seguintes critérios: pertencer ao quadro efetivo, exercer as atividades laborais há mais de um ano na unidade,

não estar em gozo de férias ou de licença para tratamento de saúde.

Para coleta dos dados foi elaborado um roteiro de entrevista, contemplando a caracterização dos sujeitos e perguntas relativas a questões norteadoras do estudo.

A coleta de dados foi realizada nos meses de outubro e novembro de 2010, mediante a técnica de entrevista semi-estruturada e individual. Esta etapa foi realizada após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da referida instituição, mediante Protocolo nº 046/2010, em atendimento ao disposto na Resolução Nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde.

Os participantes foram identificados através de codinomes alfanuméricos (E01, E02, E03...), de forma a manter a ordem em que os dados foram coletados e garantir o seu caráter confidencial e o anonimato.

Para a análise das entrevistas foram adotados os seguintes procedimentos: leitura e releitura das entrevistas; mapeamento das falas individuais com base nos temas emergentes, definidos a partir da leitura e dos objetivos da pesquisa, destacando-se as palavras e/ou frases significativas interpretadas pelos pesquisadores, agrupadas em eixos temáticos.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

Foram entrevistados 29 integrantes da equipe de enfermagem, e destes 18 (62,1%) pertenciam à categoria de técnicos de enfermagem, oito (27,6%) eram auxiliares de enfermagem e três (10,3%) enfermeiros. Em relação ao sexo, ressalta-se uma hegemonia do sexo feminino de 25 (86,2%). Pode-se observar que eram profissionais dentro de uma faixa etária de 40 anos em média, adultos jovens.

Levando-se em consideração o regime de trabalho, houve um predomínio do regime de plantão 22 (75,9%), em relação sete (24,1%) que atuam como diaristas. A maioria desses

profissionais não possui outro vínculo empregatício 23 (80%), possuindo em média sete anos de serviço na Instituição.

Traçado o perfil dos participantes da pesquisa, as palavras e/ou frases significativas foram elucidadas e agrupadas em três eixos temáticos: apreço pela profissão de enfermagem; fatores de motivação no trabalho de enfermagem; fatores de desmotivação no trabalho de enfermagem.

### APREÇO PELA PROFISSÃO ENFERMAGEM

Ao questionar os participantes do estudo quanto o gosto pela profissão surge duas proposições de justificativa, a saber: a primeira relacionada ao trabalho de enfermagem em si e tudo que envolve o processo de cuidar, assistência de enfermagem, relação de ajuda ao próximo, fazer o bem e lidar com o ser humano; a segunda com a satisfação pessoal e profissional, de crescimento e realização. Das expressões significativas, destaca-se:

*(...) é muito bom se sentir capaz (...) cuidar e passar um pouco da minha felicidade para aqueles que não estão bem. (E07)*

*(...) enfermagem é um dom, é saber se doar (...) gosto de cuidar das pessoas doentes que precisam (...) de cuidados de enfermagem. (E10)*

*Gosto de cuidar, prestar assistência, sinto uma alegria grande em poder me sentir útil a alguém e ajudar o próximo. (E19)*

Quando se trata do cuidado aos seres humanos, o apreço pelo trabalho é fundamental. Na enfermagem gostar de cuidar por si só, justifica a escolha da profissão, uma vez que o cuidado é a essência da prática assistencial.<sup>5</sup>

A equipe de enfermagem sente prazer em atuar junto ao paciente, sentem-se parte integrante do processo de cuidar. Entende-se que o cuidado não acontece sozinho, já que é uma ação e um *processo interativo*, que ocorre entre o ser que cuida e aquele que é cuidado, e para tal é preciso disponibilidade, confiança, receptividade

e aceitação, possibilitando o desenvolvimento de ambas às partes.<sup>6-7</sup>

Através da hierarquia das necessidades humanas, Teoria da Motivação Humana de Maslow o ser humano possui necessidades comuns que propulsionam uma motivação em seu comportamento no sentido de saciá-las. Dentre os níveis de necessidade, o gosto pela profissão responde a dois deles: o nível das necessidades do ego (estima) e o nível da auto-realização.<sup>8</sup>

As necessidades do ego são aquelas relacionadas à apreciação, aos sentimentos de capacidade e utilidade ao mundo, bem traduzidas nas falas referentes ao gostar de cuidar descritas acima. As necessidades da auto-realização estão ligadas à realização integral do indivíduo, ao crescimento profissional e pessoal, ao retorno que o trabalho dá para ao trabalhador e a satisfação pessoal. A avaliação das necessidades humanas básicas pode ser uma maneira eficaz de entender os fatores de motivação do trabalho que podem gerar satisfação ou insatisfação e interferir no desempenho da equipe.<sup>8</sup>

O trabalho deve ser algo prazeroso para aquele que executa. Os mais variados motivos impulsionam a escolha profissional, mas a garantia do sucesso e da satisfação não se resume ao fato de gostar da profissão. A satisfação no trabalho vai depender de uma série de outras variáveis como: condições e organização do trabalho, relacionamento interpessoal, remuneração e outros.

*(...) é um meio de fazer o bem e ainda recebo por isso. (E15)*

*(...) me possibilita ajudar as pessoas que sofrem e ainda ganho meu sustento. (E20)*

*(...) consigo unir a realização pessoal com o profissional. (E27)*

## FATORES DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMAGEM

Quanto a este eixo temático emergiram questões ligadas: a relação existente entre R. pesq.: cuid. fundam. online 2013. out./dez. 5(4):417-23

profissionais e o ser humano (cliente/paciente); a realização dos cuidados de enfermagem; aos colegas de trabalho.

A palavra motivação expressa o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam, estimulam ou provocam algum tipo de ação ou comportamento. Enquanto que, a motivação no trabalho tem raízes no indivíduo, no ambiente organizacional, significa um estado psicológico de disposição ou vontade de alcançar um determinado objetivo e realizar uma atividade.<sup>9</sup>

Portanto, quando se fala de motivação é preciso entender as razões e os motivos que interferem nas ações das pessoas. Podendo esses motivos ser internos ou externos.

Os motivos internos são aqueles que abordam as necessidades humanas básicas formuladas por Maslow, citadas anteriormente, presentes também neste eixo temático. Os motivos externos são os estímulos, incentivos ofertados pelo trabalho ou pelas condições de trabalho.<sup>3,10</sup> As razões e os motivos descritos podem ser percebidas nas falas:

*Ver que alguns pacientes chegam precisando de muita ajuda (...) se recuperam e saem bem (...) retornam para casa, tendo essa recuperação sido alcançada também pela assistência de enfermagem. (E04)*

*(...) a relação com o paciente é motivadora (...) me possibilita ajudar o próximo. (E20)*

*(...) é motivador ver alguém que passa por momentos críticos de saúde (...) depois (...) ver essa pessoa bem, recuperada, e saber que você cooperou para esse resultado. Porque um dia pode ser eu do outro lado. (E 24)*

A prática da enfermagem é um processo de interação entre duas pessoas, onde uma delas necessita de ajuda e cuidados e a outra fornece o cuidado. Essa troca dá sentido para a vida de ambas as partes, pois, supre a necessidade básica de um ao passo que possibilita a sensação de prazer, satisfação e utilidade do outro.<sup>11</sup>

O fato de a enfermagem lidar com vidas fazem com que o resultado final do trabalho, quando positivo, seja motivador. Ou seja, a melhora, a evolução, a recuperação e a cura do paciente resultam na motivação principalmente daqueles que contribuem diretamente para tal, como a equipe de enfermagem.

Assim, a cooperação é o ingrediente principal do trabalho em saúde. Um estímulo ao grupo pode ser ofertado através de um simples contato social entre seus integrantes, que pode potencializar o ambiente de trabalho e favorecer a capacidade de realização individual e coletiva.<sup>12</sup>

A falta de entrosamento e integração favorece o individualismo, podendo dificultar o desenvolvimento das ações do cuidado.<sup>13</sup>

*(...) é ótimo, pois tenho (...) amigos de trabalho que valem a pena conviver. (E07)*

*(...) tenho grandes amigos que fiz durante esse tempo. (E11)*

*Minhas colegas de trabalho são companheiras, amigas; trabalhamos em equipe. (E22)*

A interação do grupo é um dos fatores que possibilita uma assistência de qualidade, já que exerce influência direta em algumas condições de trabalho como ambiente harmonioso e organização das atividades.

#### FATORES DE DESMOTIVAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMAGEM

A desmotivação no trabalho da enfermagem foi majoritariamente atribuída às questões de organização, condições de trabalho e remuneração. Dentre as mencionadas destaca-se o baixo salário, a falta de recursos materiais, a falta de reconhecimento/valorização do trabalho, o relacionamento multiprofissional, os direitos trabalhistas, a sobrecarga de trabalho/responsabilidade da enfermagem, a carga horária, entre outros.

*A falta de entrosamento entre equipes multiprofissionais é desmotivadora, pois, a enfermagem responde por todos e*

*trabalha por muito, mas recebe pouco por tudo que faz. (E05)*

*A não valorização da profissão desmotiva (...) tudo o que se faz tem que ter o aval do médico. São poucas instituições que dão a devida atenção aos seus profissionais. (E13)*

*O que desmotiva (...) é o desrespeito pelo profissional e pelo serviço que se presta (...) principalmente por parte dos acompanhantes (...) e nossos colegas de trabalho. (E18)*

*A falta de recursos materiais desmotiva (...) quando faltam medicamentos ou materiais o trabalho fica prejudicado. (E20)*

*O que desmotiva é a falta de reconhecimento (...) gera a desvalorização (...). A carga de trabalho é muito pesada, somos sobrecarregados fisicamente, espiritualmente e psicologicamente (...) falta cumplicidade e incentivo ao crescimento (...) a classe é depreciada. (E27)*

*Baixa remuneração, dificuldades no trabalho com a equipe multiprofissional desmotiva. Porque trabalhar tantas horas com baixa remuneração é um fator que possibilita desavenças, intrigas e mau humor na equipe. (E28)*

*Por mais difícil que pareça não devemos desistir nunca (...) muitas vezes a desmotivação não vem de nós, mas sim dos nossos superiores, mas o amor ao trabalho faz com que superemos as dificuldades. (E24)*

O fator remuneração é o de maior insatisfação do profissional, já que o salário, em função da responsabilidade, é irrisório e não condiz com as habilidades e o conhecimento científico necessário, podendo até interferir na permanência ou a desistência da profissão.<sup>14</sup>

No serviço público, os trabalhadores sofrem com a falta de recursos materiais, o que demanda estratégias de enfrentamento e improvisos desses profissionais para a realização dos procedimentos, deixando-os frustrados e insatisfeitos em relação à qualidade da assistência prestada ao paciente.<sup>15</sup>

Essa insatisfação pode levar a formas de sofrimento psíquicos. O sofrimento aumenta porque os trabalhadores vão perdendo gradualmente a esperança de

que a condição que hoje lhes é dada possa amanhã melhorar. Os que trabalham vão cada vez mais se convencendo de que seus esforços, sua dedicação, sua boa vontade, seus sacrifícios pela empresa só acabam por agravar a situação. Assim, entre as pessoas comuns, a relação com o trabalho vai-se dissociando da promessa de felicidade e segurança compartilhadas: para si mesmo, primeiramente, mas também para os colegas, os amigos e os próprios filhos.<sup>16:2007</sup>

Em relação aos fatores de motivação positivos e negativos e sua implicação na atividade laboral, percebe-se que alguns dos depoentes afirmam que a motivação no trabalho é fundamental para o “bom” desempenho no cuidado de enfermagem, e que a desmotivação prejudica a prestação da assistência.

*A motivação gera satisfação, ânimo, empenho, realização afetando diretamente nas minhas ações. (E27)*

*A falta de motivação no trabalho (...) muitas vezes o paciente acaba sendo prejudicado. (E11)*

*Acredito que um profissional desmotivado não produz cem por cento. (E18)*

Entretanto, alguns dos entrevistados registram que a assistência/cuidado deve ser preservada, independentemente, de estar ou não motivado na realização da atividade laboral.

*Tenho consciência que minha condição no hospital é responsabilidade minha, e o paciente nada tem a ver com isso. (E19)*

*A assistência é minha responsabilidade (...) meu foco é o paciente. (E21)*

## CONCLUSÃO

Os resultados do estudo mostraram que os motivos que levam o indivíduo a gostar da profissão enfermagem, basicamente são os que o motivam para o trabalho. Em geral, estão relacionados a questões pessoais, é senso comum que o apreço pelo cuidado/ato de cuidar é a coluna mestra da escolha dessa profissão, ao suprir a necessidade básica de um possibilita a sensação de prazer, satisfação e utilidade do outro. E, a desmotivação perpassa por questões

que não dependem da vontade do trabalhador, são situações referentes à organização institucional, condições de trabalho e remuneração.

Um ponto interessante no estudo é que o resultado positivo do cuidado de enfermagem, ou seja, a melhora, a evolução, a cura do paciente foram enfatizados como fatores de motivação para o trabalho. Enquanto que a involução do quadro clínico ou a piora do cliente não aparecem como fatores de desmotivação.

Dentre alguns fatores de desmotivação mencionados destaca-se o baixo salário, a falta de recursos materiais, a falta de reconhecimento/valorização do trabalho e o relacionamento multiprofissional.

A equipe de enfermagem sente-se parte integrante do processo de cuidar, entende que a motivação no trabalho está relacionada a uma série de variáveis positivas ou negativas, reconhece que a motivação é um componente fundamental para o “bom” desempenho do cuidado de enfermagem.

## REFERÊNCIAS

1. Melo Júnior, JACC. O trabalho e seus critérios: um debate teórico. Fênix [online] 2008 jul/set; [citado 22 mar 2013]; 5(3): [aprox. 20 telas]. Disponível em <http://www.revistafenix.pro.br>.
2. Garcia AB, Dellaroza MSG, Haddad MCL, Pachemshy LR. Prazer no trabalho de técnicos de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário público. Rev Gaúcha Enferm [online] 2012 jun; [citado 22 mar 2013]; 33(2): [aprox. 07 telas]. Disponível em <http://www.scielo.br>.
3. Dejours C, Abdoucheli E, Jayet C. Psicodinâmica do trabalho. 1ª ed. 13ª reimpr. São Paulo (SP): Atlas; 2012.
4. Melo MB, Barbosa MA, Souza PR. Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: revisão integrativa. Rev Latino-Am Enfermagem [online] 2011 jul/ago; [citado 20 mar 2013]; 19(4): [aprox. 09 telas]. Disponível em <http://www.scielo.br>.

Lima FB, Velasco AR, Lima ABG *et al.*

*Motivational factors in ...*

5. Faria HX, Araújo MD. Uma perspectiva de análise sobre o processo de trabalho em saúde: produção do cuidado e produção de sujeitos. *Saúde Soc* [online] 2010 jun; [citado 26 mar 2013]; 19(2): [aprox. 11 telas]. Disponível em <http://www.scielo.br>.

6. Castanha ML, Zagonel IPS. A prática de cuidar do ser enfermeiro sob o olhar da equipe de saúde. *Rev Bras Enferm* [online] 2005 set/out; [citado 13 out 2010]; 58 (5): [aprox. 07 telas]. Disponível em <http://www.scielo.br>.

7. Fontana RT. Humanização no processo de trabalho em enfermagem: uma reflexão. *Rev Rene* [online] 2010; [citado 20 mar 2013]; 11(1): [aprox. 08 telas]. Disponível em <http://www.revistarene.ufc.br/revista/index.php/revista>

8. Regis LFLV, Porto IS. Necessidades humanas básicas dos profissionais de enfermagem: situações de (in)satisfação no trabalho. *Rev Esc Enferm USP* [online] 2011 abr; [citado 20 mar 2013]; 45(2): [aprox. 08 telas]. Disponível em <http://www.scielo.br>.

9. Melara SVG, et al. Motivação da equipe de enfermagem em uma Unidade de Terapia Intensiva. *Arq Ciênc Saúde* [online] 2006 jul/set; [citado 22 mar 2013]; 13(3): [aprox. 09 telas]. Disponível em <http://www.cienciasdasaude.famerp.br>.

10. Chaves LD, Ramos LH, Figueiredo EN. Satisfação profissional de enfermeiros do trabalho no Brasil. *Acta paul enferm* [online] 2011; [citado 02 abr 2013]; 24(4): [aprox. 07 telas]. Disponível em <http://www.scielo.br>.

11. Silveira RS, Funck CR, Lunardi VL, Ávila LI, Lunardi Filho WD, Vidal DAS. Percepção dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI.

*Enfermagem em Foco* [online] 2012; [citado 26 mar 2013]; 3(2): [aprox. 04 telas]. Disponível em <http://revista.portalcofen.gov.br>.

12. Scherer MDA, Pires D, Schwartz Y. Trabalho coletivo: um desafio para a gestão em saúde. *Rev Saúde Pública* [online] 2009 ago; [citado 20 mar 2013]; 43(4): [aprox. 05 telas]. Disponível em <http://www.scielo.br>.

13. Dejours C. A loucura do trabalho. 5ª ed. São Paulo (SP): Cortez; 2001.

14. Teixeira RC, Mantovani MF. Enfermeiros com doença crônica: as relações com o adoecimento, a prevenção e o processo de trabalho. *Rev Esc Enferm USP* [online] 2009 jun; [citado 20 mar 2013]; 43(2): [aprox. 07 telas]. Disponível em <http://www.scielo.br>.

15. Martinato MCNB, Severo DF, Marchand EAA, Siqueira HCH. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. *Rev Gaúcha Enferm* [online] 2010 mar; [citado 22 mar 2013]; 31(1): [aprox. 07 telas]. Disponível em <http://www.scielo.br>.

16. Farias SNP, Zeitoune RCG. A Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermagem. *Esc. Anna Nery* [online] 2007 set; [citado 22 mar 2013]; 11(3): [aprox. 07 telas]. Disponível em <http://www.scielo.br>.

**Aprovado em: 30/09/2012**

**Revisões requeridas: No**

**Aprovado em: 04/06/2013**

**Publicado em: 01/10/2013**