

O PROFISSIONAL DA ENFERMAGEM E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO: O CASO DE UM HOSPITAL PÚBLICO DO SUS

THE NURSING PROFESSIONAL AND THE WORKING CONDITIONS: THE CASE OF A SUS HOSPITAL PUBLIC

EL PROFESIONAL DE LA ENFERMERÍA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO: EL CASO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DEL SUS

Paulo Cesar Souza

Universidade do Estado de Mato Grosso
paulobbg@unemat.br

Bruna Silva Souza

Universidade do Estado de Mato Grosso
bruna.enfermagem@outlook.com



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Creative Commons Attribution License
This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License
Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Creative Commons Attribution License

RESUMO

Os hospitais são organizações que apresentam grandes desafios quanto à gestão dos recursos humanos, dada a multiplicidade de profissionais existentes em seu interior, dentre os quais se destacam os profissionais da enfermagem. Este estudo descritivo, com abordagem quantitativa objetivou analisar as condições de trabalho dos profissionais da enfermagem de um hospital público do SUS localizado no interior de Mato Grosso. Dentre os resultados, chama a atenção os itens que indicam a necessidade de melhorias, dos quais pode-se destacar: segurança no trabalho, acomodações e mobiliário, salário, medicina do trabalho e lugar para colher suas opiniões e reclamações. É importante que os gestores dispensem a devida atenção às condições de trabalho, visto que podem influenciar na qualidade de vida dos trabalhadores e consequentemente na qualidade dos serviços prestados.

Palavras chave: Sistema Único de Saúde, Administração hospitalar, Condições de Trabalho.

ABSTRACT

Hospitals are organizations that present great challenges regarding the management of human resources, given the multiplicity of professionals within them, among which the nursing professionals stand out. This descriptive study, with a quantitative approach aimed at analyzing the working conditions of the nursing professionals of a public hospital of SUS located in the interior of Mato Grosso. Among the results, attention is drawn to the items that indicate the need for improvements, of which we can highlight: safety at work, accommodation and furniture, salary, work medicine and a place to collect opinions and complaints. It is important that managers pay due attention to working conditions, as they can influence the quality of life of workers and consequently the quality of services provided.

Keywords: Unified Health System, Hospital administration, Working Conditions.

RESUMEN

Los hospitales son organizaciones que presentan grandes desafíos en cuanto a la gestión de los recursos humanos, dada la multiplicidad de profesionales existentes en su interior, entre los cuales se destacan los profesionales de la enfermería. Este estudio descriptivo, con abordaje cuantitativo, objetivó analizar las condiciones de trabajo de los profesionales de la enfermería de un hospital público del SUS ubicado en el interior de Mato Grosso. De entre los resultados, llama la atención los ítems que indican la necesidad de mejoras, de los cuales se puede destacar: seguridad en el trabajo, alojamiento y mobiliario, salario, medicina del trabajo y lugar para recoger sus opiniones y quejas. Es importante que los gestores presten la debida atención a las condiciones de trabajo, ya que pueden influir en la calidad de vida de los trabajadores y consecuentemente en la calidad de los servicios prestados.

Palabras clave: Sistema Único de Salud, Administración hospitalaria, Condiciones de trabajo.

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da organização do sistema brasileiro, os hospitais tem um papel relevante, tanto que o modelo foi denominado ao longo de sua existência de hospitalocêntrico (BARROS et al., 1996).

Dentre os profissionais necessários para operacionalizar um hospital, merece destaque os profissionais das áreas de enfermagem, que, em geral, tem grande peso nos serviços prestados diretamente aos pacientes (LOPES et al., 1996).

Embora não exista uma conceituação clara do que sejam as condições de trabalho, autores de manuais influentes na formação de pesquisadores e profissionais sintetizaram o conhecimento acumulado sobre o assunto, apresentando tipologias. Tiffin e McCormick (1942/1959), por exemplo, caracterizaram as condições de trabalho como referentes ao contexto do cargo e esboçaram uma

tipologia cujas categorias mais amplas são: iluminação, condições atmosféricas, ruído, música, jornada de trabalho e sua organização. Segundo eles, as condições de trabalho são equivalentes aos fatores higiênicos da teoria da motivação de Herzberg. Nessa teoria, os fatores higiênicos são os aspectos extrínsecos do trabalho em si (por exemplo: salário, instalações e relações interpessoais) e são efetivamente motivadores os relativos ao conteúdo do trabalho (HERZBERG; MAUSNER; SYNYDERMAN, 1959).

No âmbito de suas atividades laborais, os trabalhadores da enfermagem enfrentam muitas situações relacionadas à saúde e ao trabalho, tanto no que diz respeito ao seu próprio trabalho como aos usuários e comunidades atendidas pelos serviços de saúde (RIBEIRO, 2008).

Num estudo que analisou a percepção do pessoal da enfermagem que trabalha com atendimento pré-hospitalar, verificou-se que as condições de trabalho são um dos fatores que contribuem para o agravamento do desgaste profissional (MARTINS et al., 2012). Em dois outros estudos, os autores analisaram as condições do trabalho médico em serviços de emergência hospitalar e concluíram que as condições de trabalho estavam permeadas por situações que potencializavam o surgimento de doenças ocupacionais, levando os mesmos a relatar sintomas psicossociais, os quais são relacionados ao stress profissional, descrito atualmente como síndrome de *burn-out* (SILVA et al., 2008; SANTOS et al., 2012).

Assim, o processo de trabalho de enfermagem é parte do processo de trabalho em saúde e requer estudos, ações e formulação de estratégias com vistas à realização de cuidados seguros e à valorização profissional (CAPELLA, 1996).

Desse modo, na busca por serviços de melhor qualidade para os pacientes, as condições de trabalho são elementos de grande importância, já que, se as mesmas não forem adequadas, os resultados desejados podem ser altamente comprometidos.

Assim, para que essa realidade seja conhecida mais profundamente é necessário que esses profissionais sejam ouvidos e expressem sua percepção a respeito das condições e relações de trabalho em seu ambiente. Em virtude disso, este trabalho se propõe analisar as condições de trabalho dos profissionais da enfermagem de um hospital público do SUS, com base na percepção dos mesmos.

REFERENCIAL TEÓRICO

Condições de trabalho na enfermagem

O trabalho é um elemento básico na sociedade capitalista que vivemos. No entanto, a relação entre o trabalho e o homem nem sempre foi a mesma, ele tem apresentado alterações e evoluções de acordo com o contexto temporal (VIEIRA; CHINELLI, 2013).

Por isso, o ato de trabalhar apresenta forte relação com as condições de vida, de saúde e qualidade de vida do homem. No que se refere à saúde, pode-se afirmar que esta é indissociável do trabalho. Assim, saúde, segurança e qualidade de vida são requisitos essenciais à manutenção da atividade laboral, ou seja, a fim de que o trabalhador seja produtivo, ele necessita de adequadas condições de trabalho que lhe mantenham saudável (CARVALHO, 2014).

Por essa razão, o estudo e a preocupação com as condições de trabalho e sua influência no processo saúde-doença dos trabalhadores não é recente, existem registros sobre a preocupação a respeito dessas condições e seus riscos no *Papyrus Sella* II, do Egito e no Código de Hamurabi da Babilônia (VARGAS, 1981).

Ciente das inadequadas condições de trabalho a que são submetidos os trabalhadores da saúde em hospitais de diversos países, desde a década de 40 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem discutido esse tema e emitido recomendações objetivando buscar a adequação das condições de trabalho desses profissionais (MARZIALE; RODRIGUES, 2002).

Mesmo sendo essa uma preocupação tão antiga nas organizações hospitalares, ainda há carência quanto à preocupação com aspectos relacionados à proteção, promoção, manutenção da saúde de seus

funcionários. Tal situação soa de modo paradoxal, pois a mesma instituição que tem como missão salvar vidas e recuperar a saúde dos indivíduos enfermos, é causadora do adoecimento das pessoas que nela trabalham (LIMA JUNIOR, 1998).

Desse modo, os enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem podem ter sua saúde e segurança comprometidas ou colocadas em risco diante das condições de trabalho, favorecendo a ocorrência de acidentes, e o surgimento de doenças, causando-lhes sofrimento (LIMA JUNIOR, 1998).

As principais doenças que tem acometido os trabalhadores da enfermagem são: distúrbios osteoarticulares, transtornos emocionais e comportamentais, exposições aos fluidos biológicos e doenças infecciosas, infectocontagiosas e parasitárias, as quais se manifestam de diferentes formas no desgaste do trabalhador de enfermagem (FELLI; TRONCHIN, 2014; FELLI, 2007).

O conceito de condição de trabalho é bastante amplo. Desse modo, essa definição não se restringe ao ambiente físico, ruídos, materiais e equipamentos. Integram-se também as condições físicas, temporais, organizacionais, sociais e subjetivas do trabalhador (SELL, 2002).

Para a Norma Regulamentadora (NR) nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego “[...] as condições de trabalho incluem os aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, e à própria organização do trabalho” (BRASIL, 1990).

As condições de trabalho podem ser entendidas também como um conjunto de fatores que atuam direta ou indiretamente na execução de uma atividade, podendo influenciar na qualidade de vida no trabalho e na assistência aos usuários. Esse conjunto inclui diversos elementos, como os ambientes físico, químico e biológico e, nestes, os riscos de acidentes, os insumos e equipamentos adequados ou inadequados ergonomicamente, a remuneração e os benefícios recebidos, a educação permanente, o processo de trabalho e o clima social entre trabalhadores e seus superiores hierárquicos (CARNEIRO, 2012).

Esta definição se assemelha à apresentada por Pires, Lorenzetti e Gelbcke (2010, p. 2), os quais afirmam que “condições de trabalho envolvem também a disponibilidade de instrumentos de trabalho em quantidade e qualidade e capacitação para operá-los, assim como as condições do ambiente onde o mesmo se desenvolve”.

As condições de trabalho são definidas ainda como o conjunto de elementos e circunstâncias de caráter material, psíquico, biológico e social que, influenciados e determinados por vários fatores de ordem econômica, técnica e organizacional, se inter-relacionam e interatuam, constituindo o meio e a forma em que se desenvolve a atividade laboral (CASTILLO; VILLENA, 1998).

Assim, pode-se concluir que o ambiente de trabalho é tudo o que está relacionado às condições físicas, químicas, biológicas e ambientais, os quais podem proporcionar ou não adequadas condições de trabalho aos profissionais. Ressalta-se também que ao referir-se às condições de trabalho, não se limita a visão apenas às condições físicas (calor, ruído, postura, iluminação, etc.) mas também às condições sociais do trabalho, a vida social, o salário e as perspectivas do trabalhador.

METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como um estudo descritivo, com abordagem quantitativa, realizado de um Hospital Regional localizado no município de Barra do Bugres – MT. O hospital é público, estadual, possuía no momento da pesquisa um total de 74 leitos distribuídos entre as clínicas médica, pediátrica, ginecologia e obstétrica e cirúrgica (CNES, 2018).

Os Dados da pesquisa das condições de trabalho foram coletados utilizando o questionário do Programa Nacional de Avaliação de Serviços de Saúde – PNASS (MS, 2004), o qual foi respondido somente pelos profissionais da enfermagem (enfermeiros, técnicos, auxiliares e assistentes). Seque em anexo o questionário (Anexo I). O questionário já foi utilizado e validado em pesquisas realizadas pelo Ministério da Saúde. A coleta de dados aconteceu nos dias 29 e 30/07/2017, sendo o questionário aplicado de forma impressa, o qual foi respondido pessoalmente por cada participante.

Participaram da pesquisa um total de 32 (trinta e dois) profissionais da área de enfermagem, sendo estes os profissionais que se dispuseram a responder a pesquisa, dentre o total de 64 (sessenta e quatro) profissionais da enfermagem da instituição. Ressalta-se que a pesquisa n

O referido questionário é composto por 18 itens, abordando aspectos das condições de trabalho como: carga de trabalho, tamanho da equipe, segurança do trabalho, acomodações e mobiliário, higiene do ambiente, disponibilidade de materiais e equipamentos, salário, medicina do trabalho, relacionamento com a chefia imediata, estímulo do estabelecimento ao trabalho, valorização do trabalho, etc.

Cada item pode receber pontuação que varia de -2 a +2, de acordo com as opções de resposta (+2-Muito bom, +1 – Bom, 0 – regular,-1 – Ruim, -2 – Muito Ruim) gerando uma pontuação máxima possível de 36 pontos. Sua utilização permitiu a obtenção de uma pontuação bem como sua transformação em percentual comparando o que foi alcançado com a pontuação máxima possível.

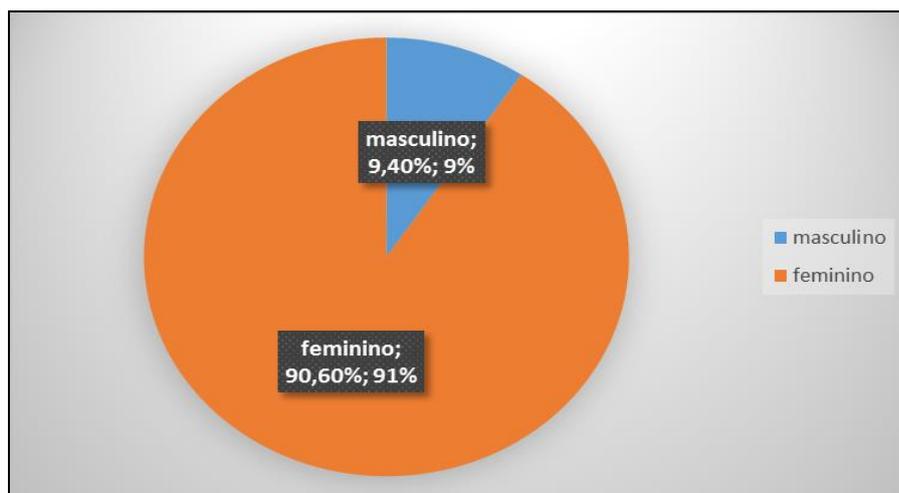
Os dados foram processados utilizando o software livre e gratuito *epidata 3.1* e o *Microsoft Excel* e analisados a luz de outros estudos correlatos. Os dados também foram analisados com a utilização de estatística descritiva, sendo demonstrado em forma de gráficos e tabelas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados serão apresentados tendo em conta a sequência de itens do questionário utilizado para coleta de dados. Inicialmente os dados levantados possibilitam traçar o perfil dos profissionais de enfermagem do hospital pesquisado.

Dentre os profissionais que responderam o questionário, 90,6% são do sexo feminino (gráfico I). Essa predominância do sexo feminino na enfermagem é uma realidade também verificada no país. Num levantamento realizado pelo COFEN (apud BARRETO *et al.*, 2010), verificou-se que esta profissão é predominantemente feminina (87,24%), com tendência de crescimento no número de profissionais do sexo masculino em função do bom nível de empregabilidade. Como se pode notar, no hospital em estudo essa predominância do sexo feminino se mantém e de forma ainda mais aguda.

Gráfico – Profissionais segundo o sexo, HRBB, 2017.



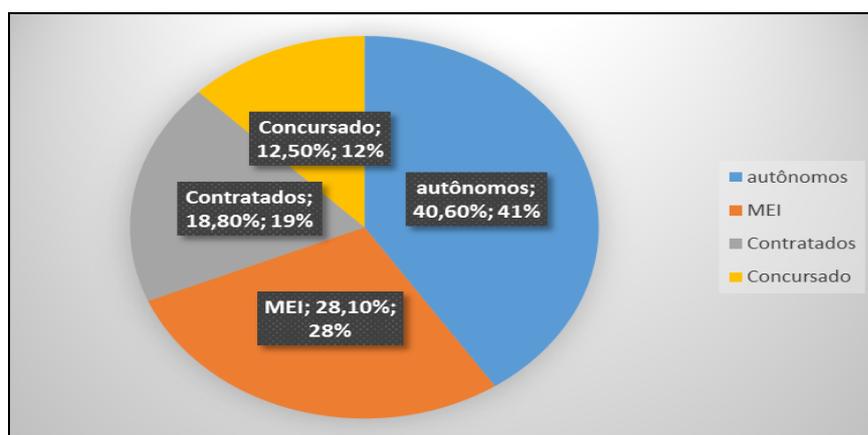
Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à idade dos profissionais, há uma predominância de pessoas na faixa de 31 a 40 anos (56,3%) seguido daqueles que tem até 30 anos (34,4%). Percebe-se que a força de trabalho da enfermagem tem predominância de pessoas até 40 anos (90,7%). As Faixas de 41 a 50 anos concentram 3,1% e acima de 50 anos 6,3%.

Em relação à formação profissional, dentre os 32 participantes da pesquisa, 29 (90,6%) tem curso de técnico em enfermagem e apenas 03 profissionais são bacharéis em enfermagem.

O hospital em estudo é estadual, mas está atualmente sob gestão do Consórcio Intermunicipal de Saúde da Região Médio Norte Matogrossense. Em virtude disso, entre os 32 profissionais participantes da pesquisa, há uma diversidade de vínculos (gráfico 2) com predomínio de autônomos (40,6%), os quais recebem como prestador de serviço pessoa física, há ainda os que trabalham como Micro Empreendedor Individual, com CNPJ (28,1%), os contratados temporariamente (18,8%) e os concursados junto ao município (12,5%). Os concursados do município existem porque o município mantém alguns profissionais cedidos ao hospital. A carga horária semanal de todos é de 40 horas em regime de plantão 12 x 36.

Gráfico 2 – Profissionais segundo o tipo de vínculo, HRBB, 2017.



Fonte: Dados da pesquisa

No item relacionado à carga de trabalho, dentre os 32 profissionais 30 consideram normal (93,8%), um considera alta e um considera pouca.

A tabela I apresenta mais alguns itens que demonstram a percepção dos profissionais da enfermagem a respeito das condições estruturais e organizacionais do trabalho.

Quando perguntados a respeito do tamanho da equipe, 46,9% consideram bom e 31,3% muito bom, indicando que o tamanho é considerado adequado para a maioria. Para 62,5% as tarefas são bem distribuídas e para 21,9%, muito bem distribuídas, também demonstrando satisfação quanto à distribuição das responsabilidades. No item segurança do trabalho, 46,9% consideram bom e 15,6% muito bom, no entanto, 31,1% consideram regular e 6,3% ruim. Assim, embora a maioria considere adequada a segurança, para um bom número ainda requer melhorias, indicando que a necessidade de adequações.

Tabela I – Elementos estruturais e organizacionais das condições de trabalho, HRBB, 2017.

Descrição	Muito bom	%	Bom	%	Regular	%	Ruim	%	Muito Ruim	%	Total
Tamanho da equipe	10	31,3	15	46,9	6	18,8	0	0	1	3,1	32 (100%)
Distribuição das tarefas	7	21,9	20	62,5	5	15,6	0	0	0	0,0	32 (100%)
Segurança do trabalho	5	15,6	15	46,9	10	31,3	2	6,3	0	0,0	32 (100%)
Acomodações e mobiliário	3	9,4	6	18,8	16	50,0	6	18,8	1	3,1	32 (100%)
Higiene do ambiente	6	18,8	17	53,1	7	21,9	2	6,3	0	0,0	32 (100%)
Disp. mat. e equipamentos	4	12,5	17	53,1	8	25,0	2	6,3	1	3,1	32 (100%)

Fonte: Dados da pesquisa

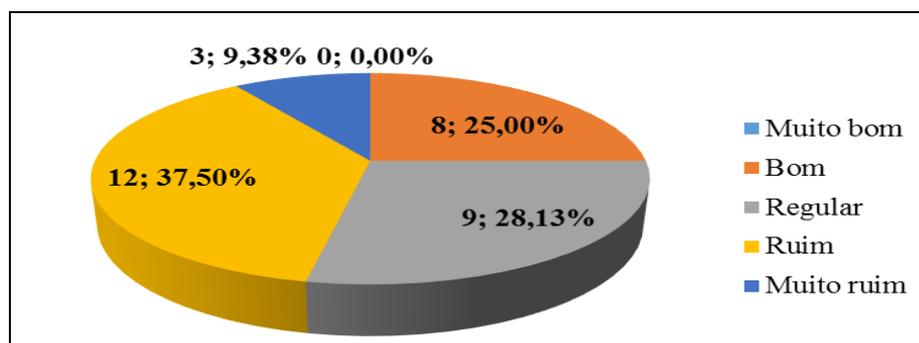
Um item importante para a área de enfermagem são as acomodações e mobiliários, visto que tem relação direta com o conforto ao trabalhar ou mesmo repousar. Os percentuais indicam que esse item necessita de melhorias, visto que se somados os percentuais das opções regular, ruim e muito ruim, obtém-se um total de 71,9%, indicando séria necessidade de adequar esse elemento que circunda o trabalho e que é tão importante para os profissionais.

Outro aspecto importante na área da saúde é a higiene do ambiente. No hospital estudado, 18,8% escolheram a opção “muito bom” e 53,1% “bom” para a higiene, indicando que essa questão está sendo adequadamente tratada.

Num cenário de crise, como vive o serviço público de saúde neste estado, a disponibilidade de materiais e equipamentos é um aspecto muito importante para as condições de trabalho. Tendo em conta as respostas muito bom e bom, totalizando 65,6%, percebe-se que a maioria considera que há disponibilidade, no entanto, cerca de 35% considera que esse item necessita melhorias. É possível que alguns tenham passado por situações que necessitou de determinados materiais e equipamentos e não os tinha disponível. Assim, esse é um item que também requer atenção.

Um item importante para os profissionais é a remuneração, por isso, é importante saber a opinião dos profissionais quanto ao salário praticado pela instituição. O gráfico I mostra que somente 9,38% consideram o salário muito bom, 25% consideram bom e 28,13% consideram regular. Pelos percentuais, percebe-se que os profissionais não estão tão satisfeitos com o salário. Um estudo realizado por Stinmetz (2014), demonstrou que a insatisfação com os salários provoca rotatividade de pessoal, dificultando a manutenção da força de trabalho na saúde.

Gráfico I – Percepção dos profissionais da enfermagem quanto ao salário, HRBB, 2017.



Fonte: Dados da pesquisa

Mais alguns dos elementos relacionados ao trabalho, denominados de elementos relacionais são apresentados na tabela 2.

Os dados mostram que a medicina do trabalho necessita de melhorias, visto que 50% responderam que é ruim e 9,4% muito ruim. Há a necessidade de adequações, principalmente por ser uma instituição que presta serviços de saúde, a qual deveria ser exemplo nesse quesito.

Tabela 2 – Elementos relacionais das condições de trabalho, HRBB, 2017.

Descrição	Muito bom		Bom		Regular		Ruim		Muito Ruim		Total
	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%	
Medicina do trabalho	5	15,6	4	12,5	4	12,5	16	50	3	9,4	32
Relacionamento com a chefia imediata	13	40,6	13	40,6	4	12,5	2	6,3	0	0,0	32
Estimulo do estab. ao trabalho	7	21,9	13	40,6	7	21,9	5	15,6	0	0,0	32
Valorização do trab.	10	31,3	6	18,8	10	31,3	6	18,8	0	0,0	32

Fonte: Dados da pesquisa

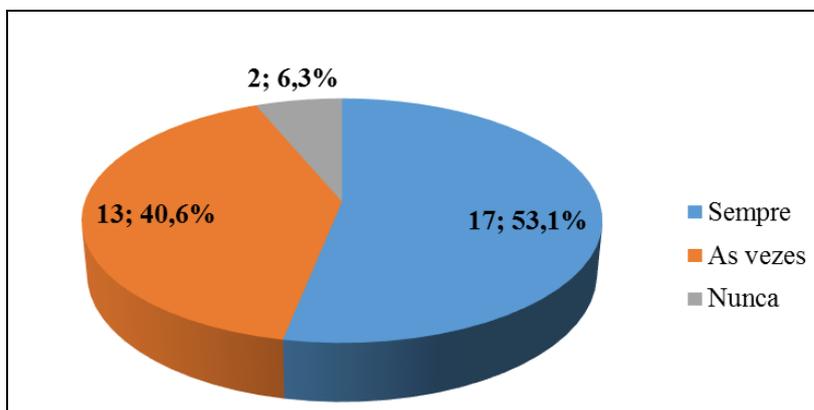
O relacionamento com a chefia imediata é considerado muito bom e bom por 40,6% respectivamente, totalizando 81,2% de satisfação. O percentual, embora possa ser mascarado em algumas situações por temor de ter sua insatisfação reprimida, apresenta uma satisfação com o relacionamento num nível adequado.

Se consideradas as opções muito bom e bom, a maioria dos profissionais (62,5%) entende que o estabelecimento proporciona adequado estímulo ao seu trabalho. No entanto, o percentual dos que consideram que seu trabalho é valorizado é menor (50,1%), ou seja, metade dos profissionais entendem que há a necessidade de melhoria na valorização. Tal resposta pode ser reflexo também da insatisfação com o salário já demonstrada acima.

Segundo a resposta dos entrevistados, 100% deles estão realizando atividades que são de acordo com a função para a qual foram contratados.

Quando perguntado se os servidores sentiam-se motivados no trabalho, o gráfico 3 mostra que 53,1% diz sentir-se sempre motivado e 40,6% às vezes. No geral, percebe-se que o nível de motivação está bom, visto que apenas 6,3% afirmou sentir-se demotivado.

Gráfico 3 – Sentimento de motivação por parte do servidores, HRBB, 2017.



Fonte: Dados da pesquisa

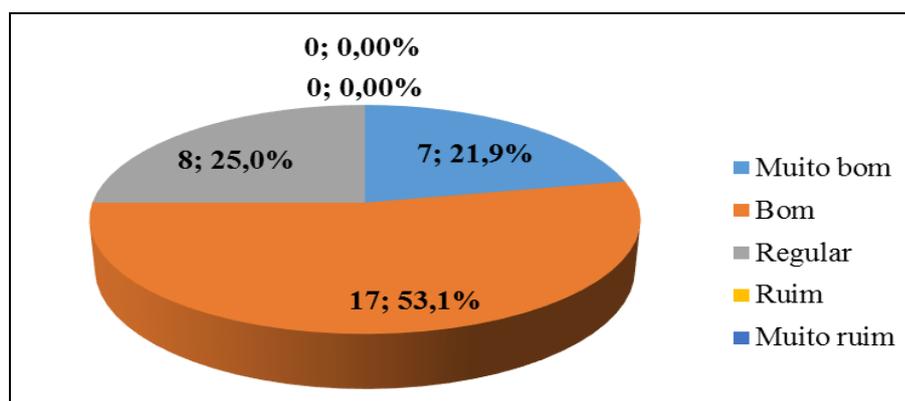
Quanto à participação nas reuniões da equipe, há um bom índice de participação, visto que 37,5% afirmaram participar sempre e 50% às vezes, embora esse número possa ser melhorado, tendo em conta que as reuniões são importantes para o adequado alinhamento da equipe em relação aos objetivos do hospital.

O item seguinte mostra que a gestão do hospital necessita melhorar a forma de comunicação com o pessoal da enfermagem a fim de ter a participação dos mesmos através de sugestões ou reclamações quanto às dificuldades. Essa realidade é visualizada quando 62,5% deles responderam que não há um local no estabelecimento que possa acolher suas opiniões ou reclamações.

Mesmo diante de algumas dificuldades encontradas, percebe-se que a equipe de enfermagem tem confiança nos serviços prestados pelo hospital. Ao serem perguntados se utilizariam o estabelecimento ou indicariam a um parente ou amigo, 100% dos profissionais responderam que sim. É verdade que isso também pode ser uma questão de falta de opção, tendo em conta que esse é o único hospital da cidade.

Finalmente, o gráfico 4 mostra a opinião dos profissionais da enfermagem a respeito do hospital. Para 21,9% o hospital é considerado muito bom e para 53,1% é considerado bom. Percebe-se uma boa avaliação do hospital por parte dos profissionais da enfermagem, visto que além dessas respostas, 25% consideram o hospital regular. Assim, ainda que agrade a maioria, há alguns que percebem a necessidade de melhorias por parte do hospital. Tais melhorias também passam pela melhoria nas condições de trabalho dos profissionais da enfermagem.

Gráfico 4– De forma geral você considera que este estabelecimento é:



Fonte: Dados da pesquisa

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo destacou a importância das condições de trabalho dos profissionais da enfermagem, visto que tais condições podem influenciar também na qualidade de vida dos trabalhadores e consequentemente na qualidade dos serviços prestados.

Num estudo que analisou a percepção do pessoal da enfermagem que trabalha com atendimento pré-hospitalar, verificou-se que as condições de trabalho são um dos fatores que contribuem para o agravamento do desgaste profissional (MARTINS *et al.*, 2012). Um estudo realizado por Rossi *et al.* (2010) analisou as condições de trabalho de profissionais da enfermagem que trabalhavam em serviços de atenção básica e de setores hospitalares. Os resultados mostraram que 80% daqueles que trabalhavam em hospitais apresentavam indicativo de *burnout*. Esta síndrome é caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização (ou ceticismo) e diminuição da realização pessoal (ou eficácia profissional) (CARLOTTO, 2002). Os resultados mostraram que há a necessidade de melhoria em alguns itens relacionados às condições de trabalho, os quais, se negligenciados poderão levar os profissionais a situações de doença e sofrimento. Medidas corretivas podem evitar tais situações.

A enfermagem é uma das profissões que apresenta grandes possibilidades de desencadear a síndrome de *burnout*. Fatores como a organização do trabalho, a indefinição do papel profissional, a sobrecarga de trabalho estimulada pelo pagamento de horas-extras, a falta de autonomia e autoridade na tomada de decisões, além do contato direto com pacientes e familiares, podem levar os trabalhadores a sofrer desta síndrome (VIEIRA, *et al.*, 2006; MUROFUSE *et al.*, 2005).

Desse modo, percebe-se a necessidade de ser dada a devida atenção às condições de trabalho a fim de evitar o adoecimento dos profissionais e o comprometimento da qualidade dos serviços prestados. Espera-se que os resultados deste trabalho possam contribuir com os gestores na tomada de decisões a fim de melhorar as condições de trabalho dos profissionais.

A maioria dos itens que os servidores demonstraram insatisfação, como segurança do trabalho, acomodações e mobiliário, disponibilidade de materiais e equipamentos refletem um cenário muito recorrente na saúde brasileira, ou seja, falta de investimentos no setor a fim de oferecer melhores condições aos trabalhadores, o que irá refletir na qualidade do atendimento à população.

REFERÊNCIAS

BARRETO, I. S.; KREMPEL, M. C.; HUMEREZ, D. C. O COFEN e a enfermagem na América Latina. *Enfermagem em Foco*, 2011; 2(4):251-254.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 15 jan. 2011.

CAPELLA, B. B. Uma abordagem sócio-humanista para um “modo de fazer” o trabalho de enfermagem. Pelotas: Universitária/UFPEL; 1996.

CARLOTTO, M. S. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicol estud.* 2002 jan; 7(1):21-9.

CARNEIRO, T. M. **Condições de trabalho em enfermagem na unidade de terapia intensiva**. Salvador, 2012. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal da Bahia.

CARVALHO, G. M. **Enfermagem do Trabalho**. 2ª edição, Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2014.

CASTILLO, J. J.; VILLENA, J. Ergonomía conceptos y métodos. Madrid(ES): Complutense; 1998.

FELLI, V. E. A. **Monitoramento da saúde do trabalhador de enfermagem**: promovendo a qualidade de vida no trabalho. Relatório técnico de pesquisa. FAPESP, 2007.

FELLI, V. E. A.; TRONCHIN, D. M. R. A qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador de enfermagem. In: KURCGANT, P. **Gerenciamento em enfermagem**. 2ª Ed. Rio de Janeiro, Guanabara Koogan, 2014.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SYNYDERMAN, B. B. The motivation to work. Nova York: Wiley, 1959.

LIMA JUNIOR, J. H. V. L. **Trabalhador de Enfermagem**: de anjo de branco a profissional. São Paulo, 1998. Tese (Doutorado) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo – Fundação Getúlio Vargas.

LOPES, G. T.; SPÍNDOLA, T.; MARTINS, E. R. C. O adoecer em enfermagem segundo seus profissionais: estudos preliminares. *Rev. Enferm. UERJ*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 9-18, maio 1996.

MARTINS, C. C. F.; PONES, A. G. V.; VIEIRA, A. N.; SANTOS, V. E. P. Desgaste no serviço de atendimento pré-hospitalar móvel: percepção dos enfermeiros. *Rev Enferm UFSM*, 2(2):282-289, 2012.

MARZIALE, M. H. P.; RODRIGUES, C. M. A produção científica sobre acidentes de trabalho com material perfuro-cortante entre trabalhadores de enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. Ribeirão Preto, v. 10, n. 4, jul/ago, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.com>. Acesso em 04 de julho de 2018.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção à Saúde. DATASUS. Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde - CNES. Brasília, 2018. Disponível em: <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/tabcgi.exe?cnes/cnv/estabmt.def>> Acesso em: 08 Mar. 2018.

MUROFUSE, N. T.; ABRANCHES, S. S.; NAPOLEÃO, A. A. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. *Rev. Latino-am enfermagem*. 2005 mar/abr; 13(2): 255-61.

PIRES, D.; LORENZETTI, J.; GELBCKE, F. L. **Enfermagem: condições de trabalho para um fazer responsável.** In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM, 62., 2010, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ABEn, 2010. p. 1-14.

ROSSI, S.S.; SANTOS, P. G.; PASSOS, J. P. A síndrome de *burnout* no enfermeiro: um estudo comparativo entre atenção básica e setores fechados hospitalares. R. pesq.: cuid. fundam. Online. 2010. out/dez. 2(Ed. Supl.):381-384.

Santos N, Fialho FAP. Manual de análise ergonômica no trabalho. Curitiba (PR): Genesis, 1995.

SELL, I. **Projeto de trabalho humano:** melhorando as condições de trabalho. Florianópolis: EDUFSC, 2002.

STEINMETZ, S.; VRIES, D. H.; TJIDENS, K. G. Should I stay or should I go? The impact of working time and wages on retention in the health workforce. Hum Resour Health. 2014; 12(23):I-12.

TIFFIN, J.; MCCORMICK, E. J. (1959). Psicologia Industrial. México: Editorial Diana, 1959.

VARGAS, G. de O P. Análise das atividades de segurança e higiene do trabalho nos hospitais de Porto Alegre. **Rev. Paul. De Hosp.**, v.29, n.9, p.267-80. 1981.

VIEIRA, I.; RAMOS, A.; MARTINS, D.; BUCASIO, E.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M.; FIGUEIRA, I. et al. *Burnout* na clínica psiquiátrica: relato de um caso. Rev de Psiquiatr RS Rev de Psiquiatr RS. 2006 set/dez; 28(3):352-6.

VIEIRA, M.; CHINELLI, F. Relação contemporânea entre trabalho, qualificação e reconhecimento: repercussões sobre os trabalhadores técnicos do SUS. **Ciênc. saúde coletiva.** v.18 n.6, 2013.

ANEXO I

PERFIL DO TRABALHADOR					
Sexo:	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino		Idade:		
Profissão:					
Escolaridade:	<input type="checkbox"/> Fundamental <input type="checkbox"/> Médio <input type="checkbox"/> Superior <input type="checkbox"/> Pós-graduação				
Carga horária:					
Observações :Preencha obrigatoriamente todos os itens.					
1. Qual o tipo de vínculo/contrato formal de trabalho você tem com esse estabelecimento de saúde?					
<input type="checkbox"/> CLT[contratado pelo próprio estabelecimento]					
<input type="checkbox"/> Concursado <input type="checkbox"/> Contrato temporário[sem CLT] <input type="checkbox"/> Militar					
<input type="checkbox"/> Terceirizado(contratado por empresa prestadora de serviço) <input type="checkbox"/> Autônomo					
2. Como você julga o (a):					
Carga de trabalho	<input type="checkbox"/> alta		<input type="checkbox"/> normal		<input type="checkbox"/> pouca
Tamanho (dimensionamento) da equipe	<input type="checkbox"/> muito bom	<input type="checkbox"/> bom	<input type="checkbox"/> regular	<input type="checkbox"/> ruim	<input type="checkbox"/> muito ruim
Distribuição das tarefas	<input type="checkbox"/> muito bom	<input type="checkbox"/> bom	<input type="checkbox"/> regular	<input type="checkbox"/> ruim	<input type="checkbox"/> muito ruim
Segurança para execução do trabalho	<input type="checkbox"/> muito bom	<input type="checkbox"/> bom	<input type="checkbox"/> regular	<input type="checkbox"/> ruim	<input type="checkbox"/> muito ruim
Acomodações e mobiliário	<input type="checkbox"/> muito bom	<input type="checkbox"/> bom	<input type="checkbox"/> regular	<input type="checkbox"/> ruim	<input type="checkbox"/> muito ruim
Higiene do ambiente	<input type="checkbox"/> muito bom	<input type="checkbox"/> bom	<input type="checkbox"/> regular	<input type="checkbox"/> ruim	<input type="checkbox"/> muito ruim
Salário	<input type="checkbox"/> muito bom	<input type="checkbox"/> bom	<input type="checkbox"/> regular	<input type="checkbox"/> ruim	<input type="checkbox"/> muito ruim
Medicina do trabalho	<input type="checkbox"/> muito bom	<input type="checkbox"/> bom	<input type="checkbox"/> regular	<input type="checkbox"/> ruim	<input type="checkbox"/> muito ruim
Relacionamento com a chefia imediata	<input type="checkbox"/> muito bom	<input type="checkbox"/> bom	<input type="checkbox"/> regular	<input type="checkbox"/> ruim	<input type="checkbox"/> muito ruim
Estimulo do estabelecimento ao seu trabalho	<input type="checkbox"/> muito bom	<input type="checkbox"/> bom	<input type="checkbox"/> regular	<input type="checkbox"/> ruim	<input type="checkbox"/> muito ruim
Valorização de seu trabalho	<input type="checkbox"/> muito bom	<input type="checkbox"/> bom	<input type="checkbox"/> regular	<input type="checkbox"/> ruim	<input type="checkbox"/> muito ruim
3. As atividades que você realiza estão de acordo com cargo e/ou função para qual foi contratado?					
<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não					
4. Você se sente motivado neste serviço?					
<input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Nunca					
5. Você participa das reuniões de equipe?					
<input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/> Às vezes <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Não há reuniões de equipe					
6. Existe um local neste estabelecimento que acolha suas opiniões, reclamações ou dificuldades?					
<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não					
7. Você utilizaria este estabelecimento de saúde ou indicaria para um amigo ou parente?					
<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não					
8. De forma geral você considera que este estabelecimento é:					
<input type="checkbox"/> Muito bom <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Muito ruim					