

Satisfação profissional de enfermeiros em uma unidade de emergência

RESUMO | Objetivo: Investigar a satisfação profissional de enfermeiros em uma unidade de emergência de um hospital da Zona Norte do Ceará. Método: Pesquisa exploratória e descritiva realizada com 15 enfermeiros em 2017, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Utilizou-se como instrumentos para a coleta dos dados: Um questionário sociodemográfico e a Escala de Satisfação no Trabalho Occupational Stress Indicator. Os achados foram organizados mediante os eixos comunicação, relacionamento, motivação, realizações, perspectivas e cobranças, sendo confrontados com a literatura, mediante aprovação em Comitê de Ética, CAAE 61070716.8.0000.5053, parecer nº 1.811.578. Resultados: Os profissionais mostraram-se satisfeitos com o seu desempenho no trabalho pelo sentimento de ajuda ao próximo, porém, ainda se obteve relatos de insatisfação como o desgaste físico e emocional. Conclusão: Ressalta-se a necessidade de melhorar as condições de trabalho, quanto aos aspectos estruturais, materiais e humanos, por esses dificultarem o trabalho do enfermeiro, especialmente o cuidado prestado.

Palavras-chaves: enfermagem; saúde do trabalhador; emergências.

ABSTRACT | Objective: To investigate the professional satisfaction of nurses in an emergency unit of a hospital in the Northern Zone of Ceará. Method: Exploratory and descriptive research performed with 15 nurses in 2017, through the signing of the Informed Consent Term. It was used as instruments for data collection: A sociodemographic questionnaire and the Occupational Stress Indicator Occupational Satisfaction Scale. The findings were organized through the communication, relationship, motivation, achievements, perspectives and collections axes, being confronted with the literature, with approval in the Ethics Committee, CAAE 61070716.8.0000.5053, opinion number 1.811.578. Results: The professionals were satisfied with their work performance by the feeling of help to the next one, however, one still obtained reports of dissatisfaction as the physical and emotional exhaustion. Conclusion: The need to improve working conditions, as regards structural, material and human aspects, should be emphasized, as these make it difficult for the nurses to work, especially the care provided.

Keywords: nursing; occupational health; emergencies.

RESUMEN | Investigar la satisfacción profesional de enfermeros en una unidad de emergencia de un hospital de la Zona Norte de Ceará. Método: Investigación exploratoria y descriptiva realizada con 15 enfermeros en 2017, mediante la firma del Término de Consentimiento Libre y Esclarecido. Se utilizó como instrumentos para la recolección de los datos: Un cuestionario sociodemográfico y la Escala de Satisfacción en el Trabajo Occupational Stress Indicator. Los hallazgos fueron organizados mediante los ejes comunicación, relación, motivación, realizaciones, perspectivas y cobranzas, siendo confrontados con la literatura, mediante aprobación en el Comité de Ética, CAAE 61070716.8.0000.5053, opinión nº 1.811.578. Resultados: Los profesionales se mostraron satisfechos con su desempeño en el trabajo por el sentimiento de ayuda al prójimo, sin embargo, aún se obtuvieron relatos de insatisfacción como el desgaste físico y emocional. Conclusión: Se resalta la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, en cuanto a los aspectos estructurales, materiales y humanos, por estos dificultan el trabajo del enfermero, especialmente el cuidado prestado.

Palabras claves: enfermería; salud laboral; urgencias médicas.

Maria Gleiciane Cordeiro

Enfermeira.

Amélia Romana Almeida Torres

Enfermeira. Mestre em Saúde da Família.

Francisca Alanny Araújo Rocha

Enfermeira. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade de Fortaleza. Docente do Centro INTA.

Francisca Bertilia Chaves Costa

Enfermeira. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade de Fortaleza. Bolsista FUNCAP.

July Grassiely de Oliveira Branco

Enfermeira. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade de Fortaleza. Bolsista FUNCAP.

Recebido em: 16/09/2018

Aprovado em: 14/01/2019

INTRODUÇÃO

Serviços de urgência e emergência descentralizam a assistência, oferecendo atendimento em saúde imediato e prioritário as pessoas acometidas por afecções agudas e críticas, em consequência, diminui a morbimortalidade e as sequelas incapacitantes¹. No entanto, em tempos atuais, à demanda exacerba o esperado, gerando um fluxo desordenado de usuários nos prontos socorros².

Nesse contexto, os profissionais de saúde, diretamente ligados a essas

atividades laborais sofrem com um desgaste físico e emocional, além dos fatores estressantes, que corroboram para a insatisfação no trabalho. É comum o enfermeiro se deparar com o pronto socorro lotado e a necessidade de fazer escolhas sobre quem e de que forma serão atendidos os pacientes que ali estão³.

Diante dessa condição, reflete-se sobre os processos de saúde e doença desses profissionais, devido à sobrecarga de trabalho a que estão submetidos. Esse fator é considerado categórico para o desenvolvimento do estresse e, mais ainda, no contexto da urgência, devido ao grau de complexidade e instabilidade, o que gera desafios na assistência do enfermeiro⁴.

Dessa forma, torna-se necessário compreender a satisfação desses profissionais com o trabalho que executam, para que se detectem elementos em seu contexto responsáveis por esse anseio, uma vez que esse conduz a comportamentos adequados ao bom desempenho no trabalho. É mister, que um trabalho que gera satisfação, assim como um ambiente que a propicie, ganha importância em toda e qualquer organização, pequena ou grande, pública ou privada⁵.

A satisfação no trabalho é caracterizada pela literatura como sedo um estado emocional agradável, ou seja, positivo, diante do resultado da avaliação de alguém em relação a seu trabalho ou suas práticas laborais. Resulta ainda do alcance dos valores que são compatíveis com as necessidades da própria pessoa. Dentre esses valores ou condições à satisfação profissional destacam-se: um trabalho que apresente desafio mental, interessante e estimulante, cujas recompensas pelo desempenho sejam justas, com condições compatíveis com as necessidades físicas individuais, que promova a autoestima e cujos agentes facilitadores no local de atividade ajudem o indivíduo a atingir seus valores⁶.

Percebe-se que a satisfação no trabalho exerce grande influência sobre a saúde, a qualidade de vida e o comportamento do profissional de enfermagem. Diante disso adota-se como questão: Os enfermeiros dos serviços de urgência e emergência hospitalar estão satisfeitos profissionalmente? Assim, objetivou-se investigar a satisfação profissional de enfermeiros em uma unidade de emergência de um hospital da Zona Norte do Ceará.

"Diante dessa condição, reflete-se sobre os processos de saúde e doença desses profissionais, devido à sobrecarga de trabalho a que estão submetidos."

MÉTODO

Esta pesquisa foi um recorte da pesquisa intitulada "Síndrome de burnout em enfermeiros do setor de emergência: fatores correlacionados". Trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo com uma abordagem qualitativa, realizada de junho a dezembro de 2017, no setor de emergência de uma unidade hospitalar terciária de caráter filantrópico e de referência regional e estadual para pacientes com diagnóstico de traumas ou problemas neurológicos, localizado na Zona Nor-

te do Estado do Ceará.

Participaram da pesquisa 15 enfermeiros que trabalham no setor de emergência dessa instituição, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Ressalta-se que todos os profissionais aceitaram participar desta pesquisa de forma voluntária, não sendo excluído nenhum profissional.

A coleta de dados foi realizada mediante uma entrevista estruturada com perguntas objetivas e subjetivas sobre dados socioeconômicos e aplicação da Escala de Satisfação no Trabalho do Occupational Stress Indicator (OSI), com o apoio da escala de Likert. Optou-se por essa devido ao fato de sua análise ocorrer desde os fatores estressores presentes até a satisfação no trabalho⁷.

A análise dos resultados foi sistematizada de acordo com a escala de satisfação. Os achados foram categorizados em seis domínios, para a divisão desses domínios houve embasamento na definição de cada termo e seu ajuste dentro do questionário da entrevista, os quais foram: comunicação, relacionamento, motivação, realizações, perspectiva, cobrança, conforme estabelece a pesquisa de Barros Junior, Cesario, Andrade-Morrave e Paula Júnior⁸(2011).

Para a garantia do anonimato dos participantes foi utilizada a letra E, seguida de um número 1, 2, 3.... Successivamente. O estudo obteve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Vale do Acaraú, CAAE 61070716.8.0000.5053, conforme parecer nº 1.811.578.

RESULTADOS

Dos 15 enfermeiros participantes, sete correspondiam ao sexo masculino e oito ao feminino, com faixa etária entre 25 a 36 anos. O tempo de serviço na instituição foi entre um ano e dois meses a oito anos. Entre esses, nove possuem mais de um emprego.

Quanto a carga horária de trabalho,

onze enfermeiros alegaram trabalhar o equivalente a 36 horas semanais, enquanto uma participante mencionou ter uma carga horária de 56 horas por semana. Porém, todos relataram dedicar-se entre 20 a 36 horas ao segundo emprego, resultando um somatório de horas trabalhadas de aproximadamente 60 horas semanais.

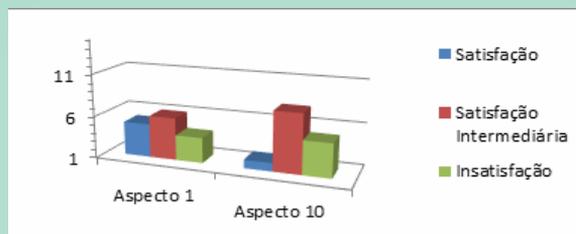
Diante da aplicação da escala de satisfação no trabalho, obteve-se 100% de adesão dos atores deste estudo. Após codificação dos dados, alcançou-se

o número de respostas de cada questão a partir de três variáveis definidas pela escala de Likert: para os que escolheram as opções enorme insatisfação e muita insatisfação, os resultados foram aglomerados em única variável: “insatisfação”; a categoria “satisfação intermediária” foi relacionada aos que marcaram as opções alguma insatisfação e alguma satisfação; e a “satisfação” foi considerada a partir dos que selecionaram as opções muita satisfação e enorme satisfação.

Dos pontos questionados por essa escala agregaram-se os eixos temáticos em domínios para facilitar a compreensão dos dados e desse modo permitir uma melhor análise sobre os aspectos avaliados pelos profissionais. Sendo as questões da escala distribuídas em seis domínios: comunicação, relacionamento, motivação, realizações, perspectivas profissionais e cobranças.

A partir desses domínios foi possível a elaboração dos gráficos 1 ao 6, a seguir:

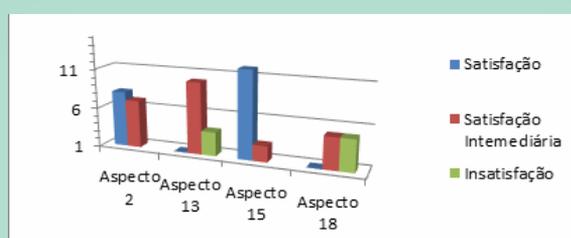
Gráfico 1. Análise do domínio comunicação, evidenciado na escala de satisfação no trabalho do OSI. Sobral/CE, 2017



Aspecto 1: comunicação e forma de fluxo de informação na empresa; **Aspecto 10:** a forma pela qual mudanças e inovações são implementadas.

Fonte: primária.

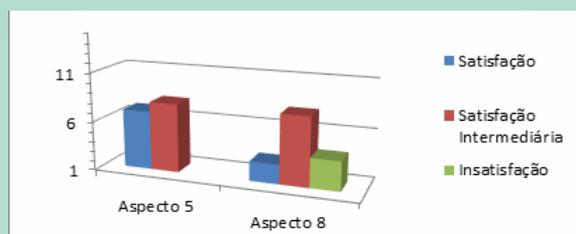
Gráfico 2. Análise do domínio relacionamento interpessoal evidenciado pela escala de satisfação no trabalho do OSI. Sobral/CE, 2017



Aspecto 2: relacionamento com outras pessoas da empresa; **Aspecto 13:** forma de resolução dos conflitos; **Aspecto 15:** grau de participação em decisões importantes; **Aspecto 18:** clima psicológico predominante no ambiente de trabalho.

Fonte: primária.

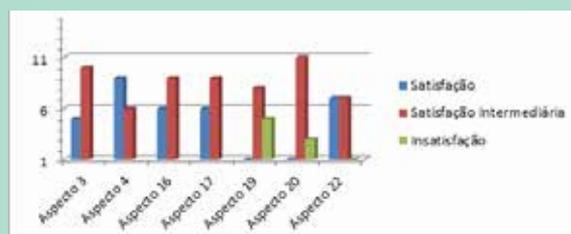
Gráfico 3. Análise do domínio motivação, evidenciado pela escala de satisfação no trabalho do OSI. Sobral/CE, 2017



Aspecto 5: grau de motivação para o trabalho; **Aspecto 8:** identificação com a imagem externa ou realizações na empresa.

Fonte: primária.

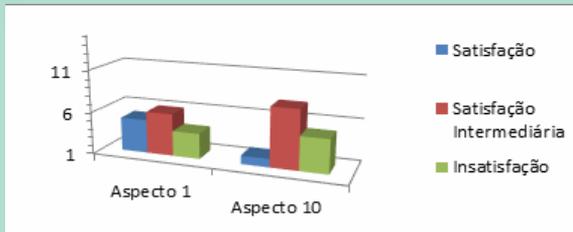
Gráfico 4. Análise do domínio Realizações, evidenciado pelos aspectos avaliados pela escala de satisfação no trabalho do OSI. Sobral/CE, 2017



Aspecto 3: Sentimento em relação a avaliação de esforços; **Aspecto 4:** O conteúdo do trabalho desempenhado; **Aspecto 16:** Grau que a organização absorve suas potencialidades; **Aspecto 17:** Grau de autonomia; **Aspecto 19:** Salário; **Aspecto 20:** Estrutura organizacional.

Fonte: primária.

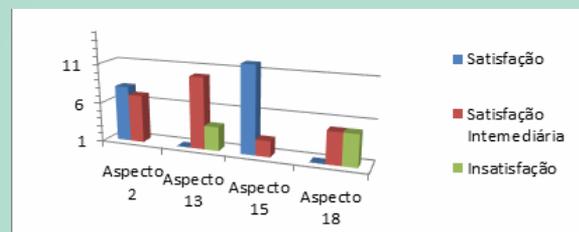
Gráfico 5. Análise do domínio Perspectivas, evidenciado pelos aspectos avaliados pela escala de satisfação no trabalho do OSI. Sobral/CE, 2017



Aspecto 6: oportunidades pessoais na carreira; **Aspecto 7:** estabilidade no emprego; **Aspecto 12:** grau de crescimento e desenvolvimento no trabalho; **Aspecto 14:** oportunidades que o trabalho oferece (aspirações e ambições).

Fonte: primária.

Gráfico 2. Análise do domínio relacionamento interpessoal evidenciado pela escala de satisfação no trabalho do OSI. Sobral/CE, 2017



Aspecto 9: estilo de supervisão utilizado pelos supervisores; **Aspecto 11:** tipo de tarefa e o trabalho que é cobrado; **Aspecto 21:** volume de trabalho que tem pra desenvolver.

Fonte: primária.

No gráfico 1 identificou-se que a categoria "satisfação intermediária" foi a mais prevalente dentre os aspectos 1 (comunicação e forma de fluxo de informação na empresa) e o aspecto 10 (a forma pela qual mudanças e inovações são implementadas).

Para o domínio relacionamento interpessoal observou-se que os profissionais se mostraram satisfeitos diante dos aspectos 2 e 15. Enquanto que no aspecto 13 ocorreu uma satisfação intermediária. Ressalta-se ainda o aspecto 18 por apresentar equivalência no nível de insatisfação.

O gráfico 3 revela o domínio motivação mostrando que a satisfação intermediária foi a mais presente nos aspectos 5 e 8 da escala de satisfação no trabalho do OSI.

Diante da análise do domínio realizações identificou-se de forma significativa a presença da satisfação intermediária, no aspecto 4 total satisfação e no aspecto 22 uma equivalência entre satisfação e satisfação intermediária.

Para o gráfico 5 observou-se que a categoria satisfação intermediária foi a que obteve um maior percentual de resultados.

Diante do domínio cobrança a satisfação intermediária foi a de maior

prevalência entre os achados dentre os aspectos 9, 11 e 21.

DISCUSSÃO

A resolução nº 293/2004 do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) regulamenta que a escala mensal de pessoal de enfermagem deve ser elaborada com uma carga horária de até 36 horas semanais para atividade assistencial e de 40 horas por semana para atividades administrativas⁹. Dentro desse contexto encontra-se em tramitação na Câmara Federal o Projeto Lei nº 2.295/2000, o qual estabelece uma jornada máxima de 30 horas por semanas para os profissionais de enfermagem, sendo já aprovada em mais de cem municípios brasileiros¹⁰.

Nesta vertente, estudos revelam que em decorrência de baixas remunerações se gera no profissional a necessidade de ter múltiplos vínculos empregatícios, o que compromete tanto sua saúde física como mental, ocasionando impacto na qualidade da assistência¹¹.

A demasia de trabalho pode vir a desenvolver patologias mentais e/ou físicos nos profissionais que atuam na área da saúde, além de favorecer a ocorrência de absenteísmos, aciden-

tes de trabalho, erros de medicação, exaustão e sobrecarga laboral¹². Nessa perspectiva, muitos profissionais, no desígnio de superar as adversidades de seu trabalho, buscam motivação com o dinheiro e reconhecimento, e seguem uma jornada dupla em seu exercício laboral, desafiando fatores tanto externos e quanto internos.

Dentro desse contexto, analisou-se seis domínios relacionados com a escala de satisfação no trabalho do OSI (comunicação, relacionamento, motivação, realizações, perspectiva, cobrança).

No domínio abordado de comunicação verificou-se que o fluxo de informação é condição intrínseca ao processo de trabalho do enfermeiro no serviço de urgência e emergência. A avaliação como intermediário (gráfico 1) em maior destaque, salienta a necessidade de manter uma perene observância quanto à qualidade e efetividade das relações interpessoais, corroborando para um atendimento sistematizado e qualificado.

Visto isso, acrescenta-se que na atualidade é difícil uma atividade laboral, que não demande do trabalhador sua contribuição nas relações de comunicação da organização onde atua¹³.

Assim, verifica-se que é fundamental que o profissional tenha um canal e espaço de comunicação de qualidade e atenção para suas necessidades e demandas. À medida que o enfermeiro compreende a relevância da comunicação no processo educativo e entende sua eficácia, esse por sua vez, busca promover o diálogo e a troca de conhecimento para o alcance de metas¹⁴.

No aspecto do relacionamento interpessoal, alguns fatores foram abordados pela escala, ressaltando condições a serem analisadas com atenção devido ao grau de importância e destaque na expressividade dos dados. A inexistência de relatos de insatisfação no quesito “relacionamento interpessoal”, agrega o entendimento de que a ambiência é favorável para o trabalho em equipe e adoção de um objetivo comum, qualificação da assistência. Ademais, o enfrentamento dos desafios torna-se mais brando no contexto da urgência e emergência quando existem parcerias entre pares.

Diante do tema “resolução de conflitos”, apresentado no questionário, os profissionais não manifestaram satisfação plena. Tal condição revelou horizontes a serem alcançados e metas a serem traçadas para que haja uma melhor avaliação e condução com mais leveza e temperança de situações com divergentes interesses.

A expressividade na resposta ao quesito “participação nas decisões” salientou a importância da construção de modelos democráticos e participativos de gestão, que estabeleça horizontalidade e colaboração dos níveis de conhecimentos, estreitando o entendimento de desafios e possibilitando uma equilibrada tomada de ações resolutivas.

No domínio relacionamento, uma das questões buscou traçar a compreensão dos profissionais quanto ao clima psicológico no ambiente de trabalho. O destaque para a classificação intermediária revelou

o desafio vivido em muitos outros cenários de serviços de urgência e emergência. A saúde mental desses profissionais é colocada à prova em cada cuidado ofertado a um paciente crítico. O estresse do ambiente de um setor onde vida e morte se confrontam perante o conhecimento dos profissionais e quadro clínico do usuário é natural, mas não pode ser tratado com a mesma naturalidade. Portanto, modificações no processo de trabalho da enfermagem são essenciais para diminuir a exposição desses profissionais ao estresse psicossocial¹⁵.

Já o domínio motivação refletiu boas expectativas tendo em vista que o percentual de enfermeiros insatisfeitos foi pequeno e relacionado apenas a questionamento referente a realizações e imagem externa no trabalho. É oportuno alertar para o risco potencial do uso da motivação enquanto ferramenta para a administração, pois no “contexto administrativo e teórico organizacional, a motivação se transformou nos últimos anos em um instrumento de invasão, manipulação e controle”, por meio do qual os dirigentes podem provocar determinados tipos de comportamento em seus colaboradores¹⁶.

Nesse sentido, aponta-se a importância de práticas e iniciativas de entidades contratantes que possibilitem crescimento profissional ao colaborador, buscando atender expectativas mínimas, como o reconhecimento da sua prática clínica e atenção às demandas mais pertinentes à categoria.

No domínio realizações, foram avaliados à satisfação diante de esforços, o produto do trabalho, a absorção das potencialidades por parte do serviço e a liberdade dentro do mesmo, refletindo também sobre aspectos como salário, estrutura organizacional e a auto avaliação quanto à execução das atividades. O tema é fundamental para a área da saúde, especificamente para o serviço de enfermagem, uma vez que a satisfação dos trabalhadores, bem-estar

e qualidade de vida no trabalho são fatores que influenciam o bom desempenho no serviço e na qualidade final da assistência¹⁷.

Outrossim, a sobrecarga de atividades e atribuições do enfermeiro emergencista nem sempre é encarada como um fator relevante e ainda, reflete condições de prejuízo a assistência em determinados contextos. Logo, o produto do trabalho ainda que não alcance o ideal, deve ser reconhecido.

No âmbito do retorno financeiro, somente um profissional relatou estar satisfeito com seu salário. Em uma comunidade e num cenário mundial predominantemente capitalista, a avaliação negativa do empregado quanto ao seu retorno financeiro pode ser condição importante para diminuição da sua produção. O grupo em sua maioria expressou julgar intermediário os processos organizacionais da instituição, tendo quase 50% da amostra analisado como suficiente.

O domínio perspectiva tencionou os profissionais a refletirem sobre suas oportunidades dentro da instituição, questionando-os também sobre a segurança na função atual. Obteve-se como resposta a possibilidade de crescimento e desenvolvimento. Ao compartilharem preocupações, amarguras, esperança com amigos de trabalho, vizinhos e com conhecidos, o enfermeiro conquista segurança, conforto e confiança, pois potencializa o apoio social e manifesta uma relação satisfatória com o trabalho¹⁷.

Ademais, os profissionais apresentaram uma predominância de avaliação positiva quanto às oportunidades oferecidas pela instituição. No entanto, mostraram determinada insegurança quanto à estabilidade profissional. Salienta-se que tais pontos devem ser observados em óticas distintas, pois a condição de segurança por vezes pode estar associada com fatores de desgaste emocional e psicológico. O estresse ocupacional pode interferir

nas distintas áreas da vida do profissional, podendo culminar em desajustes na saúde física e mental, relações sociais e meio ambiente, devido ao pouco tempo atribuído e destinado à família e ao trabalho e à falta de suporte e apoio quando necessários¹⁷.

Quanto ao domínio cobranças, aspectos como a supervisão realizada pelos superiores, a forma como é cobrada a produção de trabalho a ser realizada, traduz uma realidade já conhecida dos cenários da urgência e emergência no país. A insatisfação apresentada pelos profissionais em algumas questões mostrou a necessidade de tangenciar o cuidado prestado aos enfermeiros, o que por vezes não acompanha a oferta de insumos e condições salubres para sua atuação.

O gerenciamento e administração de um serviço de saúde, principalmen-

te com o perfil de oferta de cuidados a pacientes críticos inseridos na realidade de um sistema de saúde com diversas limitações a serem superadas e conquistas a serem alcançadas é uma tarefa árdua e que põe o gestor sobre os olhos atentos da população e da mídia para possíveis falhas. Nesse cenário o enfermeiro é o protagonista do cuidado, mas corre o intermitente risco de cometer falhas, devido diversos fatores intrínsecos ao seu processo de trabalho.

Os profissionais das equipes de saúde que atuam nas unidades de emergência são peças fundamentais no processo de cuidar e devem possuir atributos como competência, habilidade motora, criatividade e sensibilidade são exigidos¹⁷. A cobrança da produção desses profissionais deve estar sensível a realidade que esses diariamente en-

frentam.

CONCLUSÃO

Reflete-se as condições de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores, a forma como o trabalho é organizado, a rotina extenuante, as extensas jornadas de trabalho, os baixos salários, que obrigam ao aumento de vínculos, tornando os trabalhadores de enfermagem mais susceptíveis ao sentimento de insatisfação para com sua atividade.

Diante dos fatores relacionados à satisfação no trabalho faz-se necessário melhorar as condições laborais no que diz respeito aos aspectos estruturais, materiais e humanos, já que dificultam o trabalho do enfermeiro, influenciando suas atividades cotidianas e distanciando esse profissional de sua essência, o cuidado. 🍃

Referências

1. Brasil. Ministério da Saúde. Manual instrutivo da Rede de Atenção às Urgências e Emergências no Sistema Único de Saúde (SUS). Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2013. 84 p.
2. Oliveira GS. Superlotação das urgências e estratégias de gestão de crise: uma revisão de literatura. Caderno de Graduação-Ciências Biológicas e da Saúde-UNIT. 2017; 4(2): 114.
3. Oliveira JDS. Representações sociais de enfermeiros acerca do estresse laboral em um serviço de urgência. Rev Esc Enferm USP. 2013; 47(4): 984-9.
4. Souza J.D, Júnior Pessoa JM, Miranda FAN. Stresse em serviço de urgência e os desafios para enfermeiros brasileiros e portugueses. Rev. Enf. Ref. [Internet]. 2017 [cited 2018 Ago 6]; 4(12): 107-116. Available from: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-02832017000100012&lng=pt. <http://dx.doi.org/10.12707/RIV16064>.
5. Araújo IC, Alves Filho A. Satisfação no trabalho sob a ótica dos funcionários do Grupo WT. Revista ESPACIOS. 2018; 39(8): 5-22.
6. Chaves, L.D.; Ramos, L.H.; Figueiredo, E.N. Satisfação profissional de enfermeiros do Trabalho no Brasil. Acta Paul Enferm. v.24, n.4, p.507-13, 2011.
7. Robertson IT, Cooper CL, Williams J. The validity of the Occupational Stress Indicator. Work & Stress. 1990; 4(1): 29-39.
8. Barros Júnior JC, Cesario M, Andrade-Morrays M, Paula Junior JD. Avaliação de satisfação no trabalho em uma mineradora brasileira. Investigaçao. 2011; 11: 29-33.
9. Conselho Federal de Enfermagem (BR). Resolução COFEN n. 293/2004. Fixa e estabelece parâmetros para o Dimensionamento do Quadro de Profissionais de Enfermagem nas Unidades Assistenciais das Instituições de Saúde e Assemelhados. Brasília; 2004.
10. Conselho Federal de Enfermagem. Mais de cem municípios reduzi-
- ram para 30h a jornada da Enfermagem. [Internet]. Brasília; 2017 [cited 2018 Ago 31]. Available from: http://www.cofen.gov.br/mais-de-cem-municipios-reduziram-para-30h-a-jornada-dos-profissionais-de-enfermagem_48298.html.
11. Guimaraes ALO, Felli VEA. Notification of health problems among nursing workers in university hospitals. Rev Bras Enferm. 2016;69(3):475-82.
12. Andrioli AC, Frizon G, Ascari RA, Silva OM. Causas de estresse da equipe de enfermagem de urgência e emergência: uma revisão da literatura. REVISTA UNINGÁ [Internet]. 2018 [cited 2018 Ago 31]; 47(1). Available from: <http://revista.uninga.br/index.php/uninga/article/view/1253>
13. Rebecchi CN, Figaro RA. Comunicação no mundo do trabalho e a comunicação da organização: duas dimensões distintas. Animus. Revista Interamericana de Comunicação Midiática. 2013; 12(24).
14. Bezerra IMP, Machado MFAS, Duarte AS, Costa EAP, Antão JFL. Comunicação no processo educativo desenvolvido pelos enfermeiros: as tecnologias de saúde em análise. Saúde & Transformação Social/Health & Social Change. 2015; 5(3): 42-48.
15. Marçal PA, Ávila AA. Estresse no trabalho e hipertensão arterial em profissionais de enfermagem da rede municipal de saúde de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Rev. bras. Saúde ocup. [Internet]. 2016 [cited 2018 Ago 20]; 41:e4. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572016000100204&lng=en. Epub Sep 05, 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000113515>.
16. Weykamp JM, Cecagno d, Hermel PP, Tolfo FD, Siqueira HCH. Motivação: Ferramenta de Trabalho do Enfermeiro na Prática da Educação em Saúde na Atenção Básica. Revista Brasileira de Ciências da Saúde. 2016; 19(1): 5-10.
17. Corrêa RZA, De Souza MS, Baptista MN. Vulnerabilidade ao estresse no trabalho e qualidade de vida de enfermeiros. Psicologia Argumento. 2017; 31(75):599-606.