

## Avaliação de aspectos assistenciais, organizacionais e laborais na perspectiva dos profissionais de Enfermagem\*

Evaluación de los aspectos asistenciales, organizativos y laborales desde la perspectiva de los profesionales de enfermería

Evaluation of Care, Organizational and Laboral Aspects from the Perspective of Nursing Professionals

Herica Silva Dutra<sup>a</sup>

Universidade Federal de Juiz de Fora, Brasil

herica.dutra@ufjf.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2338-3043>

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.aaao>

Recepção: 18 março 2022

Aprovação: 29 agosto 2022

Publicação: 30 novembro 2022

Neusa Maria Costa Alexandre

Universidade Estadual de Campinas, Brasil

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5005-3360>

Edinêis de Brito Guirardello

Universidade Estadual de Campinas, Brasil

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0457-2850>

### Resumo:

**Introdução:** a equipe de enfermagem desempenha um papel importante no contexto da saúde, no qual é necessário alinhar o controle dos elevados custos com a segurança e a qualidade assistencial, o que pode contribuir para as decisões de gestão e para a concepção de políticas públicas capazes de influenciar os resultados para os profissionais, pacientes e serviços de saúde. **Objetivo:** avaliar as condições de trabalho, qualidade dos cuidados de enfermagem, satisfação profissional e intenção de permanecer no trabalho atual e na profissão na perspectiva dos profissionais de enfermagem. **Métodos:** Foi um estudo transversal, descritivo e correlacional realizado em três hospitais gerais no Brasil. Os dados foram coletados com apoio de formulário contendo caracterização pessoal e profissional e da avaliação dos cuidados, aspectos organizacionais e de trabalho. **Resultados:** participaram um total de 452 profissionais de enfermagem. Os profissionais de enfermagem estão satisfeitos com o seu trabalho, reportaram a sua intenção de permanecer no trabalho atual e na profissão durante os próximos 12 meses e reportaram boas condições de trabalho. **Conclusão:** a instituição que teve acreditação hospitalar apresentou melhores resultados, sugerindo que as certificações de qualidade podem favorecer a percepção dos profissionais de enfermagem a respeito da avaliação dos cuidados, aspectos organizacionais e de trabalho.

**Palavras-chave:** enfermagem, equipe de enfermagem, satisfação no emprego, ambiente de instituições de saúde.

### Resumen:

**Introducción:** el equipo de enfermería desempeña un papel importante en el contexto sanitario, en el que es necesario alinear el control de los costes elevados con la seguridad y la calidad de los cuidados, lo que puede contribuir a las decisiones de gestión y al diseño de políticas públicas capaces de influir en los resultados de los profesionales, los pacientes y los servicios sanitarios. **Objetivo:** evaluar las condiciones de trabajo, la calidad de los cuidados de enfermería, la satisfacción laboral y la intención de permanecer en el puesto de trabajo actual y en la profesión desde la perspectiva de los profesionales de enfermería. **Métodos:** se trata de un estudio transversal, descriptivo y correlacional realizado en tres hospitales generales de Brasil. Los datos se recogieron con el apoyo de un formulario que contenía la caracterización personal y profesional y la evaluación de los aspectos asistenciales, organizativos y laborales. **Resultados:** participaron 452 profesionales de enfermería. Los profesionales de enfermería están satisfechos con su trabajo, informaron su intención de permanecer en su empleo actual y en la profesión durante los próximos 12 meses y declararon tener buenas condiciones de trabajo. **Conclusión:** la institución que contaba con acreditación hospitalaria mostró mejores resultados, lo que sugiere que las certificaciones de calidad pueden favorecer la percepción de los profesionales de enfermería en cuanto a la evaluación de los aspectos asistenciales, organizativos y laborales.

**Palabras clave:** enfermería, grupo de enfermería, satisfacción en el trabajo, ambiente de instituciones de salud.

### Autor notes

<sup>a</sup> Autor da correspondência. Correio eletrônico: herica.dutra@ufjf.br

## Abstract:

**Introduction:** The nursing team plays an important role in the healthcare context, in which it is necessary to align high-cost control with safety and quality of care, which can contribute to management decisions and to the design of public policies capable of influencing outcomes for professionals, patients, and healthcare services. **Objective:** To evaluate working conditions, quality of nursing care, job satisfaction, and intention to remain in the current job and in the profession from the perspective of nursing professionals. **Methods:** This was a cross-sectional, descriptive, and correlational study carried out in three general hospitals in Brazil. Data were collected with the support of a form containing personal and professional characterization and evaluation of care, organizational and work aspects. **Results:** A total of 452 nursing professionals participated. The nursing professionals are satisfied with their work, reported their intention to remain in their current job and in the profession for the next 12 months and reported good working conditions. **Conclusion:** The institution that had hospital accreditation showed better results, suggesting that quality certifications may favor the perception of nursing professionals regarding the evaluation of care, organizational and work aspects.

**Keywords:** nursing, nursing team, job satisfaction, health facility environment.

## Introdução

O avanço tecnológico e científico na área da saúde desvelou possibilidades terapêuticas para uma ampla variedade de condições (1). Ao mesmo tempo, o envelhecimento populacional aponta para uma crescente necessidade de atenção em saúde (2) e uso de estratégias direcionadas à força de trabalho para promover a segurança e a qualidade nos cuidados oferecidos em saúde (3).

A equipe de enfermagem ocupa um papel importante no contexto da saúde em que é necessário alinhar o controle dos altos custos com a segurança e a qualidade assistencial (1), podendo contribuir para decisões gerenciais e delineamento de políticas públicas. Além disso, destaca-se a complexidade das atividades desenvolvidas no cenário hospitalar, o que inclui a atenção a pessoas com necessidades de cuidado permeadas por instabilidade clínica, variabilidade de demandas e incerteza relacionada aos resultados a partir das intervenções implementadas. Somam-se problemas relacionados aos recursos disponíveis para o cuidado bem como exigências relacionadas ao conhecimento e habilidades necessários à tomada de decisão terapêutica modulado por experiências prévias e relacionamento interpessoal (4).

O equilíbrio na relação da proporção dos profissionais de enfermagem para a assistência ao paciente e sua qualificação são requisitos imprescindíveis para assegurar a qualidade do cuidado (5). A esses aspectos é importante também adicionar a capacidade da enfermagem de produzir melhoria na saúde (6).

O quantitativo adequado de profissionais de enfermagem e de recursos para executar a assistência é um fator relacionado à satisfação no trabalho e à intenção de permanecer no trabalho atual e na profissão (7). A redução do número de profissionais de enfermagem tem sido considerada um problema de ordem global e deve ser prevenida por meio da adoção de medidas capazes de promover a retenção de profissionais qualificados nos serviços de saúde (8). Embora no Brasil esse problema não se apresente de forma intensa deve ser um tema de destaque, principalmente porque a maioria dos profissionais trabalha no Sistema Único de Saúde (SUS) e ser este responsável pela assistência da maior parte da população brasileira.

Frente ao exposto, as questões norteadoras deste estudo foram: qual a percepção dos profissionais de enfermagem sobre suas condições de trabalho? Como é avaliada a qualidade do cuidado de enfermagem realizado? Existe satisfação no trabalho e intenção de permanecer no emprego e na profissão? Dessa forma, o objetivo desta investigação foi avaliar as condições de trabalho, qualidade dos cuidados de enfermagem, satisfação profissional e intenção de permanecer no trabalho atual e na profissão na perspectiva dos profissionais de enfermagem.

## Método

Estudo transversal, descritivo e correlacional desenvolvido em hospitais, situados na macrorregião Sudeste de Minas Gerais, Brasil, com atendimento exclusivo SUS. Dentre os hospitais que atenderam aos critérios

acima, três emitiram aceite em participar, denominados de hospital A, B e C, sendo público com 140 leitos; filantrópico com 160 leitos; e público com 163 leitos, respectivamente. Por ocasião da coleta de dados, o hospital B era acreditado nível II pela Organização Nacional de Acreditação, sendo o único com certificação de qualidade entre os três hospitais participantes dessa investigação.

Foram considerados como participantes os enfermeiros e técnicos de enfermagem (TE) de diferentes unidades. Trata-se de uma amostra por conveniência cujos critérios de inclusão foram: a) ser enfermeiro ou TE; b) ter vínculo profissional em um dos hospitais participantes do estudo há pelo menos seis meses; c) não estar afastado do trabalho por motivo de férias ou licença no período da coleta de dados e, d) prestar assistência direta de enfermagem a pacientes.

Conforme os critérios de inclusão elencados, foram convidados 838 profissionais de enfermagem. Obteve-se o retorno de 484 questionários, com uma taxa de resposta de 57,75 %. Um total de 32 formulários foram excluídos devido ao preenchimento incompleto. Dessa forma, a amostra incluiu 452 participantes totalizando 102 enfermeiros e 350 TE, distribuídos entre os hospitais participantes da seguinte forma: hospital A 30,8 %, hospital B 29,6 % e hospital C 39,6 %.

O procedimento de coleta de dados incluiu a distribuição a cada participante de um envelope contendo: a) formulário de caracterização pessoal e profissional; b) avaliação dos aspectos assistenciais, organizacionais e laborais e, c) satisfação no trabalho. O instrumento de coleta de dados foi validado previamente (9).

A avaliação dos aspectos assistenciais, organizacionais e laborais foi realizada em outros estudos (10-12) e contém as variáveis: número adequado de profissionais para executar a assistência de enfermagem; recursos materiais, tecnológicos e estrutura física adequados; recomenda a instituição para um familiar como usuário; recomenda a instituição para outro profissional de enfermagem como local de trabalho bom; intenção de deixar o trabalho atual e a profissão. Essas variáveis foram avaliadas em uma escala de dez pontos e, valores superiores a cinco, indicaram avaliações positivas.

As variáveis: sente-se confiante na capacidade de pacientes e familiares para gerenciar o cuidado após a alta; e qualidade do cuidado oferecido aos pacientes foram avaliadas por meio de escala Likert com quatro pontos incluindo de nenhum pouco confiante a muito confiante, e de muito ruim a muito bom respectivamente. Maiores pontuações indicavam maior confiança e maior qualidade do cuidado na percepção do participante.

A satisfação no trabalho avaliada por meio da subescala satisfação no trabalho do Questionário Atitudes de Segurança – SAQ *Short Form 2006*, validado para uso no Brasil (13) (alpha de Cronbrach de 0,77), que contém cinco itens. É avaliada por escala Likert com cinco pontos, que varia de zero (discordo totalmente) a 100 pontos (concordo totalmente) e, pontuação média igual ou acima de 75 pontos indica satisfação no trabalho.

A coleta de dados foi desenvolvida por meio de abordagem individual dos profissionais de enfermagem em suas unidades de trabalho. Foi solicitado a cada participante ler e assinar o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE). O estudo foi aprovado previamente em Comitê de Ética em Pesquisa das instituições participantes (pareceres nº 866.255, nº 888.271 e nº 909.009) e seguiu as recomendações da Declaração de Helsinki.

Os dados foram consolidados em planilha eletrônica e analisados com apoio dos programas “SAS” - versão 9.4, e *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) - versão 22. Para descrever o perfil da amostra foi realizada análise descritiva (frequência, porcentagem, média, mediana, desvio-padrão, valor máximo e valor mínimo) das variáveis. Os testes Mann-Whitney ou Kruskal-Wallis foram aplicados para avaliar a relação entre as variáveis de interesse. O pós-teste de Dunn foi realizado quando o teste de Kruskal-Wallis apresentou significância estatística objetivando identificar entre quais variáveis se apresentava a diferença estatística apontada.

## Resultados

Participaram da investigação 452 profissionais de enfermagem. A amostra foi composta por 102 (22,57 %) enfermeiros e 350 (77,43 %) TE. A idade média foi de 37,43 anos (DP = 9,34; mínimo = 18, máximo = 62). Demais características estão apresentadas na tabela 1.

TABELA 1  
Caracterização pessoal e profissional dos profissionais de enfermagem. Minas Gerais, Brasil, 2015 (n= 452)

Variável	Total		Enfermeiros		Técnicos de Enfermagem	
	n	%	n	%	n	%
<b>Sexo</b>						
Feminino	343	75,9	87	85,3	256	73,1
Masculino	109	24,1	15	14,7	94	26,9
<b>Situação conjugal*</b>						
Sem companheiro (solteiro, viúvo, separado)	231	51,7	54	53,5	162	46,8
Com companheiro (casado, união estável)	216	48,3	47	46,5	184	53,2
<b>Hospital</b>						
A	139	30,8	33	32,4	106	30,3
B	134	29,6	30	29,4	104	29,7
C	179	39,6	39	38,2	140	40,0
<b>Unidade</b>						
Internação	231	51,1	47	46,1	184	52,6
Terapia intensiva	129	28,5	32	31,4	97	27,7
Ambulatorial	92	20,4	23	22,5	69	19,7
<b>Tipo de vínculo*</b>						
Estatutário	249	55,3	53	52,0	196	56,3
Consolidação das Leis Trabalhistas	182	40,5	40	39,2	142	40,8
Outros	19	4,2	9	8,8	10	2,9
<b>Turno de trabalho</b>						
Diurno	253	56,0	62	60,8	191	54,6
Noite	199	44,0	40	39,2	159	45,4
<b>Tempo de unidade*</b>						
6 a 11 meses	77	17,2	22	21,8	55	15,8
1 a 2 anos	81	18,0	17	16,8	64	18,4
3 anos ou mais	291	64,8	62	61,4	229	65,8
<b>Tempo de instituição*</b>						
6 a 11 meses	60	13,4	17	16,8	43	12,4
1 a 2 anos	76	17,0	18	17,8	58	16,7
3 anos ou mais	312	69,6	66	65,4	246	70,9
<b>Outro vínculo</b>						
Não	297	65,7	65	63,7	232	66,3
Sim	155	34,3	37	36,3	118	33,7
<b>Carga horária semanal*</b>						
Até 44h semanais	299	66,6	64	62,7	235	67,5
Acima de 45h semanais	150	33,4	37	36,3	113	32,5

Nota: \* Diferença nos totais se devem a dados não informados pelo participante.

Fonte: elaboração própria

Quanto à avaliação dos aspectos assistenciais, organizacionais e laborais, os enfermeiros relataram uma média de 6,17 profissionais (DP = 2,93; mediana = 5; mínimo = 1; máximo = 15) sob sua responsabilidade no último plantão. A respeito da avaliação da qualidade do cuidado, verificou-se que 186 (41,15 %) profissionais

avaliaram a qualidade do cuidado oferecida ao paciente como muito boa; 260 (57,52 %) como boa; 5 (1,11 %) como ruim e 1 (0,22 %) como muito ruim.

Quanto à confiança na capacidade de pacientes e familiares para gerenciar o cuidado após a alta hospitalar, 52 (11,51 %) participantes referiram sentir-se muito confiantes, 308 (68,14 %) confiantes, 89 (19,69 %) com pouca confiança, e 3 (0,66 %) nem um pouco confiantes. Demais aspectos assistenciais, organizacionais e laborais estão demonstrados na tabela 2.

TABELA 2  
Avaliação dos aspectos assistenciais, organizacionais e laborais. Minas Gerais, Brasil, 2015

Variável	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Satisfação no trabalho	80,11	16,26	25,00	85,00	100,00
Intenção de permanecer no trabalho atual (até 12 meses)	8,68	2,37	0,00	10,00	10,00
Intenção de permanecer na enfermagem (até 12 meses)	8,45	2,51	0,00	10,00	10,00
Recomenda o hospital a um familiar como usuário	7,88	2,06	0,00	8,00	10,00
Recomenda o hospital para outro profissional de enfermagem trabalhar	7,74	2,02	1,00	8,00	10,00
Recursos materiais, tecnológicos e estrutura física adequados	5,99	2,69	0,00	6,00	10,00
Quantitativo de profissionais adequado para a realizar assistência	5,21	2,78	0,00	5,00	10,00

Fonte: elaboração própria

A seguir estão apresentados os resultados da comparação da percepção dos profissionais quanto às variáveis de avaliação dos aspectos assistenciais, organizacionais e laborais entre hospitais (tabela 3). A variável percepção da qualidade do cuidado teve pouca variabilidade entre os participantes, tendo a maioria avaliada como boa e muito boa, não sendo, dessa forma, incluída na análise abaixo.

TABELA 3

Comparação entre hospitais da percepção dos profissionais de enfermagem quanto às variáveis de avaliação dos aspectos assistenciais, organizacionais e laborais. Minas Gerais, Brasil, 2015

Variável	Hospital	Média	Desvio-padrão	Mediana	p-valor *
Quantitativo de profissionais adequado para a realizar assistência	A	5,27	2,65	5,00	0,9673
	B	5,18	3,08	5,00	
	C	5,19	2,66	5,00	
Recursos adequados à assistência	A	5,40	2,39	5,00	< 0,0001
	B	7,70	2,50	8,50	
	C	5,16	2,45	5,00	
Recomenda o hospital a um familiar como usuário	A	7,58	2,22	8,00	< 0,0001
	B	8,68	1,79	9,50	
	C	7,51	1,96	8,00	
Recomenda o hospital para outro profissional de enfermagem trabalhar	A	7,55	2,10	8,00	< 0,0001
	B	8,64	1,62	9,00	
	C	7,22	2,02	8,00	
Intenção de permanecer no trabalho atual (até 12 meses)	A	8,40	2,78	10,00	0,1103
	B	8,94	2,08	10,00	
	C	8,70	2,21	10,00	
Intenção de permanecer na enfermagem (até 12 meses)	A	8,19	2,85	10,00	0,1790
	B	8,70	2,30	10,00	
	C	8,47	2,37	10,00	
Confiança na capacidade de pacientes e familiares para gerir o cuidado após a alta	A	2,86	0,62	3,00	0,0037
	B	3,04	0,53	3,00	
	C	2,84	0,55	3,00	
Satisfação no trabalho	A	80,43	16,87	85,00	< 0,0001
	B	86,34	13,12	90,00	
	C	75,20	16,35	80,00	

Nota: \* Teste de Kruskal-Wallis. Pós-teste de Dunn († = diferença significativa

AxB. ‡ = diferença significativa AxC. § = diferença significativa BxC

Fonte: elaboração própria

Os resultados da comparação entre enfermeiros e TE por meio do teste de Mann-Whitney, apontou diferença estatísticas significantes para as variáveis número adequado de profissionais para realizar a assistência (enfermeiros = 4,96; TE = 6,09;  $p = 0,0005$ ) e intenção de permanecer no trabalho atual (enfermeiros = 8,13; TE = 8,84;  $p = 0,0056$ ).

## Discussão

Os participantes eram em sua maioria do sexo feminino, TE, viviam sem companheiro, trabalhavam em unidade de internação, possuíam vínculo laboral do tipo estatutário, desenvolviam suas atividades no turno diurno, tinham experiência na unidade e na instituição igual a três anos ou mais de, não trabalhavam em outra instituição, e a jornada era de até 44h semanais. As características dos participantes estão em consonância com o perfil de trabalhadores de enfermagem brasileiros (14).

Os profissionais de enfermagem estavam satisfeitos com seu trabalho. Pesquisas apontam que a satisfação no trabalho está relacionada a ambientes de trabalho com aspectos positivos (15-16) como adequação de recursos físicos, humanos e materiais, adequação quantitativa e qualitativa da equipe de enfermagem e percepção positiva a respeito da qualidade do cuidado.

Uma propensão positiva quanto a permanecer no trabalho atual e na profissão em até 12 meses foi relatada pelos profissionais. Em diferentes países essa tendência positiva foi confirmada entre os enfermeiros, com 95 % de intenção de permanecer no emprego na Coréia do Sul, 87 % na Irlanda, 86 % na Turquia, 82 % nos Estados Unidos, 73 % na Itália e 57 % no Líbano (17). Um estudo que avaliou o mercado de trabalho da enfermagem no Brasil (18) apontou problemas relacionados à empregabilidade, com 10,1 % de desempregados. Entre aqueles que enfrentaram o desemprego, 66,7 % afirmaram dificuldade para encontrar um novo emprego, podendo justificar o desejo de permanecer no trabalho atual. Destaca-se que pouco mais da metade dos participantes desta investigação estava vinculado ao hospital por meio do regime estatutário, vínculo caracterizado por estabilidade laboral e possibilidade crescimento na carreira.

A inquietação a respeito da intenção dos profissionais de enfermagem de deixar o trabalho atual e a profissão reside no quantitativo insuficiente de trabalhadores para responder adequadamente às demandas de cuidado de enfermagem em diferentes países, o que eleva os riscos relacionadas à segurança e a qualidade assistencial (17). Embora a escassez de trabalhadores de enfermagem não constituir um problema atual no Brasil, aponta-se que esse é um tópico a ser discutido tendo em vista o envelhecimento populacional, o crescimento das demandas em saúde e as limitações financeiras dos sistemas de saúde (6).

A redução dos custos relacionados à assistência em saúde com manutenção da qualidade e segurança é um desafio dos serviços de saúde (19). Nesse sentido, é necessário considerar a influência da equipe de enfermagem nos resultados assistenciais e seu potencial para melhoria da qualidade do cuidado; bem como valorizar aspectos que podem favorecer a prática: liderança, autonomia, participação na tomada de decisão, trabalho em equipe, comprometimento organizacional, adequação de recursos físicos e materiais e quantitativo de profissionais (20).

Verificou-se que o quantitativo de profissionais designados para a assistência, a disponibilidade de recursos materiais e tecnológicos e aspectos relacionados à estrutura física foram considerados adequados nesta investigação. Há relação interdependente entre o equilíbrio na relação entre profissionais e o número de pacientes, podendo ter impacto na satisfação no trabalho, na exaustão emocional, na intenção de deixar o trabalho atual, na ocorrência de acidentes, na percepção dos profissionais a respeito da qualidade do cuidado oferecido, na percepção sobre a segurança do paciente e nos cuidados não realizados (21). Além disso, a percepção de pacientes a respeito da qualidade dos cuidados também foi relacionada à proporção entre profissionais de enfermagem e o número de pacientes (22). Redução de eventos como mortalidade intrahospitalar, erros de medicação, lesões por pressão, e infecções também foram associadas a um maior quantitativo de profissionais (23).

É interessante destacar que, assim como em outros países (11), os participantes deste estudo recomendariam o hospital no qual trabalham para um familiar como usuário e para um colega como profissional. A maioria dos participantes considerou a qualidade do cuidado como boa ou muito boa, sendo a proporção superior à verificada em outros países (11-12,24-26). Os profissionais com percepção favorável do ambiente de trabalho relatam melhor qualidade do cuidado prestado (21), sentem-se mais confiantes na capacidade de gerenciar

o cuidado após a alta entre pacientes ou familiares em gerenciarem o cuidado após a alta, e têm maior predisposição a recomendar o hospital onde trabalham para um familiar (10). A proporção daqueles que se sentem confiantes no gerenciamento do cuidado após a alta por pacientes/familiares foi maior que em outras investigações (12).

A percepção dos profissionais de enfermagem do hospital B foi melhor do que dos profissionais dos hospitais A e C a respeito de: recomendar o hospital a um familiar e a um colega, e confiar na gestão do cuidado após a alta hospitalar. Uma das justificativas parciais para o melhor resultado do hospital B pode residir no fato de ser o único hospital acreditado dentre os participantes do estudo.

A acreditação hospitalar é o julgamento externo relacionado a padrões de qualidade mais comum nos serviços de saúde (27). Evidências sinalizam uma possível relação entre acreditação hospitalar e avanços na qualidade assistencial (28) e desempenho organizacional (29). Entretanto, existe a necessidade de mais estudos sobre os impactos da acreditação no cuidado (29).

Os TE referiram ser insuficiente o número de profissionais para realizar a assistência quando comparados aos enfermeiros, o que reflete seu cotidiano de trabalho focado na assistência direta. A adequação do número de profissionais para prestação dos cuidados pode ser discutida considerando-se a divisão técnica do trabalho, cabendo ao enfermeiro a coordenação da equipe de enfermagem e, aos TE, maior volume de trabalho relacionado à assistência direta (30). Os enfermeiros realizam simultaneamente funções gerenciais e assistenciais, situação que pode justificar as diferenças na percepção de enfermeiros e TE apontadas nesta investigação.

Os TE referiram maior intenção de permanecer no trabalho atual. Aspectos relacionados ao mercado de trabalho podem auxiliar na compreensão deste achado. Um estudo com trabalhadores de enfermagem destacou a dificuldade em encontrar novos postos de trabalho. Ausência de experiência profissional, escassez de concursos públicos, baixa oferta de empregos com carga horária parcial, idade, limitações técnicas e dificuldade de acesso a informação a respeito de vagas de emprego foram apontados como dificultadores do reingresso no mercado de trabalho (18).

Apontam-se como contribuições do estudo para a Enfermagem descrever aspectos laborais e organizacionais que influenciam no processo de trabalho da equipe de enfermagem e que podem repercutir na qualidade da assistência. Além disso, cabe aos gestores a elaboração de estratégias para melhorar aspectos organizacionais e de satisfação no trabalho, como investimento em educação permanente, liderança participativa, avaliação permanente das condições de trabalho incluindo recursos materiais e estruturais, e compromisso com adequado dimensionamento de pessoal.

## **Conclusão**

Os profissionais de enfermagem estavam satisfeitos com o trabalho e relataram intenção de permanecer no trabalho atual e na profissão em 12 meses. Referiram trabalhar em ambiente com adequação do número de pessoal, recursos materiais e tecnológicos, e estrutura física.

A qualidade do cuidado foi considerada boa ou muito boa e expressaram confiança no gerenciamento do cuidado após a alta. Além disso, recomendariam o hospital onde trabalham a um familiar, caso precisassem, e a um colega como um local de trabalho bom.

Entre os hospitais, observou-se que a instituição que possuía acreditação hospitalar apresentou melhores resultados, sugerindo que certificações de qualidade podem favorecer a percepção de profissionais de enfermagem a respeito de aspectos assistenciais, organizacionais e laborais.

Enfermeiros e TE discordaram quanto à percepção em relação ao número de trabalhadores de enfermagem, sendo que os TE referiram ser inadequado. Por outro lado, relataram maior intenção de permanecer no emprego em relação aos enfermeiros.



## Referências

1. Piscotty RJ, Kalisch B, Gracey-Thomas A. Impact of healthcare information technology on nursing practice. *J NursScholarsh*. 2015;47(4):287-93. Available from: <https://doi.org/10.1111/jnu.12138>.
2. McPake B, Mahal A. Addressing the needs of an aging population in the health system: The Australian case. *Health Syst Reform*. 2017;3(3):236-47. Available from: <https://doi.org/10.1080/23288604.2017.1358796>.
3. Kutney-lee A, Stimpfel AW, Sloane DM, Cimiotti JP, Quinn LW, Aiken LH. Changes in patient and nurse outcomes associated with magnet hospital recognition. *Med Care*. 2015;53(6):550-7. Available from: <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000000355>.
4. Huber E, Kleinknecht-Dolf M, Kugler C, Spirig R. Patient-related complexity of nursing care in acute care hospitals—an updated concept. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 2021;35(1):178-95. Available from: <https://doi.org/10.1111/scs.12833>.
5. Cho E, Park J, Choi M, Lee HS, Kim EY. Associations of nurse staffing and education with the length of stay of surgical patients. *J NursScholarsh*. 2018;50(2): 210-218. Available from: <https://doi.org/10.1111/jnu.12366>.
6. All-Party Parliamentary Group on Global Health. Triple Impact: how developing nursing will improve health, promote gender equality and support economic growth. Geneva: All-Party Parliamentary Group on Global Health. 2016. Disponível em: <https://globalhealth.inparliament.uk/news/triple-impact-how-investing-nursing-will-improve-health-improve-gender-equality-and-support>
7. Cho E, Sloane DM, Kim E-Y, Kim S, Choi M, Yoo IY et al. Effects of nurse staffing, work environments, and education on patient mortality: an observational study. *Int J Nurs Stud*. 2015; 52(2):535-42. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.08.006>.
8. Keyko K, Cummings GG, Yonge O, Wong CA. Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *Int J Nurs Stud* [Internet] 2016 [cited 2019 Nov 27]; 61:142-64. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003>.
9. Dorigan GH. Panorama do ambiente da prática: percepção dos enfermeiros do Estado de São Paulo. Campinas, SP. Tese [Doutorado em Ciências da Saúde]: Universidade Estadual de Campinas; 2016. Available from: <https://doi.org/10.47749/T/UNICAMP.2016.972851>
10. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Lake ET, Cheney T. Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *J NursAdm*. 2008; 38(5):223-9. Available from: <https://doi.org/10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7>.
11. Aiken LH, Sloane DM, Bruyneel L, Van den Heede K, Sermeus W, Consortium R. Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *Int J Nurs Stud*. 2013; 50(2):143-53. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11.009>.
12. Aiken LH, Sermeus W, Van den Heede K, Sloane DM, Busse R, McKee M et al. Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *BMJ*. 2012; 344:e1717. Available from: <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717>.
13. Carvalho REFL, Cassiani SHDB. Cross-cultural adaptation of the Safety Attitudes Questionnaire-Short Form 2006 for Brazil. *RevLatAm Enfermagem*. 2012; 20(3):575-82. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000300020>.
14. Machado MH, Aquiar Filho W, Lacerda WF, Oliveira E, Lemos W, Wermelinger M et al. Características gerais da enfermagem: o perfil sociodemográfico. *Enferm Foco*. 2016;7(ESP):9-14. Available from: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2016.v7.nESP.686>.
15. AbuAlRub R, El-Jardali F, Jamal D, Al-Rub NA. Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. *ApplNurs Res*. 2016;31:19-23. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.014>.
16. Bai J, Zhang Q, Wang Y, Yu L-P, Pei X-B, Cheng L, Hsu L. Work environment for Chinese nurses in different types of ICUs: a multisite cross-sectional survey. *J NursManag*. 2015;23(4):498-509. Available from: <https://doi.org/10.1111/jonm.12163>.

17. Burmeister EA, Kalisch BJ, Xie B, Doumit MA, Lee E, Ferraresion A et al. Determinants of nurse absenteeism and intent to leave: an international study. *J NursManag.* 2019;27(1):143-153. Available from: <https://doi.org/10.1111/jonm.12659>.
18. Machado MH, Oliveira E, Lemos W, Lacerda WF, Aguiar Filho W, Wermelinger M et al. Mercado de trabalho da enfermagem: aspectos gerais. *Enferm Foco.* 2016; 7(ESP):35-62. Available from: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2016.v7.nESP.691>.
19. Fleck LM. Controlling healthcare costs: just cost effectiveness or “just” cost effectiveness? *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics.* 2018;27(2):271-283. Available from: <https://doi.org/10.1017/S0963180117000603>.
20. Kowalski MO, Basile C, Bersick E, Cole DA, McClure DE, Weaver SH. What do nurses need to practice effectively in the hospital environment? An integrative review with implications for nurse leaders. *Worldviews Evid Based Nurs.* 2020; 17(1): 60-70. Available from: <https://doi.org/10.1111/wvn.12401>.
21. Wynendaele H, Willems R, Trybou J. Systematic review: Association between the patient–nurse ratio and nurse outcomes in acute care hospitals. *J NursManag.* 2019; 27(5):896-917. Available from: <https://doi.org/10.1111/jonm.12764>.
22. Aiken LH, Sloane DM, Ball J, Bruyneel L, Rafferty AM, Griffiths P. Patient satisfaction with hospital care and nurses in England: an observational study. *BMJ open.* 2018; 8(1): e019189. Available from: <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019189>.
23. Driscoll A, Grant MJ, Carroll D, Dalton S, Deaton C, Jones I et al. The effect of nurse-to-patient ratios on nurse-sensitive patient outcomes in acute specialist units: a systematic review and meta-analysis. *Eur J Cardiovasc Nurs.* 2018;17(1): 6-22. Available from: <https://doi.org/10.1177/1474515117721561>
24. Nantsupawat A, Nantsupawat R, Kunaviktikul W, Turale S, Poghosyan L. Nurse burnout, nurse-reported quality of care, and patient outcomes in Thai hospitals. *J NursScholarsh.* 2016;48(1):83-90. Available from: <https://doi.org/10.1111/jnu.12187>
25. Van Bogaert P, Peremans L, Van Heusden D, Verspuy M, Kureckova V, Van de Cruys Z et al. Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study. *BMC nursing.* 2017;16(1):5. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0200-4>.
26. Aiken LH, Sloane D, Griffiths P, Rafferty AM, Bruyneel L, McHugh M. Nursing skill mix in European hospitals: cross-sectional study of the association with mortality, patient ratings, and quality of care. *BMJ QualSaf.* 2017;26(7):559-568. Available from: <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2016-005567>.
27. Brubakk K, Vist GE, Bukholm G, Barach P, Tjomslund O. A systematic review of hospital accreditation: the challenges of measuring complex intervention effects. *BMC Health Serv Res.* 2015;15:280. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0933-x>.
28. Bogh SB, Falstie-Jensen AM, Hollnagel E, Holst R, Braithwaite J, Johnsen SP. Improvement in quality of hospital care during accreditation: A nationwide stepped-wedge study. *Int J Qual Health Care.* 2016;28(6):715-720. Available from: <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzw099>.
29. Oliveira JL, Gabriel CS, Fertoni HP, Matsuda LM. Management changes resulting from hospital accreditation. *RevLatAm Enfermagem.* 2017;25:e2851. Available from: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1394.2851>.
30. Karino ME, Felli VEA, Sarquis LMM, Santana LL, Silva SR, Teixeira RC. Workloads and strain processes of nursing workers at teaching hospital. *CiêncCuid Saúde.* 2015;14(2):1011-8. Available from: <https://doi.org/10.4025/ciencuidsaude.v14i2.21603>.

## Notas

- \* Artigo original de pesquisa científica.

*Como citar este artigo:* Dutra HS, Alexandre NMC, Guirardello E de B. Avaliação de aspectos assistenciais, organizacionais e laborais na perspectiva dos profissionais de Enfermagem. *Investig Enferm Imagen Desarr.* 2022; 24. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.aaao>

*Limitações:* As limitações desta investigação residem no desenho transversal e descritivo, por inviabilizar relações causais. Embora os profissionais que exercem somente cargos gerenciais não tenham participado, podem ser considerados em estudos futuros.

*Financiamento:* Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior - CAPES (Processos nº 23038.002221/2014-02 e PDSE - 88881.132759/2016-01).