



Satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemato-oncologia

Professional satisfaction of nursing workers from a service of hematology-oncology

Bruna Xavier Morais¹, Cecília Mariane Pinheiro Pedro¹, Grazielle de Lima Dalmolin¹, Augusto Maciel da Silva¹

Objetivo: avaliar o nível de satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemato-oncologia. **Métodos:** estudo transversal, realizado com 46 trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemato-oncologia. Utilizou-se questionário com dados sociodemográficos, laborais e o instrumento Índice de Satisfação Profissional. Para análise dos dados foi utilizada estatística descritiva. **Resultados:** o nível de satisfação profissional encontrado foi de 11,17, considerado baixo. O componente mais importante entre os trabalhadores no que se refere à satisfação profissional foi a interação (2,96), seguida da autonomia (2,93), e o menos importante foi o status profissional (1,62). **Conclusão:** observou-se baixo índice de satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem do serviço de hemato-oncologia. Os componentes interação e autonomia foram considerados os mais importantes para a satisfação profissional.

Descritores: Satisfação no Emprego; Enfermagem; Saúde do Trabalhador.

Objective: to evaluate the level of professional satisfaction of nursing staff from a service of hematology-oncology. **Methods:** a cross-sectional study was carried out with 46 nursing workers from a service of hematology-oncology. A questionnaire was used with sociodemographic, labor data and the instrument of Professional Satisfaction Index. Descriptive statistics were used to analyze the data. **Results:** the level of job satisfaction found was 11.17, considered low. The most important component among workers in terms of professional satisfaction was interaction (2.96), followed by autonomy (2.93), and the least important was professional status (1.62). **Conclusion:** it was observed a low index of professional satisfaction of the nursing staff of the service of hematology-oncology. The components interaction and autonomy were considered the most important for job satisfaction.

Descriptors: Job Satisfaction; Nursing; Occupational Health.

¹Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, RS, Brasil.

Autor correspondente: Bruna Xavier Morais

Universidade Federal de Santa Maria, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, prédio 26, sala 1302, Centro de Ciências da Saúde. CEP: 97105-900. Santa Maria, RS, Brasil. E-mail: bruna_morais100@hotmail.com

Introdução

O processo de trabalho se modificou, nas últimas décadas, devido às transformações advindas da globalização. Por meio destas, aumentou-se a produtividade e a competitividade no mercado de trabalho. Em consonância, intensificaram-se as exigências sobre os trabalhadores, buscando maior qualificação, ritmo e carga de trabalho. Este cenário pode resultar na diminuição da satisfação profissional, o que pode interferir diretamente no processo saúde/doença destes⁽¹⁾.

A satisfação profissional define-se pelo estado afetivo que os indivíduos apresentam por meio de experiências no trabalho⁽²⁾, e quanto maiores forem os fatores de satisfação, maior poderá ser o comprometimento do trabalhador na prestação de assistência qualificada. Alguns aspectos são considerados fontes de satisfação no trabalho, como salário adequado, autonomia na tomada de decisões, relação com colegas de profissão e possibilidade de crescimento pessoal e profissional⁽³⁾. Envolve também aspectos de infraestrutura e condições de trabalho, como disponibilidade de recursos materiais, necessários ao desempenho satisfatório das atividades⁽⁴⁾.

Desse modo, considera-se que a satisfação profissional pode depender de diversos fatores, entre estes, a natureza do trabalho e a vivência de cada trabalhador em atividades laborais. No contexto ocupacional do enfermeiro, destaca-se a exposição diária à excessiva rotina de atividades, as quais são caracterizadas por intensas situações de estresse⁽⁵⁾. No ambiente hospitalar, em especial, o trabalho da enfermagem pode ser considerado complexo, uma vez que os profissionais são responsáveis por promover o cuidado de pacientes, juntamente com os demais membros da equipe de enfermagem e de saúde. Esses, a partir do ambiente laboral e das relações interpessoais, estão sujeitos a desenvolver sentimentos de prazer e alegria, assim como de insatisfação e sofrimento, podendo acarretar desgastes físicos ou psíquicos⁽⁶⁾.

Destacam-se os trabalhadores que atuam no setor de hemato-oncologia, área que envolve especi-

ficidade, complexidade e exigência. Presenciam diariamente pacientes que estão expostos a tratamentos prolongados e agressivos, sujeitos a efeitos colaterais, cirurgias mutilantes, alto comprometimento emocional, sofrimento, dor e, por vezes, a morte⁽⁷⁻⁸⁾. Outras situações, como lidar com a aflição e angústia de familiares de pacientes, carência de agilidade na realização de exames e disponibilidade de medicações por parte da rede de saúde, conviver com a rotatividade de profissionais no setor de trabalho, despreparo de colegas de equipe (escasso conhecimento sobre a área) e ausência de reconhecimento e valorização do trabalho pela instituição, também, constituem importantes fontes de insatisfação profissional⁽⁹⁾.

Diante do exposto, o estudo apresentou como questão de pesquisa: qual o nível de satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemato-oncologia? Logo, objetivou-se avaliar o nível de satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem de um serviço de hemato-oncologia.

Métodos

Estudo transversal, realizado com trabalhadores de enfermagem do serviço de hemato-oncologia de um hospital universitário da região central do Rio Grande do Sul, Brasil. O serviço compreende os ambulatórios de quimioterapia e radioterapia, unidade de oncologia pediátrica e centro de transplante de medula óssea, em que atuavam 52 trabalhadores de enfermagem.

Utilizou-se amostragem não probabilística por conveniência, porém para reduzir a ocorrência de possíveis vieses, calculou-se amostra mínima por meio de fórmula para amostragem finita⁽¹⁰⁾, obtendo-se como resultado um número mínimo de 45 participantes.

Como critério de inclusão, os participantes deveriam estar atuando no mínimo há 30 dias no setor. Excluíram-se os afastados por motivo de férias ou licenças no período da coleta de dados. Assim, participaram do estudo 46 trabalhadores de enfermagem, 23 enfermeiros, 18 técnicos de enfermagem e cinco auxi-

liares de enfermagem.

A coleta de dados aconteceu de dezembro de 2014 a março de 2015, por membros do grupo de pesquisa previamente capacitados pela pesquisadora responsável. Os trabalhadores de enfermagem foram convidados a responder ao questionário durante os turnos de trabalho, sendo entregue o instrumento de pesquisa junto a duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, agendando horário para a devolução. A tentativa de busca foi realizada até três vezes.

Utilizou-se questionário de dados sociodemográficos (sexo, idade, estado civil e filhos) e laborais (escolaridade, profissão, carga horária semanal e turno de trabalho), além do instrumento Índice de Satisfação Profissional, construído e validado em contexto norte americano⁽¹¹⁾, adaptado para o cenário brasileiro, sendo utilizado em pesquisas diversas nesse cenário⁽⁴⁻⁵⁾, objetivando verificar o nível de satisfação de enfermeiros em relação aos componentes do trabalho e identificar a importância relativa atribuída a esses: autonomia, interação, status profissional, requisitos do trabalho, normas organizacionais, e remuneração⁽⁴⁾.

O Índice de Satisfação profissional é um instrumento autoaplicável, composto por duas partes (A e B). A primeira (parte A) consiste em uma lista de comparações com 15 pares dos componentes⁽⁴⁻⁵⁾. Permite medir a importância relativa de cada componente, atribuída pelo participante da pesquisa, possibilitando a compreensão das suas expectativas⁽¹¹⁾. A segunda (parte B), denominada Escala de Atitudes, consiste em 44 afirmações que abrangem os seis componentes da satisfação profissional, organizada em uma escala tipo Likert de sete pontos, variando de discorda inteiramente (1) e concorda inteiramente (7). Essa parte mensura o quanto o trabalhador de enfermagem está satisfeito em relação a cada um dos seis componentes⁽¹¹⁾.

Para análise da parte A (Comparações Paredas), primeiramente, desenvolveu-se matriz de frequência, relacionando quantas vezes cada componente foi escolhido em relação aos demais. Após, essa foi

transformada em padrão de proporção, e por sua vez, em matriz dos escores-Z, para conversão das proporções em desvios-padrão. A correção do escore-Z ocorreu por meio da soma de um fator de correção (+2,5), com propósito de eliminar os valores negativos⁽⁴⁾.

Em relação à análise da parte B (Escala de Atitudes), inicialmente, os itens foram agrupados de acordo com cada componente, sendo realizada a inversão dos escores das questões com enunciado positivo. Após, foi calculado o Escore Total do Componente. Seguidamente, este tem o valor dividido pelo número total de itens de cada componente, originando os Escores Médios dos Componentes⁽⁴⁾.

Na sequência, calculou-se o Escore Ajustado do Componente (coeficiente de ponderação x escore médio do componente). Ao final, os escores ajustados de cada componente foram somados e divididos pelo número de componentes, resultando no Índice de Satisfação Profissional, o qual pode variar de 0,9 a 37,1, em uma direção positiva⁽⁵⁾.

Os dados foram incluídos no programa Excel®, com dupla digitação. Posteriormente, para análise dos dados, foi utilizada estatística descritiva com emprego do programa *Predictive Analytics Software*, da *Statistical Package for the Social Sciences (PASW Statistic®)* versão 18.0 para *Windows* e do programa estatístico R versão 3.0.2.

O estudo respeitou as exigências formais contidas nas normas nacionais e internacionais regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Resultados

A maioria dos participantes era do sexo feminino (95,7%), com idade média de 38,57 anos e desvio-padrão (DP=8,24), casados ou vivendo com companheiro (76,1%) e possuíam apenas um filho (41,3%). Quanto às características laborais, predominaram enfermeiros (50,0%), com especialização (65,2%), média de carga horária semanal de trabalho de 31,7 horas (DP=10,86) e que trabalhavam à noite (30,0%).

Em relação à satisfação profissional dos tra-

balhadores de enfermagem, identificou-se índice de 11,17, considerado baixo, conforme análise das partes A e B do instrumento, como observado na sequência.

Na parte A, conforme Tabela 1, verificou-se que o componente selecionado em maior frequência pelos participantes, ou seja, considerado como mais importante, foi a autonomia em relação ao status profissional.

Para obtenção do coeficiente de ponderação de cada componente da satisfação profissional, realizou-se a conversão das proporções descritas na Tabela 1 em desvios-padrão. Deste modo, a matriz de proporção foi convertida em matriz de escores-Z, com a utilização do fator de correção +2,5, a fim de eliminar os valores negativos (Tabela 2).

Tabela 1 – Matriz de frequências absolutas das respostas obtidas nas comparações pareadas do Índice de Satisfação Profissional de trabalhadores de enfermagem do serviço de hemato-oncologia pesquisado (n=46)

Menos importante	Mais importante					
	Remuneração	Autonomia	Requisitos no trabalho	Status profissional	Normas organizacionais	Interação
Remuneração	-	33	25	13	22	28
Autonomia	13	-	18	6	17	26
Requisitos no trabalho	21	28	-	7	12	26
Status profissional	33	40	39	-	34	39
Normas organizacionais	24	29	34	12	-	34
Interação	18	20	20	7	12	-

Tabela 2 – Matriz dos escores-Z (Z-scores) das respostas obtidas pelos trabalhadores de enfermagem do serviço de hemato-oncologia pesquisado, com coeficiente de ponderação (n=46)

Menos importante	Mais importante					
	Remuneração	Autonomia	Requisitos do trabalho	Status profissional	Normas organizacionais	Interação
Remuneração	-	0,574	0,108	-0,574	-0,055	0,277
Autonomia	-0,574	-	-0,277	-1,126	-0,332	0,164
Requisitos do trabalho	-0,108	0,277	-	-1,028	-0,64	0,164
Status profissional	0,574	1,126	1,028	-	0,64	1,028
Normas organizacionais	0,055	0,332	0,64	-0,64	-	0,64
Interação	-0,277	-0,164	-0,164	-1,028	-0,64	-
Soma	-0,33	2,145	1,335	-4,396	-1,027	2,273
Média	-0,066	0,429	0,267	-0,879	-0,205	0,455
Fator correção	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
Coeficiente de ponderação de componente	2,434	2,929	2,767	1,621	2,295	2,955
	2,43	2,93	2,77	1,62	2,3	2,96

O coeficiente de ponderação, segundo a Tabela 2, demonstra a ordem de importância de cada componente do Índice de Satisfação Profissional dada pelos trabalhadores de enfermagem do serviço de hemato-oncologia pesquisado. O componente mais importante entre os trabalhadores no que se refere à satisfação profissional foi a interação (2,96), seguida da autonomia (2,93), e o menos importante foi o status profissional (1,62).

Os resultados das partes A e B foram convergentes, pois se observou, por exemplo, no componente interação, os participantes afirmam (76,1%) que os médicos cooperavam com a equipe de enfermagem, assim como relataram (93,5%) cooperação e ajuda entre a equipe de enfermagem. Quanto à autonomia, a maioria (80,4%) dos trabalhadores afirmou que possuía participação suficiente no planejamento da assistência. Isto posto, demonstra-se que os componentes eram importantes para satisfação profissional entre os trabalhadores pesquisados.

Na Tabela 3, são apresentados os valores de coeficiente de ponderação, escores total e médio ajustados, e Índice de Satisfação profissional entre trabalhadores de enfermagem de hemato-oncologia.

Tabela 3 – Coeficiente de ponderação, Escore Total, Escore Médio e Escore ajustado do Índice de Satisfação profissional entre trabalhadores de enfermagem de hemato-oncologia (n=46)

Componentes	Coeficiente de ponderação (parte A)	Escore total (parte B)	Escore Médio (parte B)	Escore ajustado (AxB)
Autonomia	2,93	36,48	4,56	13,36
Interação	2,96	46,91	4,69	13,88
Status profissional	1,62	38,41	5,49	8,89
Requisitos trabalho	2,77	26,74	4,46	12,35
Normas organizacionais	2,30	25,57	3,65	8,40
Remuneração	2,43	25,11	4,19	10,18
Soma	-	-	-	67,06
Índice de satisfação profissional	-	-	-	11,17

Verificou-se que os trabalhadores de enfermagem que atuavam no serviço de hemato-oncologia pesquisado tinham maior satisfação profissional com a interação entre os trabalhadores, seguida da autonomia na realização das atividades laborais.

Discussão

Considerou-se como limitação do estudo o fato de a coleta de dados ter ocorrido em período de férias e de novas contratações, de modo que os participantes podem não ter vivenciado situações que envolvessem todos os componentes avaliados sobre a satisfação profissional.

O trabalho da enfermagem em hemato-oncologia caracteriza-se como assistência que envolve, além das práticas de cuidado, situações peculiares, como a especificidade dos tratamentos utilizados e a presença de pacientes sensibilizados, com maiores limitações. Os métodos terapêuticos nesta área envolvem desde terapias medicamentosas até métodos intervencionistas, como cirurgias, ou meios que necessitam de maior aparato tecnológico. Com isso, exigem-se dos profissionais atuantes conhecimento, atenção e empenho na prestação de cuidados, o que implica diversidade de tarefas a serem desenvolvidas no dia a dia ocupacional. Além das particularidades da área, somam-se problemas organizacionais do trabalho, como conflitos entre equipe, ausência de controle das atividades e sobrecarga de trabalho⁽¹²⁾.

O índice de satisfação profissional identificado equipara-se a outros estudos realizados no cenário brasileiro, como entre trabalhadores de enfermagem que atuam em um hospital oncológico, que apresentaram índice de 10,01⁽¹³⁾, enfermeiros atuantes em unidades de terapia intensiva apresentaram índices entre 8,62⁽⁵⁾ e 10,95⁽¹⁴⁾, e técnicos de enfermagem do mesmo setor 11,01⁽⁵⁾. Observa-se, assim, que os achados dos estudos apresentam-se aproximados e demonstram baixa satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem.

O trabalho da enfermagem nesta área pode acarretar situações de sofrimento ou adoecimento, bem como implicações para satisfação profissional⁽⁸⁾. Nesta perspectiva, os achados desta avaliação entre os trabalhadores de enfermagem apontaram que o componente interação foi considerado o mais importante, seguido da autonomia. Avaliação semelhante entre enfermeiros do setor de oncologia apontou a autonomia (3,41) como componente mais importante para satisfação profissional, seguido da remuneração (3,06) e da interação (2,80)⁽¹³⁾.

A interação no trabalho da enfermagem envolve relações interpessoais, cooperação e comunicação formal nas atividades laborais, sendo importante fator para a satisfação profissional, uma vez que estas são determinantes para desenvolver o cuidado qualificado em distintos cenários de saúde. Destaca-se novamente que os serviços de hemato-oncologia demandam complexidade e exigência nos cuidados, envolvem tratamentos agressivos, efeitos colaterais, sentimentos de medo e insegurança por parte de pacientes⁽⁷⁾, o que demonstra a importância da interação e do relacionamento interpessoal nesse ambiente.

Estudo comparativo entre profissionais brasileiros e portugueses do setor de oncologia observou que o trabalho em equipe, especialmente entre enfermagem e médicos, foi considerado motivo de satisfação profissional. Enfatiza-se que a interação entre os profissionais, ou seja, o apoio e a comunicação eficiente entre membros da equipe podem auxiliar na prestação do cuidado e segurança do paciente, assim como promover a satisfação no trabalho⁽⁸⁾.

Profissionais de enfermagem de um Hospital Universitário apontam que a interação entre membros da equipe de enfermagem, promovida pela atuação conjunta e colaborativa na prestação de cuidados, está relacionada à cooperação no trabalho da enfermagem, constituindo-se em instrumento fundamental na articulação das ações de enfermagem⁽¹⁵⁾.

Com relação ao componente da autonomia, observou-se, em estudo internacional, que essa foi con-

siderada o componente mais importante para satisfação profissional em trabalhadores de enfermagem⁽¹⁶⁾. Trabalhadores de enfermagem de uma Unidade Básica Distrital de Saúde atribuem a menor importância ao componente autonomia, avaliando o status profissional como o segundo aspecto mais importante para satisfação profissional⁽¹⁷⁾.

Na hemato-oncologia, considera-se a autonomia no trabalho ponto importante na gerência do cuidado, a qual envolve, além das técnicas e práticas de enfermagem, as atividades de educação em saúde e pesquisa (aprofundamento teórico). A autonomia profissional em enfermagem é exercida pelo profissional quando este, a partir de sua pro-atividade, utiliza conhecimento científico, habilidades e competências na prática do cuidado e nas tomadas de decisões. Essa se encontra nas práticas de cuidado prestadas às pessoas que necessitam do conhecimento e da habilidade específica desta profissão. Destarte, implica-se fundamentar a assistência no saber científico e legislação própria. Envolve posicionamento e liderança no trabalho, que permite estabelecer vínculo de confiança entre o profissional e a sociedade⁽¹⁸⁻¹⁹⁾.

Por fim, semelhante ao encontrado entre trabalhadores de enfermagem de uma unidade de terapia intensiva⁽⁵⁾, o status profissional mostrou-se como o componente que gera menos satisfação entre os trabalhadores. Frisa-se que este componente pode estar relacionado ao sentimento gerado pela pouca valorização profissional, reconhecimento pelo trabalho desenvolvido, reconhecimento financeira, acúmulo de atividades profissionais e baixa expectativa de ascensão profissional entre os trabalhadores de enfermagem, consequentemente, podendo resultar na diminuição da satisfação profissional^(5,17).

Entretanto, quando comparado aos demais componentes, o status profissional foi o que menos exerceu influência na satisfação, demonstrando que os trabalhadores pesquisados se sentiam mais satisfeitos com elementos que envolviam diretamente o cuidado de enfermagem, ao invés do reconheci-

to e da valorização externa. Como contribuições do estudo, enfatiza-se que os achados podem constituir ferramenta aos gestores de instituições de saúde na formulação de recursos e ações em prol da prevenção do adoecimento ocupacional, promoção da saúde de trabalhadores e melhora da qualidade da assistência.

Em vista disso, destaca-se a importância da realização de novos estudos sobre a satisfação no trabalho da enfermagem, principalmente no que se refere à identificação de aspectos que podem contribuir para baixos índices de satisfação, bem como para a busca de estratégias para maior satisfação.

Conclusão

Observou-se baixo índice de satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem do serviço de hemato-oncologia. Os componentes interação e autonomia foram considerados os mais importantes para satisfação profissional.

Colaborações

Silva AM contribuiu na concepção e projeto ou análise e interpretação dos dados. Morais BX e Pedro CMP contribuíram na redação do artigo e revisão crítica relevante do conteúdo intelectual. Dalmolin GL contribuiu na aprovação final da versão a ser publicada.

Referências

1. Antunes R, Praun L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serv Soc Soc.* 2015; (123):407-27. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>
2. Paglione NL, Vannuchi MTO, Tenani MNF, Pissinati PSC. Professional satisfaction of the nursing team of the surgical center in a medium complexity public hospital. *Rev Enferm UFPE on line [Internet]*. 2016 [cited 2017 Sep 22]; 10(3):1080-7. Available from: http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/7130/pdf_9872
3. João ALS, Alves CP, Silva C, Diogo F, Ferreira ND. Validação de uma Escala de Satisfação dos Enfermeiros com o trabalho para a população portuguesa. *Rev Enf Ref.* 2017; (12):117-30. doi: <https://doi.org/10.12707/RIV16066>
4. Tenani MNF, Vannuchi MTO, Haddad MCL, Matsuda LM, Pissinat PSC. Satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem recém-admitidos em hospital público. *Rev Min Enferm.* 2014; 18(3):585-91. doi: <http://www.dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20140043>
5. Versa GLGS, Matsuda LM. Satisfação profissional da equipe de enfermagem intensivista de um hospital de ensino. *Rev Enferm UERJ [Internet]*. 2014 [citado 2017 out. 30]; 22(3):409-15. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/5765/10511>
6. Morais MP, Martins JT, Galdino MJQ, Robazzi MLCC, Trevisan GS. Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. *Rev Enferm UFSM.* 2016; 6(1):1-9. doi: <http://dx.doi.org/10.5902/2179769217766>
7. Umann J, Silva RM, Benavente SBT, Guido LA. The impact of coping strategies on the intensity of stress on hemato-oncology nurses. *Rev Gaúcha Enferm.* 2014; 35(3):103-10. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2014.03.44642>
8. Bordignon M, Monteiro MI, Mai S, Martins MFSV, Rech CRA, Trindade LL. Oncology nursing professionals' job satisfaction and dissatisfaction in Brazil and Portugal. *Texto Contexto Enferm.* 2015; 24(4):925-33. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-0707201500004650014>
9. Bordignon M, Ferraz L, Beck CLC, Amestoy SC, Trindade LL. (Dis)satisfaction of health professionals who work with oncology. *Rev Rene.* 2015; 16(3):398-406. doi: <http://dx.doi.org/10.15253/2175-6783.2015000300013>
10. Sampieri HR, Collado CF, Lucio MPB. Metodologia de pesquisa. Porto Alegre: Penso; 2013.
11. Ahmad N, Oranye NO, Danilov A. Rasch analysis of Stamps's Index of Work Satisfaction in nursing population. *Nurs Open.* 2016; 4(1):32-40. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/nop2.61>

12. Umann J, Silva RM, Benetti ERR, Guido LA. Stress and Coping among nurses of hemato-oncologic units. *Rev Rene* [Internet]. 2013 [cited 2017 Aug. 29]; 14(4):783-90. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/3240/324028459015.pdf>
13. Silva VR, Velasque LS, Tonini T. Job satisfaction in an oncology nursing team. *Rev Bras Enferm*. 2017; 70(5):1040-7. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0422>
14. Oliveira EM, Barbosa RL, Andolhe R, Eiras FRC, Padilha KG. Nursing practice environment and work satisfaction in critical units. *Rev Bras Enferm*. 2017; 70(1):73-80. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0211>
15. Rothebarth AP, Cesário JB, Lima LPS, Ribeiro MRR. O trabalho em equipe na enfermagem: da cooperação ao conflito. *Rev Gest Saúde* [Internet]. 2016 [citado 2017 ago. 29]; 7(2):521-34. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/22037/15732>
16. O’Keeffe AP, Corry M, Moser DC. Measuring job satisfaction of advanced nurse practitioners and advanced midwife practitioners in the Republic of Ireland: a survey. *J Nurs Manag*. 2015; 23(1):107-17. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12096>
17. Pinto IC, Panobianco CSMM, Zacharias FCM, Bulgarelli AF, Carneiro TSG, Gomide MFS, et al. Analysis of job satisfaction of the nursing staff of a primary health care unit. *Rev Gaúcha Enferm*. 2014; 35(4):20-7. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2014.04.45491>
18. Hey AP, Caveião C, Montezeli JH, Cardoso FS, Pruner JA, Silva TT. Perception of nurses about their autonomy in prevention of pneumonia associated with mechanical ventilation. *Rev Enferm UFPE on line* [Internet]. 2015 [cited 2017 sep. 22]; 9(Supl. 7):9062-8. Available from: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/10698/11765>
19. Bellaguarda MLR, Padilha MI, Pereira Neto AF, Pires D, Peres MAA. Reflection on the legitimacy of the autonomy at nursing in the field of the health professions in the light of Eliot Freidson’s ideas. *Esc Anna Nery*. 2013; 17(2):369-74. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-81452013000200023>