

Enfermagem Brasil 2018;17(4):370-6

## ARTIGO ORIGINAL

### Índice de satisfação da equipe de enfermagem atuante em um serviço de pronto atendimento

Vanessa Natacha da Silva Oliveira\*, Valdinéa Luiz Hertel, M.Sc.\*\*, Paula Rogéria da Silva\*\*\*

\**Enfermeira pela Faculdade de Enfermagem Wenceslau Braz, Itajubá/MG, Especialização em Enfermagem em Urgência e Emergência pelo Centro Universitário Tereza D'Ávila, UNIFATEA, Lorena/SP, Enfermeira do Hospital Escola de Itajubá/MG, \*\*Enfermeira pela Escola de Enfermagem Wenceslau Braz, Docente da Faculdade Wenceslau Braz, Itajubá/MG e do Centro Universitário Teresa D'Ávila (UNIFATEA) Lorena/SP, \*\*\*Enfermeira pela Escola de Enfermagem Wenceslau Braz, Itajubá/MG*

Recebido em 12 de janeiro de 2018; aceito em 29 de maio de 2018.

**Endereço para correspondência:** Valdinéa Luiz Hertel, Rua Do Sossego, n. 154, Mirante da Serra, 27521-600 Resende RJ, E-mail: valdineahertel@gmail.com; Paula Rogéria da Silva: paulinhahappy@outlook.com; Vanessa Natacha da Silva Oliveira: vanessanatacha\_silva@yahoo.com.br

## Resumo

**Objetivo:** Avaliar o nível de satisfação dos profissionais de enfermagem de uma unidade de pronto-socorro. **Métodos:** Estudo de abordagem quantitativa, do tipo exploratória, descritiva e transversal realizado com a colaboração de 33 profissionais. Para coleta de dados utilizou-se um instrumento com o intuito de registrar os dados pessoais dos participantes e para avaliar o nível de satisfação dos mesmos foi aplicada a Escala de Atitude do Índice de Satisfação Profissional. **Resultados:** Evidenciou-se que os participantes obtiveram o conceito "Bom" sendo o domínio que mais contribuiu para a satisfação dos participantes foi o requisito do trabalho e o de pior escore o domínio interação. **Conclusão:** Sugere-se que novos estudos sejam realizados visando correlacionar as características pessoais dos profissionais de enfermagem com os domínios que contemplam as escalas que avaliam satisfação profissional.

**Palavras-chave:** enfermagem, satisfação, pronto-socorro.

## Abstract

### **Satisfaction index of the nursing team acting in an emergency medical service**

**Objective:** To evaluate the level of satisfaction of nursing professionals in a first aid unit. **Methods:** A quantitative, exploratory, descriptive and cross-sectional study conducted with the collaboration of 33 professionals. For data collection, an instrument was used to register the personal data of the participants and for assessing the level of satisfaction of the participants, the Attitude Scale of the Professional Satisfaction Index was applied. **Results:** We evidenced that the participants obtained the concept "Good" being the domain that contributed the most to the satisfaction was the job requirements and the worst score the domain interaction. **Conclusion:** It is suggested that new studies be carried out aiming to correlate the personal characteristics of nursing professionals with the domains that contemplate the scales that evaluate professional satisfaction.

**Key-words:** nursing, professional satisfaction, emergency room.

## Resumen

### **Índice de satisfacción del equipo de enfermería actuante en un servicio médico de emergencia**

**Objetivo:** Evaluar el nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería de una unidad de servicio de emergencia. **Métodos:** Estudio de abordaje cuantitativo, del tipo exploratorio, descriptivo y transversal realizado con la colaboración de 33 profesionales. Para la recolección de datos se utilizó un instrumento con el fin de registrar los datos personales de los participantes y para evaluar el nivel de satisfacción de los mismos se aplicó la Escala de Actitud del Índice de Satisfacción Profesional. **Resultados:** Se evidenció que los participantes obtuvieron el concepto "Bueno" siendo el dominio que más contribuyó para la satisfacción de los participantes fue el requisito del trabajo y el de peor escore el dominio interacción.

**Conclusión:** Se sugiere que nuevos estudios sean realizados para correlacionar las características personales de los profesionales de enfermería con los dominios que contemplan las escalas que evalúan satisfacción profesional.

**Palabras-clave:** enfermería, satisfacción profesional, servicios médicos de urgencia.

## Introdução

A satisfação profissional é um tema que vem despertando o interesse em pesquisadores de todo o mundo, haja vista a grande necessidade de se compreender o papel que a mesma exerce em algumas situações do dia a dia do ser humano, bem como porque sentir-se satisfeito ou não no trabalho interfere no comportamento profissional e social dos indivíduos e por sua vez em sua saúde [1].

A equipe de enfermagem desenvolve suas atividades laborais dentro de um contexto social e, dependendo da forma como executa e organiza suas atividades, pode desencadear sensações de satisfação, insatisfação, realização profissional, prazer, sofrimento e outros. Logo, compreende-se que a satisfação com o trabalho está ligada a somatória de sentimentos favoráveis que o profissional tem mediante a atividade que o mesmo exerce e que, quanto mais fatores geradores de satisfação estiverem presentes entre esta relação trabalhador/trabalho, maior será o esforço deste profissional em proporcionar uma assistência qualificada ao usuário, família e comunidade [2-3].

Sabe-se que as condições que geram insatisfação no trabalho pode acarretar potenciais prejuízos à saúde do trabalhador, fato este que justifica a realização do presente estudo, uma vez que ao realizar investigações acerca da temática referida e também dos fatores geradores de (in)satisfação, como aqueles referentes às condições de trabalho e às relações interpessoais no ambiente laboral, possibilitam a compreensão e implementação de mudanças necessárias no contexto do trabalho e subsidiar estratégias de prevenção de danos aos trabalhadores e clientes/usuários do sistema de saúde.

Em se tratando de unidade de Pronto Socorro, sabe-se que esta é caracterizada como um ambiente tenso, estressante e tumultuado devido à alta rotatividade de pessoas com diferentes graus de complexidade. Tendo em vista que a satisfação no trabalho é um dos indicadores que promovem a qualidade de vida do ser humano, este estudo abarca como objetivo descrever o nível de satisfação dos profissionais de enfermagem de uma unidade de pronto socorro, haja vista que na referida unidade a equipe de enfermagem presta assistência direta aos pacientes, sendo estes profissionais os responsáveis pelos cuidados não só visando sua recuperação, mas também a cura e reabilitação destes indivíduos que encontram-se em situações limites, em que simples detalhe pode lhe custar a vida.

## Material e métodos

Trata-se de estudo de natureza quantitativo, com abordagem descritiva, exploratória e transversal. Participaram do estudo 33 profissionais de ambos os gêneros que atuam na Unidade do Pronto Socorro do Hospital Escola da cidade de Itajubá-MG. Os participantes foram selecionados por meio dos seguintes critérios de elegibilidade: ser profissionais de enfermagem atuantes na unidade de pronto atendimento do Hospital Escola de Itajubá e aceitarem participar do presente estudo por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Portanto, os participantes que não contemplaram o perfil supracitado foram automaticamente excluídos.

A coleta de dados foi efetuada entre os meses de setembro e outubro do ano de 2015 na referida instituição. Antes da realização da coleta de dados propriamente dita, foi realizado um estudo piloto intitulado pré-teste com 10% da amostra total do presente estudo, o que corresponde a 3 colaboradores de enfermagem com atuação no Pronto Socorro do Hospital Escola, logo, como não foram necessárias modificações no instrumento utilizado, os indivíduos que participaram da etapa referida foram inseridos na amostra final o que totalizou uma amostra final de 33 indivíduos para realização do estudo.

No que se refere ao registro das informações necessárias, essas foram obtidas por meio de entrevista semiestruturada, aplicando-se dois instrumentos distintos aos participantes: um questionário de registros para a Caracterização Pessoal e Profissional e a Escala de Atitude de Satisfação Profissional.

A Escala de Atitude do Índice de Satisfação Profissional foi utilizada para avaliação do índice de satisfação dos profissionais. O instrumento foi desenvolvido por Stamps e validado

por Lino [4,5], baseia-se em seis componentes: Status Profissional; Requisitos do Trabalho, Normas Organizacionais, Remuneração, Interação e Autonomia comparados entre si formando a parte inicial do Índice de Satisfação Profissional (ISP). A segunda parte do instrumento, denominada Escala de Atitude, contém 44 itens, arranjados de forma aleatória na escala, que permitem ao respondente estabelecer o seu grau de satisfação com o seu local de trabalho. A Escala de Atitude apresenta alternativas do tipo Likert com valores decrescentes que variam entre 1 e 7 pontos, a alternativa que concorda inteiramente corresponde a (1) e a que discorda inteiramente (7), ou seja, quanto menor a pontuação apresentada maior é a influência dos domínios investigados na satisfação profissional, e quanto maior a pontuação, menor a sua significância frente a variável satisfação profissional.

Os dados coletados foram analisados por meio dos programas estatísticos Microsoft Excel versão 2013 e Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versão 22), utilizando-se da estatística descritiva para as variáveis categóricas e estatística inferencial para as variáveis numéricas.

O presente estudo foi desenvolvido após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Teresa D'Avila (UNIFATEA), protocolo n. 1.228.660/2015, seguindo os preceitos éticos estabelecidos pela resolução 466/12 que abarca a ética em pesquisa envolvendo seres humanos.

## Resultados

Observou-se que 78,78% eram do gênero feminino; a média de idade foi de  $33,93 \pm 9,69$  anos; 42,42% eram casados; 66,66% possuíam filhos; a média de quantidade de filhos foi de  $1,72 \pm 0,82$ ; 100% dos entrevistados afirmaram possuir alguma religião, 84,84% eram católicos.

Quanto aos dados referentes às características pessoais dos participantes, a média do tempo de formação profissional (em anos) foi de  $7,61 \pm 7,39$ ; 69,69% não possuíam curso de pós-graduação; o tempo de experiência profissional (em anos) foi de  $5,62 \pm 7,24$ ; 48,48% trabalhavam no turno da noite; 48,48% tinham carga horária de 6 horas e os outros 48,48% com carga horária de 12 horas; 90,90% atuavam no pronto socorro.

Para melhor compreensão dos resultados obtidos com a Escala Total de Atitude do Índice de Satisfação Profissional (ETAISP), adotou-se os seguintes conceitos para analisá-la (Tabela I).

As medidas de tendência e dispersão central referentes à Escala Total de Atitude do Índice de Satisfação Profissional e seus domínios, assim como sua classificação encontram-se na Tabela II.

Pode-se observar quanto aos resultados obtidos por meio do instrumento utilizado que o domínio que mais contribuiu para a satisfação dos participantes deste estudo foi Requisitos do trabalho representado por uma média de 17,66 e, portanto, classificado como muito bom. No que se refere ao domínio que menos contribuiu com a satisfação profissional dos colaboradores deste estudo, observou-se que o domínio interação, com média 31,48, foi o que menos se mostrou significativo quando avaliamos satisfação profissional entre a equipe de enfermagem.

Todavia, observou-se que os domínios autonomia e remuneração também se fizeram importantes durante a análise do presente estudo, logo, de forma geral, evidenciou-se que a satisfação profissional dos entrevistados obteve média de escore 154,4 sendo classificada como boa.

**Tabela I - Conceitos para análise da ETAISP.**

<b>Domínio</b>	<b>Conceitos</b>	<b>Pontuação específica</b>
<b>Escore total</b>	Ruim	308 a 255,2
	Regular	255,2 a 202,4
	Bom	202,4 a 149,6
	Muito Bom	149,6 a 96,8
	Ótimo	96,8 a 44
<b>Remuneração</b>	Ruim	42 a 34,8
	Regular	34,8 a 27,6
	Bom	27,6 a 20,4
	Muito Bom	20,4 a 13,2
	Ótimo	3,2 a 6
<b>Status profissional</b>	Ruim	49 a 40,6
	Regular	40,6 a 32,2
	Bom	32,2 a 23,8
	Muito Bom	23,8 a 15,4
	Ótimo	15,4 a 7
<b>Autonomia</b>	Ruim	56 a 46,4
	Regular	46,4 a 36,8
	Bom	36,8 a 27,2
	Muito Bom	27,2 a 17,6
	Ótimo	17,6 a 8
<b>Normas organizacionais</b>	Ruim	49 a 40,6
	Regular	40,6 a 32,2
	Bom	32,2 a 23,8
	Muito Bom	23,8 a 15,4
	Ótimo	15,4 a 7
<b>Requisitos do trabalho</b>	Ruim	42 a 34,8
	Regular	34,8 a 27,6
	Bom	27,6 a 20,4
	Muito Bom	20,4 a 13,2
	Ótimo	13,2 a 6
<b>Interação</b>	Ruim	63 a 52,2
	Regular	52,2 a 41,4
	Bom	41,4 a 30,6
	Muito Bom	30,6 a 19,8
	Ótimo	19,8 a 9

Fonte: Instrumento do estudo.

**Tabela II - Conceitos e domínios da Escala Total de Atitude do Índice de Satisfação Profissional (EAISP). Itajubá MG, 2015 (n= 33).**

<b>Variáveis</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Valor máx.</b>	<b>Valor mín.</b>	<b>Amplitude</b>	<b>Conceito</b>
<b>EAISP (geral)</b>	<b>154,4</b>	155	18,20	197	126	71	<b>Bom</b>
<b>Remuneração (1º D)</b>	20,18	20	5,55	35	12	23	Muito Bom
<b>Status profissional (2º D)</b>	25,90	26	4,93	36	17	19	Bom
<b>Autonomia (3º D)</b>	30,54	30	3,92	38	23	15	Bom
<b>Normas organizacionais (4º D)</b>	24,93	24	4,42	34	20	14	Bom
<b>Requisitos do trabalho (5º D)</b>	<b>17,66</b>	18	3,27	26	11	15	<b>Muito Bom</b>
<b>Interação (6º D)</b>	<b>31,48</b>	31	5,24	43	22	21	<b>Bom</b>

Fonte: Instrumento do estudo.

## Discussão

Frente ao domínio que se mostrou mais satisfatório quando avaliamos a satisfação profissional da equipe de enfermagem, nosso estudo evidenciou que o item Requisitos do trabalho, que podem ser compreendidos como as atividades que devem ser executadas de forma rotineira pelos profissionais [3], obteve a pontuação de maior significância.

Logo, neste estudo os participantes mostraram-se satisfeitos com os tipos de atividades que realizavam. Os enfermeiros se responsabilizavam pelas atividades administrativas e burocráticas, e os demais integrantes da equipe de enfermagem, representados por técnicos e auxiliares, ficavam encarregados de executar as atividades assistenciais necessárias ao cuidado direto dos pacientes.

O acúmulo de atividades administrativas e burocráticas desenvolvidas pelo profissional enfermeiro dificulta a execução de práticas assistenciais por parte do mesmo, por isso, em alguns casos, a ausência de contato direto com o paciente se torna um fator que repercute de forma negativa na saúde do trabalhador de enfermagem, gerando inquietações e sofrimento tendo em conta que o cuidado é o objeto de trabalho deste profissional [6].

As condições de burocratização, inflexibilidade, rotinização e sobrecarga no trabalho são alguns dos fatores causais para a ocorrência de insatisfação entre as equipes de enfermagem, em razão de o trabalho do enfermeiro possuir relação direta com os riscos ocupacionais, estresse, entre outros fatores de adoecimento para estes profissionais. Todavia, esta realidade não foi evidenciada em no presente estudo [3].

Ao avaliar a satisfação profissional entre a equipe de enfermagem, o domínio remuneração foi apontado como o segundo item de maior significância frente à temática abordada neste estudo. Tal fato nos chamou a atenção, considerando-se que nas diversas literaturas exploradas, este item em sua maioria é abordado como fator de insatisfação entre os profissionais.

A remuneração já era apontada por Frederick Taylor, o criador da teoria administrativa científica em 1977, como fonte de motivação para que os indivíduos desenvolvessem seu trabalho com mais qualidade e, desse modo, mais satisfeitos profissionalmente [6,7].

As pessoas trabalham visando retorno financeiro, logo, pode-se afirmar que o desempenho de cada indivíduo será melhor se o mesmo estiver motivado dentro da empresa [8]. O salário e as recompensas monetárias são determinantes de satisfação profissional, já que esta relação promove sentimento de recompensa pelos esforços realizados. Outra forma de remuneração que desperta satisfação ao trabalhador são as oportunidades de promoções e gratificações, estas formas de reconhecimento profissional fazem com que o indivíduo se sinta reconhecido socialmente e prestigiado frente à função que exerce dentro da empresa [7].

Todavia, se o trabalhador tem uma remuneração considerada baixa, este pode ser um grande fator gerador de insatisfação no trabalho, pois os baixos salários fazem com que se submeta a mais de um vínculo empregatício, ocasionando neste indivíduo sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, baixa qualidade de assistência profissional. Essa realidade é comumente evidenciada entre a classe de enfermagem [3].

Entre a equipe de enfermagem, classe que eventualmente predomina o gênero feminino, é de fato esperado encontrar situações que possam ocasionar insatisfação profissional entre as mulheres, e a causa disso se remete a dupla jornada presente no contexto feminino com os afazeres domésticos e atuação no mercado de trabalho formal, para melhorar a renda familiar. Essa dupla ou até tripla jornada em algumas situações tende a gerar esgotamento físico, mental e também escassez de tempo para dedicar-se aos seus interesses pessoais, ocasionando assim episódios de insatisfação profissional [4].

Logo, para se obter realização profissional e por sua vez satisfação com o trabalho, faz-se necessária a presença de condições de vida e de trabalho dignas que promovam bem estar aos trabalhadores de uma forma geral. Essas condições podem ser representadas por um pagamento justo, ou a presença de benefícios dentro da empresa, oportunidades, políticas da organização flexíveis e uma boa equipe de supervisão [8].

No tocante domínio que apresenta pior score frente a avaliação da satisfação profissional, destacamos como principal item de redução da satisfação profissional a interação, ou seja, as relações interpessoais entre a equipe de enfermagem.

A execução das atividades laborais da enfermagem envolve relações interpessoais, cooperação e comunicação formal durante o seu exercício profissional, sendo importante fator



para a satisfação profissional, uma vez que estas são determinantes para desenvolver o cuidado qualificado em distintos cenários de saúde [7].

A equipe de enfermagem desenvolve um trabalho complexo, visando produção de cuidado e para isso necessita de ações realizadas de forma coletiva com outros profissionais da área da saúde, sendo assim, essas relações interpessoais, devido as diferentes culturas, convicções, crenças, objetivos diferentes, dentre outros fatores, podem gerar situações de conflito e posteriormente insatisfação profissional [2].

Muitos estudos são realizados com o intuito de compreender a relação entre satisfação no trabalho e o clima organizacional, como conclusão para esta indagação, a literatura cita que a coesão entre colegas de profissão eleva os níveis de satisfação, e que o gênero é uma variável influente nesta observação, logo, as relações interpessoais entre homens e mulheres associados ao clima organizacional interferem de forma direta com o nível de satisfação na equipe de enfermagem [1].

A satisfação com os colegas contribui com o desempenho das atividades profissionais tornando o ambiente de trabalho mais agradável e gratificante. Quando a equipe de enfermagem se apresenta coesa, seus integrantes tendem a se mostrar mais satisfeitos do que membros de grupos pouco coesos [7]. As relações entre indivíduos de uma organização, não só entre pares mas também entre superiores e subordinados e vice-versa, parecem revelar-se muito importantes na satisfação profissional, visto que, quando essas relações assumem caráter negativo, ocorre a diminuição dos níveis de satisfação profissional gerando assim e influência negativa em todos os aspectos organizacionais [7].

Como segundo fator relevante evidenciado neste estudo no que tange avaliar a satisfação de profissionais de enfermagem, destacamos o domínio autonomia como influente na baixa satisfação com o trabalho em enfermagem.

A autonomia abarca como sentido à independência profissional. A liberdade para tomar decisões pautados no corpo de conhecimento própria da enfermagem possibilita aos enfermeiros a realização de tarefas que tragam resultados satisfatórios ao seu trabalho. Todavia, para se exercer a autonomia frente a equipe não só de enfermagem mas multiprofissional, este trabalhador necessita constituir saberes e conhecimentos, além de apresentar habilidades técnicas para a promoção do cuidado de forma holística [2].

Sabe-se que a autonomia profissional, durante o exercício profissional da 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. Por conseguinte, o componente considerado pela equipe de enfermagem que promove satisfação profissional é a autonomia, contudo a mesma é reconhecida pela equipe de enfermagem como uma autonomia relativa, uma vez que a enfermagem desenvolve suas tarefas interagindo com a equipe multiprofissional e não desenvolve um trabalho totalmente autônomo por ser uma profissão voltada para o cuidado e questões administrativas [6].

Observa-se ainda, embora enfermeiros e médicos se relacionem bem no ambiente de trabalho, que os conhecimentos da enfermagem ainda não são devidamente respeitados pela comunidade médica, ou seja, este comportamento contribui com a redução da autonomia de enfermeiros frente a equipe multidisciplinar. Em um estudo realizado em Natal, com enfermeiros do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), os participantes declararam que gostariam que os médicos mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem [3].

Em outro estudo, evidenciou-se que os participantes mostram-se mais satisfeitos com a interação com a equipe multiprofissional do que com a autonomia concedida, pois relataram estar insatisfeitos quanto a sua participação nas decisões do trabalho [8].

Um das sugestões mencionadas pela equipe de enfermagem participante do estudo se volta para uma maior participação destes profissionais nas tomadas de decisão a nível do serviço, promoção de formação contínua e maior humanização da prestação de cuidados prestados [1].

Destaca-se como limitação para a realização do presente estudo a dificuldade em localizar na literatura científica estudos que correlacionassem as características pessoais dos profissionais de enfermagem com os domínios que contemplam as escalas que avaliam a satisfação profissional.

## Conclusão

A satisfação profissional é manifestada pelos indivíduos quando estão inseridos em um ambiente de trabalho que lhes proporciona condições favoráveis para a execução de suas atividades. Neste estudo pode-se evidenciar que quando os requisitos para o trabalho estão bem estabelecidos para o empregado haverá satisfação com a atividade laboral que executa e, por sua vez, essa boa compreensão do papel a ser realizado se manifesta em níveis elevados de satisfação profissional.

Opostamente quando o trabalhador se vê em um ambiente de trabalho que não se tem interação da equipe de enfermagem, reconhecimento profissional, autonomia e apoio por parte dos supervisores da chefia fica evidente que situações de insatisfação profissional podem ocorrer em meio aos profissionais envolvidos. No que diz respeito a variável remuneração, está em muitos estudos e é apontada como principal fator que acomete a satisfação profissional de enfermeiros e enfermeiras, todavia neste estudo esta realidade não foi evidenciada, o que foi considerado uma surpresa para as autoras.

Sugere-se que novos estudos sejam realizados correlacionando as características pessoais da equipe de enfermagem com os itens que avaliam a Escala de Atitude do Índice de Satisfação Profissional, garantindo assim o melhor desempenho e satisfação profissional, visto que, as referências encontradas de forma geral, não ressaltam essas correlações.

## Referências

1. Escaleira ALG. Relação entre a satisfação no trabalho e o suporte social em enfermeiros que desenvolvem ações paliativas. Alto Douro, Vila Real: Universidade de Trás-os-Montes; 2013.
2. 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.
3. Rigue AC, Dalmolin GL, Speroni KS, Bresolin JZ, Rigue AA. Satisfação profissional: percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Cogitare Enferm* 2016;21(3):1-9.
4. Stamps PL. *Nurses and work satisfaction: as index for measurement*. 2nd ed. Chicago: Health Organization; 1997.
5. Lino MM. Satisfação profissional entre enfermeiros de UTI: adaptação transcultural do Index of Work satisfaction (IWS) [Tese]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 1999.
6. Rodrigues MNG. Nível de satisfação profissional entre trabalhadores de enfermagem da estratégia saúde da família [Dissertação]. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro; 2011.
7. Graça TSB. O impacto dos estilos de liderança na satisfação profissional: Um estudo sobre IPSS do Distrito de Santarém [Dissertação]. Santarém: Escola Superior de Gestão e Tecnologia IP; 2016.
8. Dias GC, Furegato ARF. Impacto do trabalho e satisfação da equipe multiprofissional de um hospital psiquiátrico. *Rev Enferm UERJ* 2016;24(1):1-7.