

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ENFERMAGEM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM ENFERMAGEM

Fernanda Esmério Pimentel

**Valorização, Reconhecimento e Satisfação no Trabalho do Enfermeiro na Atenção
Primária à Saúde**

Juiz de Fora

2020

Fernanda Esmério Pimentel

Valorização, Reconhecimento e Satisfação no Trabalho do Enfermeiro na Atenção Primária à Saúde

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito à obtenção do título de Mestre em Enfermagem. Área de concentração: Enfermagem

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Beatriz Francisco Farah

Juiz de Fora

2020

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Pimentel, Fernanda Esmério.

Valorização, Reconhecimento e Satisfação no Trabalho do Enfermeiro na Atenção Primária à Saúde / Fernanda Esmério Pimentel. -- 2020.

174 p.

Orientadora: Beatriz Francisco Farah

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Enfermagem. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 2020.

1. Enfermeiros. 2. Desejabilidade Social. 3. Prática em Enfermagem. 4. Satisfação no Trabalho. 5. Atenção Primária à Saúde. I. Farah, Beatriz Francisco, orient. II. Título.

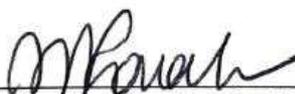
Fernanda Esmério Pimentel

**Valorização, Reconhecimento e Satisfação no Trabalho do Enfermeiro na Atenção
Primária à Saúde**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito à obtenção do título de Mestre em Enfermagem. Área de concentração: Enfermagem

Aprovada em: 27/11/2020

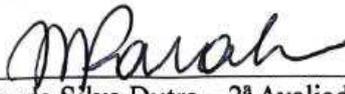
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Beatriz Francisco Farah - Orientadora
Universidade Federal de Juiz de Fora

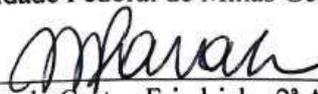


AP/ Maria José Menezes Brito – 1ª Avaliadora
Universidade Federal de Minas Gerais



AP/ Hérica da Silva Dutra – 2ª Avaliadora
Universidade Federal de Juiz de Fora

Carolina da Silva Caram – 1ª Suplente
Universidade Federal de Minas Gerais



AP/ Denise Barbosa de Castro Friedrich – 2ª Avaliadora
Universidade Federal de Juiz de Fora

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus por guiar o meu caminho e me fortalecer com sabedoria e paciência para lidar com os obstáculos que surgiram durante essa caminhada.

Agradeço aos meus pais, Valmir e Aparecida, pela presença constante em minha vida, pelo amor incondicional, incentivo, confiança depositada em mim e acalento nos momentos mais difíceis. Agradeço por tudo de bom que vocês representam em minha vida, amo vocês!

Aos meus irmãos, Lucas e Thaís, pelo apoio, compreensão, carinho, respeito e amizade. Vocês dois são os melhores presentes que meus pais já me deram. Agradeço especialmente a minha irmã Thaís por toda força e motivação que me deu ao longo de todo esse percurso.

Ao meu namorado, Claudiomiro Alonso, pois, com toda certeza, você me apoiou desde a entrada até a saída desta trajetória, esteve comigo nos momentos de angústia e aflição e sempre dizia: “Calma, no final, tudo vai dar certo!” Você me ajudou por diversas vezes a encontrar soluções quando elas pareciam ser impossíveis de se encontrar. Obrigada por caminhar ao meu lado e por ter sido meu amparo quando eu não consegui caminhar sozinha.

Às minhas avós, Maria Baptista e Maria Alves, eu agradeço eternamente pelo carinho e ensinamentos de vida.

À minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Beatriz Francisco Farah, pela presença durante a construção e condução deste estudo, suas contribuições foram importantes para o meu crescimento profissional.

Agradeço aos enfermeiros dos municípios mineiros que participaram deste estudo, pois vocês foram essenciais para a concretização deste trabalho.

Aos meus amigos e enfermeiros Cláudia Silva Pires, Edvaldo José de Souza, Elke Oliveira, Marislene Silva, Maria Cláudia Almeida pelo apoio, carinho e incentivo destinados a mim durante esses dois anos. Obrigada, meus queridos!

Às professoras doutoras Maria José Menezes Brito; Carolina da Silva Caram; Hérica Silva Dutra; Denise Barbosa de Castro Friedrich pelas excelentes contribuições, tanto na qualificação quanto na defesa final deste estudo.

A todos da Faculdade de Enfermagem, em especial aos professores do Programa de Pós-Graduação em enfermagem, obrigada pelos ensinamentos.

“Para ter sucesso, seu desejo de sucesso deve ser maior que seu medo de fracassar”
(BILL, COSBY).

RESUMO

Os enfermeiros são profissionais estratégicos e representam uma força de trabalho em saúde significativa no Brasil. Na Atenção Primária à Saúde protagonizam ações de natureza educacional, assistencial/gerencial, de ensino/pesquisa e de participação política. Esta pesquisa foi motivada pelo lançamento da Campanha *Nursing Now*. Sabe-se que a valorização, o reconhecimento e a satisfação são aspectos importantes para o enfermeiro e influenciam sua vida laboral. Esse estudo teve como objetivo compreender como os enfermeiros percebem a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho desenvolvido na Atenção Primária à Saúde. Participaram 132 enfermeiros da APS de 23 municípios de pequeno (14), médio (6) e grande porte (3) de Minas Gerais. Trata-se de um estudo do tipo descritivo-exploratório. Os participantes responderam a um questionário *on-line* construído na plataforma *Google Formulários*, composto de 36 questões. Os dados foram coletados no período de maio a dezembro de 2019, posteriormente foram tratados por meio do *software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires – Iramuteq 0.7 alpha 2* e analisados conforme os pressupostos da técnica de Análise de Conteúdo proposta por Laurence Bardin. A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética e Pesquisa, atendendo todos os requisitos dispostos na Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Resultados: emergiram duas categorias de análise: a) O que pensam e sentem os enfermeiros sobre valorização, reconhecimento e satisfação com o trabalho na APS; b) Fatores existentes no trabalho dos enfermeiros da APS e intervenientes para (des)valorização, (não)reconhecimento e (in)satisfação na APS. Compreendeu-se que os enfermeiros entendem os termos valorização e reconhecimento como semelhantes e que ambos contribuem para o sentimento de satisfação. Desse modo, os três termos encontram-se interligados e apresentam potencial para interferir em seu processo de trabalho na APS. Identificou-se que os enfermeiros se sentiam mais desvalorizados do que valorizados. Porém, sentiam-se mais reconhecidos e satisfeitos com o trabalho desenvolvido. Verificou-se que os fatores intervenientes na valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho dos enfermeiros da APS encontrados, estavam em consonância com os fatores já dispostos na literatura científica, tais como: o planejamento do trabalho desenvolvido pelo enfermeiro; o comprometimento profissional; a capacidade de resolução de conflitos; a qualificação profissional; o relacionamento interpessoal; a visibilidade da profissão; o incentivo e o reconhecimento da gestão e a carga horária reduzida. Já os fatores negativos evidenciados foram a sobrecarga de trabalho; a falta de condições de trabalho; o salário insatisfatório; a instabilidade profissional; a falta de incentivo à qualificação; invisibilidade; a falta de respeito; a autonomia reduzida e a influência da política partidária local na saúde. Espera-se que os resultados deste estudo sejam utilizados para subsidiar políticas públicas de valorização e reconhecimento dos enfermeiros da APS, especialmente neste ano, no qual se comemora o ano internacional da enfermagem.

Palavras-chave: Enfermeiros. Desejabilidade Social. Trabalho. Prática em Enfermagem. Satisfação no Trabalho. Atenção Primária à Saúde.

ABSTRACT

Nurses are strategic professionals and represent a significant health workforce in Brazil. In Primary Health Care, they carry out educational, assistance / managerial, teaching / research and political participation actions. This research was motivated by the launch of the Nursing Now Campaign. It is known that appreciation, recognition and satisfaction are important aspects for nurses and influence their work life. This study aimed to understand how nurses perceive the appreciation, recognition and satisfaction in the work developed in Primary Health Care. 132 PHC nurses from 23 small (14), medium (6) and large (3) municipalities participated.) of Minas Gerais. This is a descriptive-exploratory study. Participants answered an online questionnaire built on the Google Forms platform, consisting of 36 questions. Data were collected in the period from May to December 2019, subsequently treated using the software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires - Iramuteq 0.7 alpha 2 and analyzed according to the assumptions of the Content Analysis technique proposed by Laurence Bardin. The research was submitted to the Ethics and Research Committee, meeting all the requirements set out in Resolution 466/2012 of the National Health Council. Results: two categories of analysis emerged: a) What nurses think and feel about valorization, recognition and satisfaction with work in PHC; b) Existing factors in the work of PHC nurses and stakeholders for (un) appreciation, (non) recognition and (in) satisfaction in PHC. It was understood that nurses understand the terms valuation and recognition assimilar and that both contribute to the feeling of satisfaction. Thus, the three terms are interconnected and have the potential to interfere in their work process in PHC. It was identified that nurses felt more devalued than valued. However, they felt more recognized and satisfied with the work developed. It was found that the factors involved in the valuation, recognition and job satisfaction of the PHC nurses found, were in line with the factors already provided in the scientific literature, such as: the work planning developed by the nurse; professional commitment; the ability to resolve conflicts; professional qualification; interpersonal relationships; the visibility of the profession; the incentive and recognition of management and reduced workload. The negative factors highlighted were work overload; the lack of working conditions; unsatisfactory salary; professional instability; the lack of incentives for qualification; invisibility; the lack of respect; reduced autonomy and the influence of local party politics on health. It is expected that the results of this study will be used to support public policies for the appreciation and recognition of PHC nurses, especially this year, in which the international year of nursing is celebrated.

Keywords: Nurses. Social Desirability. Job. Nursing Practice. Job Satisfaction. Primary Health Care

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	– Pirâmide das necessidades de Maslow.....	48
Figura 2	– Processo de motivação.....	49
Figura 3	– Dimensões da Satisfação profissional.....	51
Quadro 1	– Classificação dos municípios e quantitativo de enfermeiros participantes ...	57
Figura 4	– Etapas da Análise de Conteúdo.....	61
Figura 5	– Subcorpus valorização gerado pelo <i>software</i> Iramuteq.....	62
Figura 6	– Subcorpus reconhecimento gerado pelo <i>software</i> Iramuteq.....	63
Figura 7	– Subcorpus satisfação gerado pelo <i>software</i> Iramuteq.....	64
Figura 8	– Dendograma I CHD subcorpus de valorização	74
Figura 9	– Dendograma II CHD subcorpus de reconhecimento.....	74
Figura 10	– Dendograma III CHD subcorpus de satisfação.....	75
Figura 11	– Análise de similitude gerada pelo <i>software</i> Iramuteq.....	76
Figura 12	– Nuvem de palavras gerada pelo <i>software</i> Iramuteq.....	82
Quadro 2	– Composição das categorias de análise.....	83
Quadro 3	– Fatores positivos que interferem na valorização, no reconhecimento e na satisfação no trabalho do enfermeiro na APS.....	105
Quadro 4	– Fatores negativos que interferem na valorização, no reconhecimento e na satisfação no trabalho do enfermeiro na APS.....	113

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	– Caracterização geral dos participantes da pesquisa, Minas Gerais, 2019.....	67
Tabela 2	– Percepção dos enfermeiros quanto a valorização, reconhecimento e satisfação no desenvolvimento de seu trabalho na APS.....	72

ABREVIATURAS E SIGLAS

AB	Atenção Básica
ACS	Agente Comunitário de Saúde
APS	Atenção Primária à Saúde
CHD	Classificação Hierárquica Descendente
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
eAB	Equipe de Atenção Básica
ESF	Estratégia de Saúde da Família
FACENF	Faculdade de Enfermagem
GESENF	Grupo de Pesquisa Gerência em Saúde e Enfermagem
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICN	<i>Instituto Council of Nurses</i>
MS	Ministério da Saúde
NASF	Núcleo de Apoio à Saúde da Família
NASF-AB	Núcleo de Apoio à Saúde da Família e Atenção Básica
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-americana de Saúde
PMAQ-AB	Programa de Melhoria de Acesso e da Qualidade da Atenção Básica
PMM	Programa Mais Médicos
PNAB	Política Nacional de Atenção Básica
PSF	Programa Saúde da Família
RAS	Redes de Atenção à Saúde
SUS	Sistema Único de Saúde
UBS	Unidade Básica de Saúde

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	14
2.1	APS: ORDENADORA DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE.....	14
2.2	CONTEXTUALIZAÇÃO DA ENFERMAGEM E DE SEU PROCESSO DE TRABALHO.....	20
2.2.1	O trabalho do enfermeiro na Atenção Primária à Saúde.....	26
2.3	VALORIZAÇÃO, RECONHECIMENTO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DO ENFERMEIRO.....	31
2.3.1	As transformações no mundo do trabalho e na enfermagem.....	31
2.3.2	Valorização no trabalho do enfermeiro.....	35
2.3.3	Reconhecimento no trabalho do enfermeiro.....	40
2.3.4	Satisfação no trabalho do enfermeiro.....	45
3	OBJETIVOS.....	55
4	PERCURSO METODOLÓGICO.....	56
5	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	67
6	CATEGORIAS DE ANÁLISE.....	83
6.1	O QUE PENSAM E SENTEM OS ENFERMEIROS SOBRE VALORIZAÇÃO, RECONHECIMENTO E SATISFAÇÃO COM SEU TRABALHO NA APS.....	84
6.2	FATORES EXISTENTES NO TRABALHO DOS ENFERMEIROS DA APS E INTERVENIENTES PARA A (DES)VALORIZAÇÃO, O (NÃO) RECONHECIMENTO E A (IN)SATISFAÇÃO.....	104
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	122
	REFERÊNCIAS.....	125
	ANEXOS.....	153
	APÊNDICES.....	156

1 INTRODUÇÃO

Este estudo está vinculado ao Grupo de Pesquisa Gerência em Saúde e em Enfermagem (Gesenf), da Faculdade de Enfermagem (Facenf), da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e tem como objetivo compreender como os enfermeiros percebem a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho desenvolvido na Atenção Primária à Saúde (APS).

A escolha pelos enfermeiros do nível estratégico da APS se deu pelo respeito e pela admiração ao trabalho que esses profissionais desempenham nesses serviços. Esses profissionais são estratégicos, pois contribuem para o funcionamento do sistema de saúde e para o desenvolvimento de políticas, estratégias e ações de saúde, pois representam uma força de trabalho em saúde significativa no Brasil e são profissionais com maior proximidade da comunidade (COFEN, 2019).

Ademais, a importância dos enfermeiros para os sistemas de saúde é justificada, uma vez que desempenham ações de natureza diversificada, que abarcam desde a organização do processo de trabalho, do funcionamento da unidade de saúde até o cuidado prestado à população que ela acolhe e por quem responsabiliza (CAÇADOR *et al.*, 2015).

No que tange à temática valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho do enfermeiro, o interesse surgiu após o lançamento da campanha internacional *Nursing Now*, iniciada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pelo Conselho Internacional de Enfermeiros (International Council of Nurses – ICN) em 2018. Trata-se de uma ação internacional de empoderamento e valorização dos profissionais de enfermagem, visando à melhoria dos indicadores vitais de saúde (CASSIANI; NETO, 2018).

No Brasil, o lançamento da campanha ocorreu em 2019 e tem o apoio do Centro Colaborador da Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS/OMS) e do Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) (STIWELL, 2019). A campanha *Nursing Now* Brasil tem como tema central o impacto das contribuições da enfermagem para o sistema de saúde (TALAMONE, 2019).

Diante disso, buscou-se conhecer o estado da arte sobre a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho do enfermeiro. Alguns autores apontaram que a valorização é significada por meio do reconhecimento de qualidades, méritos, capacidades, competências, conhecimentos e habilidades do indivíduo no desempenho de suas funções (SILVA; VELASQUE; TONINI, 2017).

Quanto ao reconhecimento, é considerado o ato de reconhecer o mérito de alguém. É apontado como um dos fatores que contribuem para a motivação e promoção de conquistas

peçoais, profissionais e pode ser conquistado por meio do comprometimento do profissional em tornar o seu fazer perceptível aos outros (PADILHA, 2017; SANCHEZ *et al.*, 2018).

Nesse sentido, compreende-se que o reconhecimento e a valorização profissional estão intimamente ligados ao julgamento por seus pares, pela organização do trabalho ou pelo sujeito a que se destina a atividade desenvolvida acerca da utilidade e da beleza do trabalho desenvolvido. Assim, quando o julgamento é expresso pelo outro, os resultados podem ser o reconhecimento e a valorização do trabalhador, ou antagonicamente repúdio pelo trabalho executado, refletindo desfavoravelmente na subjetividade do trabalho (AMORIM *et al.*, 2017).

A satisfação profissional remete ao sentimento do trabalhador em relação a sua vida laboral. É complexa e multifatorial, pois envolve fatores emocionais, organizacionais e pessoais. Abrange diferentes aspectos e atitudes que refletem no sentimento do indivíduo em relação ao seu trabalho (CASTANEDA; SCANLAN, 2014).

A literatura científica identifica que os termos valorização, reconhecimento e satisfação estão inter-relacionados (LAGE, 2015). Portanto, são importantes aspectos a serem considerados por enfermeiros, gestão, equipe de trabalho e população, funcionam como combustíveis que motivarão o desenvolvimento do trabalho com qualidade e satisfação profissional.

Estudar a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho do enfermeiro é relevante, visto que a trajetória histórica da enfermagem revela que a profissão carrega consigo preconceitos históricos e imagens estereotipadas que perduram na atualidade e influenciam negativamente para que haja desvalorização e não reconhecimento dos profissionais de enfermagem (LAGE; ALVES, 2016).

Segundo a OMS, poderão faltar no mercado de trabalho mundial aproximadamente 9 milhões de profissionais enfermeiros até o ano de 2030, por isso um dos objetivos da OMS é evitar essa carência de enfermeiros por meio do estímulo à criação de programas de treinamento e empregabilidade para essa classe profissional (CASSIANI; NETO, 2018). Almeja-se a formulação de políticas globais e nacionais que proporcionem a valorização e o reconhecimento do trabalho desempenhado pelos enfermeiros no cumprimento de objetivos de saúde pública.

Diante do exposto, reconhecendo a importância e a necessidade dos enfermeiros para o sistema de saúde, em especial para a APS, sendo apontados como os principais responsáveis pela coordenação das equipes de saúde, e a complexidade do seu trabalho neste nível de atenção, faz-se necessário estudar a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho desses profissionais, pois promover estratégias para melhoria no seu trabalho é fundamental para uma vida laboral e pessoal sadia, produtiva e criativa.

Como questões norteadoras deste estudo têm-se: qual a percepção dos enfermeiros sobre valorização, reconhecimento e satisfação profissional e como se sentem no desenvolvimento de suas atividades na APS, (des)valorizados, (não)reconhecidos e (in)satisfeitos?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE: ORDENADORA DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE

O Sistema Único de Saúde (SUS) foi criado a partir da Constituição Federal de 1988, a qual instituiu que a saúde seria direito de todos e dever do Estado. Posteriormente, o SUS foi arquitetado por meio de políticas e serviços, sendo organizado de forma regionalizada e hierarquizada de maneira que proporciona a conjugação de ações de promoção, proteção e recuperação da saúde executadas pelos entes federal, estadual e municipal, de forma direta ou indireta, com a participação complementar da iniciativa privada (FAUSTO *et al.*, 2018).

Para a implementação do SUS, foram necessárias novas conformações dos serviços de saúde. O Decreto n. 7.508, de 2011, em vigor, estabelece diretrizes para a formação das regiões de saúde, sendo essas instituídas pelo estado, em articulação com os municípios. Destaca-se a descentralização das decisões, a instituição da regionalização e a hierarquização da rede de serviços, assim como a resolubilidade das necessidades de saúde que requerem a busca por atendimento categórico de saúde, que exige profissionais capacitados para operacionalizá-lo (CARVALHO; JESUS; SENRA, 2017; BRASIL, 2011).

A APS, base do sistema de saúde, foi definida como uma política de reorganização do modelo de assistência à saúde, com vistas a proporcionar promoção da saúde, prevenção e tratamento de doenças, recuperação e reabilitação da saúde, além da redução de danos (BRASIL, 2017a).

Esta estratégia de atenção à saúde foi mundialmente reconhecida por meio de movimento internacional estruturado pela OMS, que discutiu sobre sua implementação em diversos países, culminando na Conferência Internacional sobre Cuidados Primários de Saúde em 1978, na região de Alma Ata, antiga União Soviética. Os debates realizados possibilitaram a concepção de um novo conceito de saúde, determinando-a como um direito humano essencial, traduzido não apenas pela ausência de doença, mas também pelo completo bem-estar físico, mental e social (ALVES; CUETO, 2017).

A APS, ou também denominada Atenção Básica (AB), foi regulamentada no Brasil por normas e políticas sendo as mais recentes o Pacto da Saúde (2006); Política Nacional de Atenção Básica (Pnab) de 2011, e a atual Pnab, disposta pela Portaria n. 2.436, de 21 de setembro de 2017 (PINTO; GIOVANELLA, 2018).

Define-se APS como um conjunto de ações em saúde, voltadas para indivíduo, família e coletividade, por meio de atribuições que visam a promoção, prevenção, proteção,

diagnóstico, tratamento, reabilitação, redução de danos, cuidados paliativos e vigilância em saúde, desenvolvidas mediante práticas de cuidado integrado e gestão qualificada, realizada com equipe multiprofissional e dirigida à população em território definido, sobre as quais as equipes assumem responsabilidade sanitária (BRASIL, 2017a).

Entre as particularidades da APS, citam-se seus atributos, os quais colaboram para que a APS mantenha os vínculos de proximidade com a população, sendo eles: atenção ao primeiro contato, longitudinalidade, integralidade e coordenação, e atributos derivados: orientação familiar e comunitária e competência cultural (SILVA; OLIVER, 2020).

O primeiro contato é um atributo que caracteriza a APS como o serviço de saúde em nível primário, retratando que a APS deverá ser a porta de entrada preferencial do usuário no sistema de saúde (LIMA *et al.*, 2018). Isso ocorre devido ao privilégio da proximidade entre a gestão do cuidado desenvolvido e o cotidiano da população (SANTOS; ROMANO; ENTGSTROM, 2018). Assim, o cidadão deverá acioná-la sempre que o cuidado em saúde surgir como necessidade. Dessa forma, esse nível de atenção funcionará como ordenador para as demais Redes de Atenção a Saúde (RAS) (LIMA *et al.*, 2018).

A longitudinalidade representa a responsabilidade que a equipe de APS tem com aqueles usuários que residem em sua área adscrita. Sendo assim, a equipe de APS cumpre com a função de regular os cuidados dessa população por meio da organização do serviço e da interação e/ou relação entre profissional e paciente (LIMA *et al.*, 2018).

A integralidade é o potencial que o serviço de APS tem de identificar as reais necessidades do usuário por meio da proximidade com a realidade dessas pessoas, disponibilizando cuidado em saúde resolutivo ao que compete ao nível de atenção (LIMA *et al.*, 2018). Já a coordenação é a capacidade que a APS tem de ordenar o uso de serviços no território e em outros níveis para resolver as necessidades dos usuários e garantir a continuidade da assistência destinada à população (LIMA *et al.*, 2018).

Além disso, a APS abarca a responsabilidade sob a exploração adequada das necessidades biológicas, psicológicas, ambientais e sociais motivadoras de doenças e a manipulação das numerosas tecnologias de cuidados e de gestão essenciais para essa finalidade. Atua também no estímulo ao desenvolvimento da autonomia das pessoas e coletividade (BRASIL, 2017a).

Também são elencadas como responsabilidades da APS a coordenação e a ordenação de ações e serviços disponibilizados na rede de saúde, proporcionando a indivíduos, família e comunidade o alcance de cuidados essenciais de saúde. Estes se apoiam em métodos e tecnologias, com fundamentos científicos, socialmente aceitáveis, expressando um modo de

pensar e agir na construção de um modelo de assistência à saúde (BRASIL, 2017a; PORTELA, 2017).

A APS possui papel estratégico na RAS, servindo como sustentação para a sua organização e cumprimento da integralidade. E, para que a APS possa ser ordenadora da RAS, é necessário caracterizar as necessidades de saúde da população que está sob sua responsabilidade. É preciso organizar outros pontos de atenção à saúde, para que o planejamento dos serviços de saúde seja articulado e elaborado a partir das necessidades das pessoas fortalecendo o planejamento ascendente. Para que a APS seja resolutiva e tenha competência clínica, existe a necessidade de incorporação de tecnologias leves, leve-duras e duras, e ainda relacionar-se com outros pontos da RAS (BOUSQUAT *et al.*, 2017; BRASIL, 2017a).

Esse nível de atenção à saúde é ainda considerado o melhor e mais adequado meio para o usuário acessar o sistema de saúde, pois apresenta maiores chances de uma distribuição equitativa de saúde para a população (TASCA *et al.*, 2020). Por isso, o país por meio do MS, organizou e implantou no decorrer do funcionamento da APS projetos, programas, estratégias e ações que pudessem contribuir para que se atingissem os objetivos da APS (PINTO; GIOVANELLA, 2018).

Para a operacionalização da APS foi instituída uma equipe multidisciplinar que tem sob sua responsabilidade a integralidade de ações a serem executadas em determinada área de abrangência. A Estratégia de Saúde da Família (ESF) é a experiência brasileira de APS, que, até 2017, foi o modelo assistencial de saúde prioritário, adotado pelo Ministério da Saúde (MS) para o fortalecimento e a expansão da APS em todo o Brasil (BRASIL, 2017a). A ESF deve planejar, priorizar e organizar o atendimento em saúde a partir das necessidades e problemas de famílias e comunidade (BRASIL, 2017a).

A ESF foi implantada em 1994 pelo MS e seus objetivos estavam arquitetados para que houvesse a melhoria da qualidade da assistência à saúde prestada, de forma integral, humanizada e que atendesse às necessidades de saúde da população (BRASIL, 2019). Essa estratégia foi arquitetada, de modo que também incorporasse os princípios doutrinários do SUS, que são universalidade, integralidade e igualdade nas ações de saúde e organizacionais: descentralização, regionalização, hierarquização, participação popular e também os atributos da APS (SILVA; OLIVER, 2020).

Com a implantação da ESF observou-se impacto importante na saúde da população, pois contribuiu para melhoria ao acesso à saúde, expansão de acesso a tratamentos, equidade do acesso aos serviços de saúde e diminuição das desigualdades na saúde dos indivíduos. Trata-se

de uma estratégia eficiente do SUS que colaborou também com a redução de hospitalizações desnecessárias (MACINKO; MENDONÇA, 2018). Desde sua implantação, o número de equipes de ESF aumentou e com isso a cobertura de saúde da população brasileira também cresceu (TASCA *et al.*, 2020).

Há evidências sobre a importância e os benefícios de países que basearam a organização dos seus sistemas de saúde na APS (TESSER; NORMAN; VIDAL, 2018). No Brasil, estudos evidenciaram que a ESF melhorou o desempenho do SUS e as condições de saúde da população (FACCHINE; TOMASI; DILÉLIO, 2018; MACINKO; MENDONÇA, 2018). Observou-se também ampliação do acesso, na melhoria dos indicadores de saúde e na redução das desigualdades sociais e regionais, fruto dos investimentos públicos para o fortalecimento da APS como acesso principal e organizadora da atenção à saúde no SUS (GIONEVALLA; RIZZOTO, 2018). Identifica-se porém, que os recursos orçamentários destinados à saúde não foram suficientes para atender toda as necessidades de saúde da população brasileira (GOMES; GUTIERREZ; SORANZ, 2020).

Vários foram os esforços emanados do MS, trabalhadores, sociedade civil e organizada para o fortalecimento da APS, porém alguns desafios históricos são enfrentados, sendo o acesso um dos mais importantes nós críticos da APS (TESSER; NORMAN; VIDAL, 2018), e também pelas condições impróprias de infraestrutura das Unidades Básicas de Saúde (UBSs), financiamento insuficiente, dificuldades de integração com a atenção especializada, insuficiente incorporação de recursos humanos qualificados (FAUSTO *et al.*, 2018).

A homologação da Pnab (2017) trouxe mudanças consideráveis que poderão impactar os avanços obtidos pela APS, uma vez que o modelo adotado para a implementação da APS no país foi a ESF. Com as modificações, a ESF deixou de ser a única opção de modelo de saúde para a APS, passando a abranger outras possibilidades, como as equipes de Atenção Básica (eABs), implantadas e propostas de acordo com as particularidades de cada território, impossibilitando o aumento da implantação da ESF nos municípios (BRASIL, 2017a; REIS, 2017).

As equipes de APS sugeridas pela Portaria n. 2.436/2017 são menores, compostas de médico, enfermeiro, técnico e ou auxiliar de enfermagem, diminuindo o custo para o governo federal em relação ao custo atual de uma equipe de saúde da família, composta de integrantes da equipe acima referida acrescida de agentes comunitários de saúde. Serão inclusos nas eABs os agentes de controle de endemias, que passarão a incorporar as ações de vigilância em saúde na APS (BRASIL, 2017a).

A ausência, ou a não obrigatoriedade, dos Agentes Comunitários de Saúde (ACSs) nas eABs pode afetar diretamente o fortalecimento do vínculo da população com as UBSs (BRASIL, 2017; REIS, 2017). Isso porque são eles que mantêm o elo entre a equipe de saúde e a população e ainda reconhecem as necessidades populacionais, pelo fato de serem moradores da própria comunidade e estarem inseridos na cultura e no costume local (BRASIL, 2017a; REIS, 2017; CORDEIRO; SOARES, 2015).

A carga horária de cada profissional da eAB também sofreu alterações, antes os profissionais cumpriam uma jornada semanal de trabalho de 40 horas, atualmente será possível cumprir no mínimo 10 horas, o que irá resultar em demanda de maior número de profissionais e comprometer a lógica e o processo de trabalho estabelecido na Pnab de 2011 (BRASIL, 2017a; REIS, 2017).

Outra atualização da Pnab refere-se ao Núcleo de Apoio à Saúde da Família (Nasf), que passa a ser denominado como Núcleo de Apoio à Saúde da Família e Atenção Básica (Nasf-AB), cooperando com a ESF e a AB, e por meio dessa integração possibilitará a ampliação de serviços oferecidos para a população (BRASIL, 2017a; REIS, 2017).

A nova Pnab (2017) determina que o atendimento na APS será ofertado em qualquer unidade, de preferência do usuário e não mais exclusivamente na unidade vinculada ao seu endereço. Devido a esse fato, o prontuário passará a ser eletrônico, disponibilizando os dados do usuário em todas as UBSs (BRASIL, 2017a).

A rede de atenção estabelecida e o prontuário eletrônico, que é uma ferramenta importante de ser implantada em todo o país, são propostas fundamentais para o avanço do cuidado integral. Com o estabelecimento do atendimento de APS ao usuário não exclusivo ao seu território, dificulta-se a criação de vínculo e continuidade do cuidado por uma equipe de referência (BRASIL, 2017a).

A função gerencial da UBS, já incorporada, será incluída em todas as unidades do país. Atualmente, em sua grande maioria, tal ofício é exercido pelo enfermeiro, fato que contribui para a sobrecarga de trabalho desse profissional, que acumula as funções assistenciais e gerenciais na unidade. Com a alteração da Pnab (2017), um profissional será contratado exclusivamente para desempenhar a gerência da unidade de saúde, podendo ser ou não enfermeiro (BRASIL, 2017a). Este aspecto é importante de ser implantado, porém nem todos os municípios serão capazes de aderir a essa proposta, em virtude da crise financeira que assola o país e a lei de responsabilidade fiscal que os municípios devem cumprir.

Outra questão que chama a atenção é a definição de um pacote de serviços básicos essenciais para a saúde da população, por meio de uma cartilha de serviços de pré-natal, controle

de hipertensão arterial, vacinas, controle de diabetes, curativos, entre outros serviços. Esse instrumento pode contribuir para o aumento das ações em saúde na ESF, porém pode ser ameaçador aos princípios da integralidade e universalidade da APS e do SUS, se não houver compromisso dos profissionais em realizar um atendimento amplo. Este deve contemplar as reais necessidades do usuário, em decorrência das particularidades, do indivíduo, da família e da comunidade, considerando que a saúde é um processo complexo, longitudinal e amplo (FACCHINI, 2017; BRASIL, 2017a).

Em virtude dessas diversas modificações na Pnab, é importante que os profissionais da APS sejam atualizados e qualificados acerca dessas mudanças, do impacto que elas trarão no âmbito da organização do sistema de saúde e no cuidado integral aos usuários.

Portanto, estabelecer a educação permanente dos profissionais da rede e uma formação coerente com o SUS e com a APS é essencial para assegurar conhecimentos, habilidades e atitudes, a fim de que possam prestar cuidado em concordância com os princípios e diretrizes estabelecidos pela política de saúde e da APS. Além de garantir à população o direito e o acesso à saúde de qualidade (MEDRADO; CASANOVA; OLIVEIRA, 2015).

Com a APS consolidada, fortalecida e articulada com outros níveis de atenção à saúde, espera-se que ela possa contribuir para impactos favoráveis na saúde da população. Entre estes citam-se: maior e melhor acesso aos serviços de acordo com a necessidade; perspectiva em prevenção e promoção; redução da mortalidade; qualidade no atendimento; diagnóstico e tratamento precoce de doenças; redução de procedimentos especializados e desnecessários, possivelmente prejudiciais à saúde (LIMA, *et al.*, 2018).

Em 30 anos de existência do SUS, verifica-se que a APS reforça sua importância ao ser resolutiva, empregando e promovendo diferentes tecnologias do cuidado individual e coletivo, por meio de uma clínica ampliada, capaz de fundar vínculos positivos e intervenções clínica e sanitariamente efetivas, centradas na pessoa e em grupos sociais (BRASIL, 2017a). Isso a torna eficaz, pois favorece a formação de vínculo entre os usuários e os profissionais de saúde, fazendo com que o serviço alcance melhores resultados e desempenhos (BARBOSA; BOSI, 2017; BRASIL, 2017a).

Diante do exposto, percebe-se que a APS se torna peça fundamental para a coordenação e ordenação do cuidado em saúde de indivíduos, famílias e comunidade. Considera-se que este nível de atenção à saúde apresenta papel relevante no que tange a promoção da saúde, prevenção de doenças e agravos deve ser priorizada como serviço elementar para a RAS e seus profissionais devem ser valorizados, reconhecidos e desempenhar seu trabalho com satisfação.

2.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA ENFERMAGEM E DE SEU PROCESSO DE TRABALHO

A enfermagem passou a ser compreendida como uma profissão integrada à área da saúde a partir da segunda metade do século XIX, por meio das contribuições de Florence Nightingale, que introduziu características profissionais nas atividades de cuidado à saúde, que já eram desenvolvidas pela humanidade, por indivíduos ou grupos em diversos cenários (BACKES *et al.*, 2020; PIRES, 2009).

As intervenções de Florence, precursora da enfermagem moderna, proporcionaram um novo perfil profissional para a enfermagem, respeitando os princípios impostos pela realidade social daquela época (BACKES *et al.*, 2020).

Desse modo, Florence contribuiu significativamente para que o cuidado se tornasse original e peculiar no conjunto da divisão social do trabalho, passando a ser autêntico e reconhecido como uma prática socialmente necessária e útil. Desde então, abarca como preceitos para sua realização a formação especial e a produção de conhecimentos, visando fundamentar o agir da profissão (SILVA; ALMEIDA, 2016), por meio da incorporação de embasamento teórico e científico ao desenvolvimento das atividades de enfermagem (BACKES *et al.*, 2020).

A partir dos ideais de Florence Nightingale, as ações da enfermagem passaram a ser pautadas na associação das dimensões do triângulo cuidar-educar-pesquisar, conseguindo, portanto, ressignificar a enfermagem. E, com isso, deram-se os primeiros passos para a desconstrução do reflexo de atividade empírica da enfermagem, desassociada do saber especializado. Posteriormente, passou a ser compreendida como um trabalho remunerado, com a finalidade de atender às necessidades de mão de obra nos hospitais, constituindo uma prática social, institucionalizada e autêntica, tornando-se fundamentais para o seu desenvolvimento conhecimentos e práticas específicos (PETRY *et al.*, 2019).

Desde então, a enfermagem deu segmento ao seu fazer, preocupando-se com a construção, estruturação e organização do seu próprio conhecimento. Conta com a cientificidade, alicerçada por teorias que auxiliam o exercício de suas atividades e o seu progresso como profissão complexa e necessária, contribuindo, assim, para a progressão da enfermagem como ciência (MEDEIROS; ENDERS; LIRA, 2015).

Ao longo dos anos, a enfermagem vem progredindo. Um avanço considerável para a profissão no Brasil foi a promulgação da Lei 7.498, de 1986, que regulamenta o exercício legal da enfermagem como profissão e lhe confere a autonomia profissional. No país, os profissionais estão legalmente amparados e, para exercerem a profissão, necessitam ter formação específica

e inscrição no conselho regional de enfermagem (BRASIL, 1986). A aprovação desta lei representou um grande progresso em termos de autonomia profissional porque esclarece a definição de papéis, principalmente nas atividades privativas do enfermeiro (WOJCIK, 2019).

Outro marco significativo para a enfermagem foi a disposição de um código de ética que, ao longo dos anos, perpassou algumas alterações, mas atualmente está disposto na Resolução do Cofen nº 564/2017, a qual estabelece o comportamento de seus agentes em bases moralmente aceitáveis, seja na relação com os sujeitos cuidados (indivíduo, família, comunidade), seja na relação com seus pares (BRASIL, 2017b).

Segundo o disposto no Código de Ética da enfermagem (2017), a profissão é reconhecida como ciência, arte e prática social, e sua atuação é considerada essencial nos diversos serviços de saúde, como sustentação para a organização, a regulação e o funcionamento de tais serviços (BRASIL, 2017b).

Dessa forma, a enfermagem tem como compromisso profissional a ética e a responsabilidade pela promoção e restauração da saúde, prevenção de doenças e agravos, alívio do sofrimento, comprometendo-se com a produção e a gestão do cuidado em seus diferentes contextos (BRASIL, 2017b; BACKES *et al.*, 2016).

Como a sociedade, desde seus primórdios, é movimentada pelo trabalho, sendo esse caracterizado como um processo de transformação que se desenvolve a partir da necessidade das pessoas (GOMES; JÚNIOR, 2015), torna-se importante refletir sobre o trabalho e como acontece o processo de trabalho da enfermagem.

Para Marx (1994), o trabalho é um processo de construção, o qual sofre a transformação da matéria pela mão do ser humano, de tal forma que ambos experimentam a transformação, nomeando então a transformação de um objeto em um produto por meio da intervenção humana como processo de trabalho. Este é elucidado e organizado a partir de um conjunto de saberes, realizados por intervenção intencional e racional de profissionais, com a finalidade de transformar determinado objeto em um produto, utilizando instrumentos para se atingir a finalidade desejada, sendo que, no cenário da saúde, o enfermeiro executa esse processo visando prestar cuidados à saúde no âmbito individual e coletivo, a fim de obter resultados decorrentes de suas práticas (SOUZA *et al.*, 2015; SANNA, 2007).

No que tange ao trabalho do enfermeiro, considera-se um constructo complexo que resulta de um conjunto dinâmico referente às condições gerais de vida, das relações de trabalho e do próprio controle que os profissionais possuem de condições de vida e trabalho (SARTORETO; KURCGANT, 2017).

O trabalho da enfermagem é compreendido como uma prática social, pois é um trabalho socialmente relevante que compõe o processo de trabalho coletivo em saúde. É produzido nos serviços de saúde e a equipe de enfermagem desenvolve suas atividades de maneira dinâmica, sujeitas a intensas transformações (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018).

A profissão é sustentada por conhecimentos científicos variados e complexos, construídos e reproduzidos por meio de um conjunto de práticas sociais, éticas e políticas, processadas por meio de ensino, pesquisa, assistência. Desenvolve sua assistência a pessoa, família e coletividade consolidando um corpo de saberes pertinentes, difundidos com rigor metodológico e conceitual (BRASIL, 2017b; DIAS; DAVID; VARGENS, 2016).

Além disso, a profissão organiza-se de forma autônoma porque suas ações são implementadas por meio de conhecimentos produzidos cientificamente, embasados em teorias de enfermagem e em formas específicas de sistematizar a assistência de enfermagem. Caracteriza-se pela realização de práticas cooperativas, destinadas a pessoas que dependem do seu conhecimento e de sua habilidade específica para a resolução de problemas, por meio de suas técnicas e uso compartilhado de tecnologias. Essa autonomia dos enfermeiros está relacionada com a tomada de decisões desses profissionais, devendo ser fundamentada em conhecimentos técnico-científicos da enfermagem (PETRY *et al.*, 2019).

A enfermagem é subdividida em categorias, e sua evolução histórica demonstra intensa divisão do trabalho, técnica e social. Dessa forma, ao enfermeiro é atribuída a função administrativa, a supervisão e o controle das atividades assistenciais e administrativas consideradas como intelectuais, em contrapartida as atividades envolvidas pelo cuidado direto ao paciente, ou seja, as atividades manuais são realizadas pelos demais membros da enfermagem, auxiliares e técnicos em enfermagem (DUTRA, 2016).

O trabalho da enfermagem é contextualizado pelo desenvolvimento de atividades assistenciais, gerenciais e educacionais. Historicamente, tem seu conhecimento direcionado para a prestação de cuidado, sendo esse cuidado uma ação transformadora sobre o objeto que é o ser humano, que apresenta necessidades de cuidado em saúde (SANTOS *et al.*, 2017).

O cuidado é autêntico e existencial e está intimamente relacionado à natureza humana, corresponde a zelo, desvelo, atenção, bom trato e solicitude. Constitui um meio pelo qual a pessoa sai de si para centrar-se na preocupação com o outro, envolve a consideração e paciência com o outro (WALDOW, 2015).

Segundo a literatura, o cuidado de enfermagem é definido como toda ação que o enfermeiro realiza durante o seu processo laboral. Abarca todas as ações para efetivar o cuidado propriamente dito. Esse cuidado se distingue de outras maneiras de cuidar, visto que, ao ser

desenvolvido como atributo da enfermagem, possui valor profissional, fazendo com que ação de cuidar tenha sentido e intenção terapêutica, diferentemente de um cuidar desenvolvido por outra pessoa (JACONDINO *et al.*, 2019).

Sendo assim, o cuidado de enfermagem exige de quem o realiza o uso de técnica, habilidade, competências, compromisso, ética, atitude profissional, valorizando a subjetividade de cada ser cuidado. Dessa maneira, a enfermagem assume o cuidado como essência da profissão, pois este é o elemento norteador do fazer da enfermagem e precisa reunir as competências técnicas aos sentimentos como sensibilidade, afetividade e respeito (SANTOS *et al.*, 2017).

O cuidado de enfermagem é expresso pelo “saber-fazer”, embasado na ciência, na arte, e na ética, direcionado as necessidades do indivíduo, da família e da comunidade (BACKES *et al.*, 2016). Esse cuidado se fundamenta no próprio conhecimento da profissão e ampara-se nas ciências humanas, sociais e aplicadas, é desempenhado pelos profissionais em sua prática cotidiana de assistir, gerenciar, ensinar, educar e pesquisar (BRASIL, 2017b).

Diante da importância da profissão percebe-se a necessidade de o enfermeiro do século XXI refletir sobre sua prática profissional e sobre seu processo de trabalho, com o objetivo de compreender as transformações ocorridas nos novos modelos de gestão e na assistência do cuidado de enfermagem, para que, assim, ele possa garantir um serviço de qualidade que responda às necessidades da atualidade e continue a ser força vital no sistema de saúde (FRARAH *et al.*, 2016).

O processo de trabalho é caracterizado pela a união de todos os elementos que permeiam o trabalho e os seus objetivos, os quais são arquitetados e organizados para o desempenho de um bom trabalho (GOMES; JÚNIOR, 2015).

Em geral os processos de trabalho englobam seis componentes básicos e fundamentais, sendo eles: o objeto (aquilo sobre o que se trabalha); os agentes (são trabalhadores responsáveis pela transformação do objeto, que resulta em artefato ou serviço); os instrumentos (ferramentas utilizadas pelos agentes para transformação do objeto); finalidade (é a razão pela qual o trabalho é feito, dando significado à sua existência); os métodos de trabalho (ações estruturadas para alcançar a finalidade, desempenhadas pelos agentes sobre os objetos de trabalho, utilizando instrumentos, de forma a produzir o bem ou serviço que se deseja obter) e, por fim, os produtos do trabalho (podem ser bens tangíveis, possíveis de apreciar com os órgãos dos sentidos, ou serviços, que não têm a concretude de um bem, mas são percebidos pelo efeito que causam) (GOMES; JÚNIOR 2015; GONÇALVES *et al.*, 2015; SANNA, 2007).

No processo de trabalho em enfermagem, o objeto de trabalho é o indivíduo, e sua transformação transcorrerá por intervenções de promoção ou recuperação da saúde e prevenção de doenças (THOFEHRN *et al.*, 2015). A finalidade do trabalho é a dinâmica terapêutica (JACONDINO *et al.*, 2019), com referência ao trabalho da enfermagem, o cuidado é a essência e sustentação da atividade profissional (OGUISSO; FREITAS, 2016; ZUCHETTO *et al.*, 2020).

Verifica-se que, para realizar o processo de trabalho em enfermagem, torna-se necessário que os profissionais sejam capazes de empreender e dispor de conhecimentos técnicos e científicos, além de dispor de equipamentos e tecnologias adequadas (GOMES; JÚNIOR, 2015), o que favorece o fortalecimento e visibilidade da profissão.

Para Sanna (2007), o processo de trabalho do enfermeiro abrange cinco dimensões, as quais são indispensáveis para realização do cuidado. São elas: o assistir, o administrar, o ensinar, o pesquisar e o participar politicamente. Sendo permissível desempenhar esses processos concomitantemente ou não, mas considera-se essencial para o seu desenvolvimento a articulação entre todas as dimensões no processo de trabalho diário.

A dimensão assistir tem como objeto o cuidado, que vem em consequência da demanda de indivíduo, família e comunidade. Na dimensão administrar, o enfermeiro utiliza ferramentas e tem como objeto a organização do trabalho e os recursos humanos. A dimensão do ensino está vinculada à aptidão de capacitar e aperfeiçoar recursos humanos da saúde, educar e orientar indivíduo, família e comunidades. Na dimensão pesquisar, o enfermeiro atua de forma a repensar o exercício de sua profissão, identificando novas formas de desenvolver suas ações na busca da construção do conhecimento. E, por último, mas não menos importante, a dimensão política, que é representada pela força de trabalho de enfermagem e sua representação social (BRASIL, 2017b; PIRES, 2009; SANNA, 2007).

Mesmo diante das cinco dimensões propostas por Sanna (2007) que englobam o processo de trabalho do enfermeiro, alguns estudos pressupõem que o processo de trabalho desse profissional é composto apenas de duas dimensões que se complementam, sendo elas a assistencial e a gerencial. Porém, existem enfermeiros que apresentam potencialidade em uma dimensão e fragilidade em outra, o que demonstra que existe dificuldade em articular as dimensões e assim tendem ao apresentar facilidade com a assistência, menosprezar a gerência e vice-versa (TREVISIO *et al.*, 2017). No entanto, entende-se que ambos se complementam e são necessárias para o bom desenvolvimento do processo de trabalho da enfermagem e para a visibilidade da profissão.

Desse modo, refletir sobre o fazer profissional do enfermeiro, remetendo a sua posição e ocupação no âmbito do processo de trabalho em saúde, contribui para a visibilidade e valorização do seu saber fazer (THOFEHRN *et al.*, 2015). Pensar sobre o processo de trabalho do enfermeiro com vistas a compreender o objeto, a finalidade e os instrumentos de trabalho utilizados na prática desse profissional permite a possibilidade de qualificação na organização do trabalho em enfermagem e a visibilidade no fazer do enfermeiro (JACONDINO *et al.*, 2019).

O enfermeiro é um dos diversos profissionais que integram o processo de trabalho em saúde e é essencial para planejamento, desenvolvimento, execução e organização desse processo de trabalho (AMORIM *et al.*, 2017). É um integrante importante da equipe de saúde por colaborar no planejamento da assistência prestada à população, em virtude do corpo de conhecimentos científicos da profissão (JACONDINO *et al.*, 2019; FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2017; THOFEHRN *et al.*, 2015).

A atuação do enfermeiro é voltada para o desenvolvimento de ações tanto individuais quanto articuladas com outros membros da equipe de saúde, em prol do cuidado ao usuário. Sua ação é direcionada para indivíduos saudáveis, doentes ou com potencial para adoecer, apresentando necessidades de preservar a saúde ou prevenir doenças, e considera o contexto sociopolítico, cultural e econômico desses indivíduos (JACONDINO *et al.*, 2019; FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2017; THOFEHRN *et al.*, 2015).

Além disso, possui competências e habilidades para gerenciar tais serviços, desenvolve papel relevante nas relações da equipe de trabalho, já que articula e interage com os diferentes trabalhadores e é identificado pela liderança e coordenação do processo de trabalho em saúde (JACONDINO *et al.*, 2014).

Diante disso, percebe-se que o enfermeiro assume função importante nos serviços de assistência à saúde, servindo como elo entre usuários e demais membros da equipe de saúde. No entanto, o profissional deve conhecer e refletir sempre o seu processo de trabalho para contribuir eficazmente com o trabalho da saúde e de enfermagem, de tal forma que desenvolva suas atribuições para promover a visibilidade da profissão.

2.2.1 O trabalho do enfermeiro na Atenção Primária à Saúde

Os enfermeiros são considerados profissionais importantes, com potencial para contribuir no desenvolvimento e funcionamento do sistema de saúde (OPAS, 2018).

A atuação desses profissionais é reconhecidamente indispensável para alcançar a saúde universal (COFEN, 2019). Pois, o enfermeiro é considerado um profissional polivalente, com capacidade de atuação em diversas áreas, devido à capacidade de intervir nas principais necessidades em saúde da população (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018).

Neste sentido, a literatura revela que os enfermeiros assumem suas funções com maior autonomia na APS (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018). A inserção do enfermeiro na APS é essencial para haver a expansão e consolidação da estratégia de reorganização do modelo de atenção à saúde no Brasil, devido ao fato de esse profissional possuir atribuições de natureza diversificada (CAÇADOR *et al.*, 2015).

Nesse cenário sua atuação se baseia em sua prática clínica, com ênfase na promoção da saúde e prevenção de doenças, visando superar a prática curativa. Ressalta-se, de forma positiva, a atuação do enfermeiro na APS, pois gera resultados favoráveis no cuidado à saúde dos usuários (KAHL *et al.*, 2019).

Na APS o enfermeiro trabalha de maneira inter e multidisciplinar, valorizando os diversificados saberes e práticas, com intuito de vivenciar uma abordagem integral e resolutive. Objetivando reorganizar o processo de trabalho, para que assim seja viável atender às necessidades do indivíduo, da família e da comunidade em conformidade com os princípios do SUS (FREITAS; SANTOS, 2014).

Percebe-se que na APS o enfermeiro vem assumindo a linha de frente do trabalho em saúde (LAGE, 2015). E tem sido responsabilizado pela coordenação da equipe de saúde, e contribuído com a organização e o planejamento do processo de trabalho, além de ocupar posição de liderança da equipe de saúde, promove a articulação entre os diversos atores para a produção do cuidado e realizam consultas, exames, atividades coletivas, entre outras (LANZONI; MEIRELLES; CUMMINGS, 2016).

A liderança em enfermagem é uma competência inerente ao processo de trabalho do enfermeiro, pois a consideram como uma habilidade substancial no desenvolvimento do trabalho em equipe. Trata-se de uma competência que enaltece esse profissional diante de sua equipe para que possa coordenar, gerenciar conflitos, planejar ações, tomar decisões, supervisionar seu processo de trabalho (KNOP; GAMA; SANHUDO, 2017).

Cabe especificamente ao enfermeiro em nível de APS a aptidão para o gerenciamento, supervisão, planejamento, organização, desenvolvimento e avaliação das ações equivalentes às necessidades de indivíduo, família e comunidade (BRASIL, 2017a). Além disso, compete ao enfermeiro o acompanhamento e a avaliação das ações da equipe de saúde, conforme preconizado pela ESF (CAÇADOR *et al.*, 2015). Ao assumir esse papel, o enfermeiro deve ser responsável por incentivar e articular a transformação, motivando o trabalho em equipe, o planejamento das ações e a resolução dos problemas, para assim alcançar melhores serviços de saúde (FREITAS; SANTOS, 2014).

Compreende-se a importância do papel assumido pelo enfermeiro na integração das atividades propostas pela APS, uma vez que tem como responsabilidades atividades específicas de sua profissão, além de planejar, gerenciar e avaliar as atividades desenvolvidas pelos técnicos e/ou auxiliares de enfermagem e pelos ACSs, realizar atividades de educação permanente para a equipe e gerenciar os insumos necessários para o funcionamento das UBSs (BRASIL, 2017a).

É importante que o enfermeiro da APS desenvolva habilidades para gerenciar, supervisionar, planejar, organizar, desenvolver e avaliar ações que atendam às necessidades da comunidade, cabendo-lhe privativamente realizar consulta de enfermagem, solicitar exames complementares e prescrever medicações conforme os protocolos do MS, sendo de sua responsabilidade atividades de cunho assistencial, de forma integral a indivíduo, família e comunidade e também capacitação da equipe de saúde com articulação dos diversos setores envolvidos na prevenção de doenças e na promoção da saúde (BRASIL, 2017a).

Devido ao fato de a APS representar um campo ampliado para a atuação do enfermeiro, esse profissional necessita desenvolver habilidades para a realização de seu trabalho com efetividade. Para realizá-lo, o enfermeiro envolve, no gerenciamento de seu processo de trabalho, raciocínio clínico e abstrato, planejamento, comunicação, administração de tempo, conhecimento técnico e científico nas áreas de saúde da criança, da saúde mulher, doenças infectocontagiosas, gestação, imunização, saúde mental, cuidados gerais com lesões de pele, hipertensão arterial sistêmica e diabetes, entre outros (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018).

Além disso, destaca-se a existência da dualidade entre as dimensões assistencial e gerencial no trabalho do enfermeiro, voltadas para o indivíduo e a coletividade, cabendo ao primeiro a produção do cuidado de enfermagem e a gestão de projetos terapêuticos. Já no contexto da coletividade, incumbe-se esse profissional o monitoramento das condições de saúde da população, da coordenação da equipe de enfermagem e do serviço de saúde para a produção de cuidado, colaborando com a implementação e a consolidação do SUS (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018).

Verifica-se que a APS, por meio das mudanças e transformações nas políticas de saúde, tem contribuído com a enfermagem, propiciando autonomia em seu processo de trabalho para que desenvolva suas ações baseadas no seu próprio saber fazer. E, assim, a enfermagem tem protagonizado suas ações, permitindo traçar uma nova relação do profissional com a comunidade e com os outros profissionais de saúde (LAGE, 2015).

Nesse contexto, o enfermeiro ganha mais espaço e identidade no seu trabalho devido às diversificadas ações realizadas (FREITAS; SANTOS, 2014). Seu trabalho é imprescindível e tático na APS, isso é reforçado por realizar diversas atividades, contribuir com a melhoria do acesso, no atendimento das necessidades de saúde de indivíduos, família e comunidade e na realização de atividades assistenciais, educativas e preventivas (BARBIANI; NORA; SCHAEFER, 2016).

Os autores Ferreira, Périco e Dias (2018) reafirmam que a atuação do enfermeiro na APS constituiu um instrumento de mudanças nas práticas assistenciais do SUS, devido à proposta de reformulação do modelo assistencial da saúde. Este deixa de ser centralizado na doença e passa a viabilizar o cuidado em caráter integral, com intervenções voltadas para os fatores de risco, na prevenção de doenças e promoção da saúde e qualidade de vida. Desse modo, o enfermeiro tem uma atuação ampla, que inclui ações de promoção, proteção, reabilitação e recuperação da saúde, como também a prevenção de riscos e agravos a indivíduo, família e comunidade (BRASIL, 2017a).

Entretanto, em virtude de tais características do cotidiano do enfermeiro, tem-se como resultado a sobrecarga de trabalho, em decorrência do acúmulo de diversas funções que integram a dinâmica do trabalho na APS (CAÇADOR *et al.*, 2015), o que contribui para o afastamento do enfermeiro da assistência direta. Tais funções advêm da necessidade de oferecer respostas às demandas relacionadas ao funcionamento dos serviços de saúde e à população e, ainda, às metas estabelecidas, pactuações e indicadores do serviço de saúde (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018). A característica de profissional polivalente pode ser um dos fatores que corrobora para a não otimização do enfermeiro da APS, subutilizando o seu potencial clínico.

Em decorrência das atribuições complexas desenvolvidas pelo enfermeiro da APS, este vem sofrendo tensão e pressão em seu processo de trabalho. Nesse contexto, os enfermeiros experimentam desafios cotidianos na organização do trabalho nas UBSs, tendo de estruturar a organização de atendimentos de demanda espontânea e programada. São pressionados pelos gestores municipais a atingir metas, resultados de produtividade, além de atender às necessidades de saúde dos cidadãos, com habilidades e competências para solucionar problemas

em ambiente de constantes mudanças, incluindo problemas que superam as competências desse nível de atenção (FARAH *et al.*, 2016).

Apesar disso, vêm conquistando espaço social e reconhecimento por parte dos integrantes da equipe de saúde e dos usuários que vivenciam com ele o trabalho nesse nível de atenção, sendo sua inserção na APS considerada importante para o fortalecimento desse nível de atenção à saúde (GOMES; JÚNIOR, 2015). Identificando-o como referência para o cuidado de indivíduo, família e comunidade, o que resulta em satisfação e sentido ao trabalho desse profissional (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018).

Dessa forma, exige-se do enfermeiro além de conhecimentos técnicos e científicos, pensamento crítico, compromisso ético, cidadania, autonomia, competência para solucionar problemas, refletir e transformar sua prática, uma vez que apenas habilidades e competências técnicas não são suficientes para prover as demandas de saúde da população (SILVA; ALVES; FORTES, 2019).

No entanto, outros autores ressaltam que em alguns momentos o enfermeiro não é percebido no desenvolvimento de seu trabalho, e isso gera sofrimento para o profissional. Pois, embora sejam profissionais com formação em nível superior, pressupõe-se que a divisão técnica do seu trabalho dificulta a identificação entre enfermeiros e técnicos de enfermagem e suas distintas atribuições, influenciando negativamente a valorização e o reconhecimento profissional e social do enfermeiro (AMORIM *et al.*, 2017; LAGE; ALVES, 2015).

Em 2018, foi lançada a Campanha Mundial *Nursing Now*, que ocorrerá até o ano de 2020, e a OMS definiu o ano de 2020 como o ano internacional da Enfermagem, quando se comemoram os 200 anos do nascimento de Florence Nightingale, precursora da enfermagem moderna. Essa campanha está voltada para o fortalecimento da enfermagem no mundo, pois a desigualdade social, política e de gênero que a profissão tem vivenciado traz como consequência a desvalorização do papel do enfermeiro na saúde e sociedade (STILWELL, 2019).

A *Nursing Now* é uma iniciativa da OMS e do Conselho Internacional dos Enfermeiros, que vislumbra alcançar atenção dos países integrantes da Organização das Nações Unidas (ONU), para que valorizem os profissionais de enfermagem, pois estes são integrantes indispensáveis das equipes de saúde e são fundamentais para atingir metas globais, nacionais e locais de saúde (COFEN, 2019a).

No Brasil, a campanha *Nursing Now* foi lançada em abril de 2019, reforçando que a enfermagem necessita readquirir sua autoestima, convocando toda a classe de enfermagem e

convidando gestores de saúde, políticos e toda a sociedade a participarem ativamente dos cuidados de saúde (COFEN, 2019b).

A campanha tem como objetivo reconhecer o protagonismo e a excelência da enfermagem, destacando o trabalho desses profissionais, e ainda fortalecer a categoria perante a equipe de saúde no desenvolvimento de suas ações, buscando melhorias de condições de trabalho (BRASIL, 2019).

Segundo o estudo de Lage e Alves (2016), a valorização do trabalho do enfermeiro na APS está abaixo da expectativa e relevância atribuída ao mesmo. Sendo que, a inexistência desse elemento assume um temperamento negativo na motivação e no desempenho do seu trabalho. Esses autores ainda apontam que a existência da valorização laboral, também repercute em influências positivas na vida do trabalhador.

A valorização e o reconhecimento profissional do enfermeiro são elementos interligados que contribuem para a satisfação profissional (LAGE, 2015). E a motivação é elemento indutor para contribuir para a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho do enfermeiro. Ressalta-se que, na organização do processo de trabalho do enfermeiro, a valorização profissional é algo primordial para que o profissional seja motivado, possibilitando a visibilidade de sua produtividade, competitividade e competência (AMORIM *et al.*, 2017).

Tendo em vista a complexidade do trabalho do enfermeiro na APS e por ser um dos profissionais da linha de frente, que acolhe o usuário no primeiro contato na unidade (FARAH *et al.*, 2016), entende-se que estudar a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho dos enfermeiros nesse nível de atenção poderá promover estratégias para melhoria do trabalho destes profissionais. Pois, esses sentimentos são fundamentais para uma vida laboral e pessoal sadia, produtiva e criativa (SILVA; ALMEIDA, 2016; AMORIM *et al.*, 2017).

Portanto, percebe-se a necessidade de desenvolver estudos que deem visibilidade ao enfermeiro em seu processo de trabalho, que o valorizem e o reconheçam enquanto profissional, revelando o quão importante é o seu trabalho perante a equipe de saúde e a sociedade.

2.3 VALORIZAÇÃO, RECONHECIMENTO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DO ENFERMEIRO

2.3.1 As transformações no mundo do trabalho e na enfermagem

As primeiras concepções sobre o trabalho o relacionavam a questões negativas, isto é, o trabalho era compreendido como um sacrifício, esforço, fardo pesado para aqueles que o realizavam (PINTO, 2015). Desse modo, o trabalho era compreendido apenas como fonte de sobrevivência, porém, com o passar dos anos, o trabalho sofreu ressignificações.

Atualmente o trabalho tem valor social, pois é por meio dele que o homem transforma a natureza ao passo que é transformado, gerando significado para sua vida. Assim, o trabalho agrega mais do que um simples significado na vida do trabalhador, sendo considerado como meio de relacionamento interpessoal, no qual o indivíduo é integrado à sociedade por ter uma ocupação. E, por isso, abrange muito mais do que o subsídio de seu sustento, funciona como sentido para a vida do homem (BRANDÃO *et al.*, 2019).

O trabalho é uma atividade exercida com intencionalidade e racionalidade, pois, ao realizá-lo, busca-se uma finalidade. Além disso, o trabalho reflete a objetividade e a subjetividade necessárias para a sobrevivência do ser humano, pois é por meio do trabalho que o homem consegue suprir suas necessidades (CAMPOS, 2017).

Em seu sentido ontológico, o trabalho é compreendido como uma dimensão existencial, essencial, elementar e significativa para a construção do sujeito, fazendo com que a relação que o trabalhador mantém com o seu trabalho seja consequência do significado que o trabalho tem para cada indivíduo (CONCOLATTO; RODRIGUES; OLTRAMARI, 2017). Sendo assim, como o trabalho é previamente idealizado e ao atingir seus objetivos ao final do processo de trabalho, o trabalhador se reconhece naquilo que produziu, gerando prazer e satisfação no trabalho (CAMPOS, 2017).

Dessa forma, entende-se que o significado do trabalho para o trabalhador é definido pela representatividade social da atividade realizada por ele, retratado em forma de reconhecimento de seu trabalho para atingir os objetivos, e o sentido é apresentado em forma de valor pessoal, satisfação e autorrealização para o indivíduo (NEVES *et al.*, 2018).

Contemporaneamente, a sociedade tem sido alvo de diversas transformações, sendo elas: econômicas, políticas, sociais e culturais, e esses aspectos proporcionam reflexos que atingem diretamente o campo do trabalho (CAMPOS, 2017). Entre essas modificações, cita-se a influência da evolução tecnológica e da globalização, modificando o cenário do trabalho,

valorizando intensamente o capital em detrimento do trabalhador. Posteriormente, exigindo novas formas de produção e requisitando do trabalhador constante readaptação em meio a tantas transições (LIMA; FARAH; TEIXEIRA, 2018).

A era tecnológica representa-se pela expansão da digitalização, robotização, utilização de tecnologias da informação e comunicação. Essas inovações trouxeram impactos para o desenvolvimento do trabalho, influenciaram a qualidade dos empregos, as relações de trabalho e as competências, habilidades e qualificações exigidas dos trabalhadores (ABRAMO, 2019).

Essas transformações, provenientes das novas tecnologias, contribuíram para a geração de novos processos de trabalho e novos perfis profissionais, conseqüentemente requisitando profissionais mais qualificados, com habilidades técnicas e humanas, dinâmicos, competentes, resolutivos e com discernimento e flexibilidade para o desenvolvimento do processo de trabalho (MURAD, 2017).

As modificações referentes ao trabalho e sua realização se manifestaram de diversas maneiras e em vários setores sociais, principalmente no processo de trabalho das organizações, tanto na seleção e contratação quanto na inter-relação entre trabalhadores, instituição e seus pares. Sendo assim, o profissional necessita desenvolver-se adequadamente para atender às alterações exigidas constantemente pelas organizações de trabalho (WEYKAMP *et al.*, 2016).

Em decorrência das diversificadas exigências do mercado de trabalho, a classe trabalhadora tornou-se vulnerável a vários fatores estressantes. Pois, passou-se a exigir cada vez mais polivalência dos trabalhadores, visto que são pressionados a produzir e gerar resultados positivos (CAMPOS, 2017).

O ambiente de trabalho é influenciado pelas características que permeiam seu processo, sendo que podem interferir na qualidade da saúde do trabalhador, pois, quando se trabalha sob condições de trabalho perigosas e insalubres, com falta de material e de equipamentos de segurança, infraestrutura inadequada, relações interpessoais no trabalho conflituosas, falta de valorização e reconhecimento do trabalhador, entre outras, a saúde física e mental do trabalhador pode ser afetada (ABRAMO, 2019).

Em contrapartida, o trabalho, ao proporcionar características positivas ao trabalhador, tais como segurança financeira, oportunidade de crescimento pessoal, relações sociais e autoestima, pode resguardar o trabalhador de riscos ambientais e psicossociais. Essas condições são consideradas influências positivas para a saúde do profissional no trabalho (ABRAMO, 2019).

Sendo assim, quando o trabalho abrange características positivas, como essas referidas anteriormente, o trabalho passa a ser fonte de bem-estar e autorrealização, resultando em prazer,

que é um fator essencial para a construção da subjetividade dos trabalhadores em seu ambiente laboral (NEVES *et al.*, 2018).

Em vista disso, entende-se que a saúde dos trabalhadores se apresenta intrinsecamente relacionada com as condições sob as quais os indivíduos trabalham (ABRAMO, 2019). Isso significa que as interações existentes entre os trabalhadores, o meio ambiente e as condições de trabalho são consideradas processos psicossociais nas organizações, constituem bases para a promoção da saúde dos trabalhadores e conseqüentemente produtividade para a instituição (SILVA; LIMAS; PEREIRA, 2016).

Essas transformações ocorridas no mundo do trabalho também trouxeram repercussões para o processo de trabalho em saúde, devido à inserção de novas tecnologias (ANDRADE; MONTEIRO, 2020). Tratando-se especificamente das questões que envolvem o trabalho da enfermagem, diante das transformações vivenciadas no mundo do trabalho, passou-se a visar ao aprimoramento profissional, de forma que proporcionasse a melhora do desempenho das atividades assistenciais, organizacionais e administrativas de gestão em saúde e no processo de pesquisa e formação profissional (BONFADA; PINNO; CAMPONOGARA, 2018).

Para a enfermagem, as repercussões referentes ao novo processo de trabalho colaboraram significativamente para sua evolução como profissão, pois despertaram nos profissionais novos desafios, sendo um deles o desenvolvimento e a qualificação, visando à apropriação dos saberes e de suas capacidades profissionais, impulsionando a busca por valorização da autonomia profissional e no estilo ao modo proativo de intervir em saúde frente às diversas demandas sociais (BONFADA; PINNO; CAMPONOGARA, 2018).

Porém, mesmo diante das conquistas alcançadas pelos enfermeiros, observa-se na contemporaneidade que a profissão ainda enfrenta desafios para obter a valorização e o reconhecimento social de seu trabalho, o que concorre para a insatisfação com a profissão e com os aspectos que a envolvem (LAGE, 2015).

Apesar de toda luta histórica da enfermagem, com muitos percalços e progressos, os enfermeiros ainda encontram obstáculos para receberem o devido reconhecimento e estão continuamente em busca da formação de sua identidade profissional. Verifica-se que os enfermeiros acumulam muitas funções alheias ao seu processo de trabalho e, em alguns momentos, deixam de desempenhar as atribuições específicas da profissão, ficando implícito o seu fazer específico, conseqüentemente tornando obscura a sua identidade profissional (AMORIM *et al.*, 2017; LAGE, 2015).

Diante disso, depreende-se que os enfermeiros necessitam refletir sobre sua prática profissional, buscando o desenvolvimento de recursos que os qualifiquem e os valorizem, para

contribuir para o pleno reconhecimento e valorização profissional, fundamentando, assim, a autonomia e a identidade profissional pretendida (JACONDINO *et al.*, 2019).

As novas características do mercado de trabalho em saúde e a complexidade das demandas assistenciais contribuem para que as exigências aos profissionais de enfermagem abranjam os mais qualificados, com capacidade para implementação de práticas efetivas. Para tanto, é fundamental que haja a valorização dos recursos humanos de uma organização (RIBEIRO *et al.*, 2014). Em especial na APS, os enfermeiros são considerados protagonistas nas intervenções referentes a promoção da saúde e prevenção de doenças, o que garante maior grau de autonomia para esses profissionais neste cenário de atuação (GOMES *et al.*, 2018).

A valorização do trabalho humano é vista como uma maneira de enobrecer o homem, proporcionando-lhe um papel de agente ativo no processo de transformação social (STURZA; MARQUES, 2017). Percebe-se que o sentimento de valorização no trabalho é uma forma de incentivar o indivíduo a ser criativo e a utilizar habilidades e competências na intenção de qualificar e melhorar o ambiente de trabalho (GOMES, 2019). Quando motivado, o trabalhador conseqüentemente aumenta sua produtividade, o que colabora para que se sinta respeitado e integrante ativo da organização na qual está inserido (BEYER; SOLER, 2019).

Por isso, apreende-se que a valorização e o reconhecimento das atividades laborais dos profissionais tornam o desenvolvimento de seu trabalho mais prazeroso e produtor. E, em consequência, o trabalhador sente-se apto para desenvolver suas habilidades e competências (GOMES, 2019).

Desse modo, o reconhecimento pelo desenvolvimento do trabalho funciona como um estímulo para os enfermeiros, promovendo a motivação para o seu fazer. Tal aspecto irá refletir na forma com que o enfermeiro desempenha o seu processo de cuidado. Além disso, o sentimento de realização profissional e a satisfação no trabalho corroboram para que os enfermeiros se fortaleçam profissionalmente (SPRANDEL; VAGHETTI, 2012).

Entende-se que o reconhecimento e a valorização dos trabalhadores contribuem para o sucesso da organização e para sua satisfação profissional. Isso ocorre principalmente nas instituições que se preocupam com seus colaboradores e com a prestação de serviço com qualidade, pois o que impulsiona o homem e o seu comportamento no trabalho está relacionado com a compreensão, a apreciação e o reconhecimento destinado a esse trabalhador nesse ambiente (GOMES, 2019).

Percebe-se que o trabalho dos enfermeiros foi influenciado pelas transformações do mundo do trabalho e absorveu a evolução tecnológica, adequando e apropriando o seu processo

de trabalho. Porém, nota-se que ainda existem desafios na obtenção de valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho e na qualidade de vida pessoal dos mesmos.

Diante disso, com intuito de compreender o significado de valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho, foi realizada revisão na literatura, que será apresentada a seguir.

2.3.2 Valorização no trabalho do enfermeiro

A valorização é considerada uma necessidade intrínseca do ser humano (LAGE, 2015; WEYCAMP et al., 2016), que busca estima e autorrealização no trabalho. Verifica-se que a valorização profissional é de extrema importância para o trabalhador, pois, ao se sentir valorizado, também se sente motivado, sendo que essa característica contribui para sua saúde mental e gera benefícios tanto para o trabalhador quanto para a instituição de trabalho (MASLOW, 1954).

Embora os enfermeiros sejam profissionais relevantes para o sistema de saúde e para o desenvolvimento de cuidados em saúde, ainda enfrentam desafios para serem valorizados (LAGE, 2015). Verifica-se que a desvalorização da enfermagem não é específica do Brasil, visto que tem sido presente na sociedade global (ANGERAMI, 2019).

Com o intuito de modificar essa realidade de desvalorização vivenciada pelos enfermeiros e propor melhorias para a classe profissional, em 2018, o Brasil aderiu à campanha global *Nursing Now*, que tem o objetivo de fortalecer a educação e o desenvolvimento desses profissionais, com foco em liderança, melhoria das condições de trabalho, além de evidenciar práticas exitosas e inovadoras baseadas em cientificidade em âmbito nacional e regional (COFEN, 2019).

No Brasil, a campanha enfatiza o seguinte lema: “Onde há vida, há enfermagem”, reiterando o protagonismo e a importância do profissional na equipe de saúde e no cuidado à população, reconhecendo que, para ter saúde, é necessário que haja uma enfermagem forte e atuante (COFEN, 2019). A iniciativa visa incentivar a valorização os enfermeiros, pois almeja o alcance de sua visibilidade, de modo que eleve seu perfil e *status* profissional em todo o mundo para que ocupem posições de liderança, visando melhorar a saúde das populações (COFEN, 2019; CASSIANI; NETO, 2018).

Trata-se de uma ação importante para os enfermeiros, visto que a valorização e o reconhecimento desses profissionais colaboram para o fortalecimento de sua identidade profissional e pessoal, contribuindo para a realização de suas funções com maior prazer e satisfação, elevando a qualidade do processo de trabalho (AMORIM et al., 2017).

Sendo assim, para se sentir valorizado, o trabalhador precisa sentir-se integrante do processo de trabalho e entender que o desempenho de suas atividades laborais é importante e coopera diretamente para o alcance dos objetivos específicos e globais da instituição (SOUZA, 2016). Desse modo, as instituições que valorizam seus trabalhadores e se norteiam pela premissa da humanização têm como resultados trabalhadores satisfeitos e produtivos (SOUZA, 2016).

Devido aos diferentes posicionamentos e definições dos autores encontrados na literatura sobre a valorização profissional, buscou-se investigar o significado da palavra valor, com a finalidade de compreender o estado da arte da valorização à luz dos referenciais. A palavra “valor” é tema de investigação em várias áreas do conhecimento, sendo objeto de estudo da filosofia, sociologia, economia, psicologia e antropologia e, na atualidade, está atrelada ao valor econômico (SILVA; LIMA; COSTA, 2015).

Nos dicionários de língua portuguesa “valor é a qualidade atribuída a quem tem talento, audácia, coragem, valentia, prestígio, competência, virtude, mérito e merecimento intrínseco” (JÚNIOR, 2010). Assim compreende-se que o valor constitui uma qualidade conferida face às características assumidas por alguém (PEDRO, 2014).

Em releitura, Harvey (2015) relembra o significado da palavra valor como algo imaterial e impossível de se palpar. Porque é objetivo, tem relação social e internaliza as características do trabalho, sendo impossível de ser medido, exceto mediante os resultados de seus efeitos.

Para outros autores, o conceito de valor está relacionado com o trabalho e seu significado torna-se essencial na vida laboral, sendo perceptível que, ao atribuir valor no processo de trabalho do indivíduo, podem ser gerados resultados positivos para o trabalho (AMORIM *et al.*, 2017; SOUZA, 2016; HARVEY, 2015).

A valorização é descrita por Júnior (2010) como a ação de valorizar, aumentar o valor de algo, engrandecimento de alguém, aumentando a importância atribuída a um indivíduo. Desse modo, percebe-se que a valorização é o reconhecimento das qualidades, méritos, competências e habilidades do indivíduo no desempenho de suas funções, pelos pares, pela organização do processo de trabalho e ainda pelo indivíduo, o qual é destinado à atividade desenvolvida (AMORIM *et al.*, 2017).

De maneira semelhante, a valorização profissional está intimamente associada à identificação e à apreciação social do papel exercido por um profissional (LAGE; ALVES, 2017; DUARTE; LUNARDI; BARLEM, 2016), melhor dizendo, quanto mais percebidos perante a sociedade e pela instituição de trabalho, mais os trabalhadores tendem a sentir-se valorizados em decorrência do ofício desempenhado (DUARTE; LUNARDI; BARLEM,

2016). E essa valorização funciona como um incentivo, o qual, contribui para o desenvolvimento de um trabalho com maior dedicação e prazer (LAGE; ALVES, 2017).

Além disso, a valorização abrange o respeito profissional, percebido através dos valores atribuídos pelo outro ao desempenho no trabalho dos enfermeiros, mas, para que haja o verdadeiro sentimento de valorização, o trabalhador deverá primeiramente valorizar-se para posteriormente ser valorizado por terceiros (SILVA; VELASQUE; TONINI, 2017).

Por isso, entende-se que a valorização não é sentida apenas em decorrência de manifestações positivas dos colegas, gestores e sociedade, mas especialmente pelo prazer que o desempenho do trabalho gera para aquele que o realiza (SPRANDEL; VAGHETTI, 2012). Esse apreço sentido pelo indivíduo em virtude da atividade desempenhada funciona como um fator motivador e que colabora para o sentimento de valorização no trabalho (SOUZA *et al.*, 2015).

A motivação indica estimulação do comportamento humano por alguma razão e a motivação no trabalho remete o indivíduo à condição psicológica de disposição, vontade ou interesse de desenvolver uma atividade (SOUZA *et al.*, 2015).

Ademais, a motivação é um fator contribuinte para o sentimento de valorização no trabalho (AMORIM *et al.*, 2017), visto que, quando os profissionais são motivados, desempenham melhor suas atribuições e assim se sentem mais valorizados em seu ambiente de trabalho, buscando alcançar cada vez mais suas necessidades pessoais e profissionais (SOUZA, 2016).

Além disso, a valorização profissional é um aspecto indispensável para que o indivíduo se sinta satisfeito com o seu trabalho (SILVA; VELASQUE; TONINI, 2017). Pois, entende-se que a valorização no trabalho do enfermeiro pode intervir em sua dedicação para o trabalho, em sua dignidade e conseqüentemente em suas relações profissionais com o trabalho e consigo mesmo (LAGE; ALVES, 2016), conseqüentemente colabora para o aumento da produtividade, competitividade e competência do trabalhador (AMORIM *et al.*, 2017).

A valorização também se relaciona com os resultados das atitudes que os enfermeiros apresentam mediante as circunstâncias vivenciadas em seu contexto laboral, atitudes essas que se estabelecem baseadas na autonomia que o enfermeiro possui em seu contexto de trabalho (BECK *et al.*, 2014). Além da relação com a autonomia, compreende-se que a valorização da imagem profissional do enfermeiro possui relação com o *status* que a profissão ocupa na sociedade e sua atuação profissional em seu processo de trabalho, ou seja, tem relação com o mérito e *status* social da profissão (SOUZA *et al.*, 2017).

Também são considerados como forma de valorização o incentivo à capacitação para o trabalho desenvolvido, pois o desenvolvimento das atividades profissionais pautadas em conhecimentos científicos colabora para a visibilidade da profissão. Além disso, associam a valorização a condições de trabalho adequadas (SILVA; ALMEIDA, 2016; MARCONDES *et al.*, 2015).

Segundo Silva e Almeida (2016), a valorização está associada à ocupação de cargos com prestígio social e ao recebimento de remuneração satisfatória. Desse modo, considera-se como salário satisfatório aquele com o qual o profissional consegue arcar com o suprimento de todas as suas necessidades (MARCONDES *et al.*, 2015).

Além do mais, Lage e Alves (2017) consideram que a valorização está estreitamente relacionada com união e trabalho em equipe. Por isso, é importante que o enfermeiro seja agente ativo de seu processo de trabalho, com capacidade de resolução de conflitos e problemas, exigindo do profissional conhecimentos amplos para saber agir, propondo soluções eficazes para os problemas (ASSIS *et al.*, 2018).

Em síntese, entende-se que a valorização é uma necessidade intrínseca do ser humano (MASLOW, 1954) e está atrelada ao trabalho e ao reconhecimento profissional do indivíduo no desempenho de suas funções (AMORIM *et al.*, 2017). Significa atribuir importância a alguém, ou seja, é uma qualidade conferida a quem tem talento, competência e mérito (JÚNIOR, 2010). Envolve aspectos subjetivos, complexos e imateriais, pois não pode ser medida e difere de pessoa para pessoa (HARVEY, 2015). Está associada à apreciação social, ao *status* que a profissão ocupa na sociedade, ao sentimento de importância que o profissional exerce no contexto social (DUARTE; LUNARDI; BARLEM, 2016).

Nas evidências científicas, têm sido apontados como aspectos que remetem à valorização profissional os relacionados ao valor econômico, como a remuneração satisfatória, ou recompensa financeira recebida em decorrência do trabalho desempenhado, além do incentivo à capacitação pela instituição de trabalho, condições adequadas para a realização das atividades laborais. Remete-se à autonomia que é dada ao profissional para o desenvolvimento do trabalho (SILVA; ALMEIDA, 2016; SPRANDEL; VAGHETTI, 2012).

Em razão do acima exposto, considera-se necessário enfatizar medidas para a valorização profissional do enfermeiro, visto que é um fator importante e que contribui para o desenvolvimento do processo de trabalho, uma vez que profissionais competentes buscam e almejam trabalhar em instituições que valorizam o profissional (WEYKAMP *et al.*, 2016).

Enquanto protagonista das ações desenvolvidas no nível estratégico do SUS, o enfermeiro da APS necessita buscar cada vez mais sua autonomia, vislumbrando obter

subsídios que sustentem sua prática profissional, para que seu processo de trabalho seja desenvolvido adequadamente e de forma satisfatória, trazendo resultados significativos que irão resultar em valorização e reconhecimento de seu trabalho (GOMES *et al.*, 2018).

A literatura revela que os enfermeiros, em muitos momentos, sentem-se ofuscados, pois esperam ser valorizados e reconhecidos pelo desenvolvimento de suas ações, mas sofrem quando se empenham para qualificar o seu trabalho e não recebem a valorização. Percebe-se que esse sofrimento é decorrente da desvalorização sentida pelos enfermeiros, o que parece afetar sua autoestima e motivação para o trabalho, fazendo com que eles próprios questionem o seu valor e seu grau de importância para a sociedade, além de questionarem se realmente esses aspectos existem para eles (LAGE, 2015).

Essa ausência de valorização gera uma cadeia cíclica de baixa autoestima e desmotivação e tem como consequência uma menor dedicação às atividades laborais (BECK *et al.*, 2014).

Nessa perspectiva, torna-se evidente que a desvalorização atribuída ao trabalho do enfermeiro pode gerar danos a sua saúde mental, desmotivando-o a desenvolver-se profissionalmente (LAGE; ALVES, 2016; (DUARTE; BOECK, 2015) e como consequência pode haver a prestação de assistência ineficaz aos usuários (WEYCAMP *et al.*, 2016).

Outro aspecto que colabora para a desvalorização profissional dos enfermeiros está relacionado a sua inserção em ambientes de trabalho em que sofrem com a sobrecarga de trabalho. Esta pode gerar uma indefinição de seu papel e consequentemente contribui para a sua desvalorização profissional (LAGE; ALVES, 2017; SOUZA *et al.*, 2017). Há ainda quem considere que a postura que o enfermeiro adota frente às circunstâncias de seu trabalho poderá favorecer ou não a sua valorização (BECK *et al.*, 2014).

Os profissionais esperam obter como retorno a valorização e o reconhecimento ao realizar suas atividades no trabalho, porém, quando não existe essa percepção pelos outros, a consequência pode ser sofrimento em vez de prazer no trabalho. Ao passo que, quando o trabalho ocasiona desgaste em excesso, mas os esforços são reconhecidos e valorizados, o trabalhador percebe que não foi em vão sua dedicação e consequentemente que ele é importante e que contribui para o processo de trabalho da instituição (DEJOURS, 2011).

Dessa forma, depreende-se que a ênfase na valorização do trabalhador, no respeito de suas singularidades e particularidades contribui para o desenvolvimento de um cuidado mais humano e também para a humanização do processo de trabalho da enfermagem.

2.3.3 Reconhecimento no trabalho do enfermeiro

O reconhecimento social caracteriza-se como um desafio ao longo da construção histórica da enfermagem do mesmo modo que a valorização (SILVA; ALMEIDA, 2016), e mantém resquícios ainda na atualidade (AMORIM *et al.*, 2017). Porém o reconhecimento e a valorização são aspectos importantes no trabalho do enfermeiro, pois apresentam potencial para afetar sua identidade profissional, bem como a autoestima e a percepção de suas competências no trabalho (BECK *et al.*, 2014).

No Brasil, alguns aspectos influenciam a falta de reconhecimento e desvalorização dos enfermeiros, podendo-se referir como elemento que colabora para este contexto a predominância do modelo assistencial biomédico, com enfoque no processo de cura de doenças, fazendo com que o médico assuma o protagonismo desse modelo de atenção à saúde (LAGE, 2015).

Outra questão que contribui para o não reconhecimento do enfermeiro é a divisão da enfermagem em categorias, colaborando para a fragmentação do processo de trabalho (DUTRA, 2016), incorrendo em dificuldade de definição das atribuições específicas do enfermeiro na realidade de seu trabalho (AMORIM *et al.*, 2017; BECK *et al.*, 2014). Como consequências, esses elementos refletem em experiências de sofrimento vivenciadas pelos enfermeiros em seu processo laboral (AMORIM *et al.*, 2017).

Ao referir especificamente sobre os enfermeiros que atuam na APS, alguns autores descrevem que seu processo de trabalho é contextualizado por priorização de demandas que abarcam questões gerenciais. Desse modo, contribui para que haja o distanciamento entre o enfermeiro e a prestação de cuidados assistenciais e conseqüentemente das necessidades em saúde da população (CAÇADOR *et al.*, 2015). Isso se deve à intensa cobrança dos gestores aos enfermeiros por cumprimento de metas (SILVA *et al.*, 2017), o que contribui para o não reconhecimento do enfermeiro.

Assim, devido à sobrecarga de trabalho do enfermeiro na APS, algumas atribuições específicas terão que deixar de ser realizadas para que outras sejam efetuadas, proporcionando sentimento de inutilidade e frustração quanto ao desenvolvimento de seu trabalho (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018).

Nesse sentido, sugerem-se algumas estratégias para que o enfermeiro consiga alcançar maior visibilidade da classe profissional, com destaque para postura adequada diante da equipe de saúde, demonstração de conhecimentos técnicos e científicos próprios da profissão e autonomia profissional (SILVA; ALMEIDA, 2016).

Nessa acepção, é possível identificar que o reconhecimento e a valorização são produtos resultantes de posicionamento, ações e atitudes que os enfermeiros apresentam perante as situações diversas, presentes no contexto laboral (BECK *et al.*, 2014).

Faz-se necessário salientar que o reconhecimento profissional se tornou um elemento significativo para as instituições de trabalho, independentemente de sua atividade fim. Pois, a existência do reconhecimento colabora com a atuação dos profissionais, na medida em que os funcionários são estimulados a atuar com maior interesse e disposição (SOUZA *et al.*, 2015).

Verifica-se que o reconhecimento repercute na motivação do indivíduo para o trabalho e favorece a obtenção da identidade profissional (SILVA; ALMEIDA, 2016). Esta é concedida pela atividade profissional, sendo necessário que o trabalhador se torne protagonista do seu fazer. Em razão disso, o profissional necessita encontrar na sociedade meios propícios para a construção e o conhecimento de si mesmo, configurando sua identidade profissional (CARAM, 2018).

Compreende-se que o reconhecimento pelo trabalho desenvolvido é um fator preponderante para a conquista da identidade profissional, considerando que ser reconhecido é essencial para que haja realização profissional (DEJOURS, 2011). Dessa forma, o reconhecimento funciona como um mediador entre o sofrimento e o prazer no trabalho (DUARTE; BOECK, 2015). Sendo assim, quando o reconhecimento se faz presente no trabalho do enfermeiro, considera-se como um fator potencial para contribuir na geração de satisfação no trabalho, além de motivar o indivíduo a prestar cuidados com maior interesse e qualidade (BECK *et al.*, 2014).

A existência do reconhecimento profissional do enfermeiro é destacada como um fator que contribui para a geração de prazer, na realização das atividades laborais, além de influenciar na saúde mental do trabalhador, tornando-se uma condição expressiva para a manutenção da saúde do trabalhador em face da organização do trabalho (AMORIM *et al.*, 2017).

O prazer resultante do trabalho é identificado quando o profissional desempenha ações específicas de sua profissão, ou seja, aquelas que correspondem a seus valores, ideais, uma ação na qual o profissional se sinta responsável e autônomo, gerando reconhecimento próprio e de outras pessoas (SOUZA; COSTA, 2017).

Devido à importância que se atribui ao reconhecimento do indivíduo no trabalho, algumas impressões serão tecidas por diferentes autores sobre reconhecimento, com ênfase no reconhecimento profissional do enfermeiro

. Segundo Júnior (2010), reconhecimento é o ato ou efeito de reconhecer, ou seja, é o agradecimento e a gratidão de alguém. Assim, entende-se por reconhecimento o mérito

atribuído ao trabalho de um profissional, por isso se considera que o respeito e o reconhecimento são a valorização (SPRANDEL; VAGHETTI, 2012).

Atribui-se reconhecimento a um profissional em decorrência da imagem que sua profissão representa para a sociedade, ou seja, pode estar atrelada à autonomia e a atuação referente ao processo de trabalho realizado (SOUZA *et al.*, 2017). Além disso, envolve o sentimento de ser aceito no contexto social do trabalho (DUARTE; LUNARDI; BARLEM, 2016).

Para Marques (2019) o reconhecimento profissional é percebido quando o indivíduo recebe um elogio de um colega ou um enaltecimento público de seu chefe. É identificado como um julgamento positivo da utilidade de seu trabalho proferido por outras pessoas (DUARTE; LUNARDI; BARLEM, 2016), ou também uma promoção de cargo e aumento de salário em resposta do trabalho que esse profissional desenvolve na organização de trabalho (MARQUES, 2019).

Dessa forma, o reconhecimento é compreendido como uma retribuição simbólica, proveniente de julgamentos relacionados ao fazer das pessoas (DUARTE; BOECK, 2015). Assim, o reconhecimento pode ser manifestado em forma de atitudes positivas dos gestores, equipe de trabalho e usuários (SPRANDEL; VAGHETTI, 2012) em relação ao trabalho realizado pelos enfermeiros, fato que coopera para que os profissionais se sintam motivados e reconhecidos no trabalho (GOMES, 2019).

Também foram evidenciados como formas de reconhecimento do trabalho do enfermeiro: remuneração satisfatória; ambiente e técnicas de trabalho atualizadas fornecidas pela organização do trabalho; apoio do governo e de políticas públicas que são oferecidas no local onde se trabalha; atuação na área na qual o indivíduo se identifica e recebimento da confiança dos pacientes e profissionais em seu ambiente de trabalho (SILVA; ALMEIDA, 2016).

O reconhecimento é uma ferramenta importante que impulsiona os trabalhadores, motivando-os no desempenho de seu trabalho, funcionando como elo para obtenção de novos objetivos e conquistas pessoais, profissionais e financeiras do colaborador (AMORIM *et al.*, 2017). Pois, ao sentir-se reconhecido e motivado, o profissional passa a contribuir positivamente com a empresa, propiciando aumento da produtividade e alcance das metas, por meio de resultados consideráveis (GOMES, 2019).

Acredita-se que o reconhecimento pode ser conquistado pelo enfermeiro por meio de suas competências, potencialização, lutas, organização da categoria, diante de seu

posicionamento perante a equipe e a instituição e a partir da realização de um trabalho equânime e de qualidade (MENDES *et al.*, 2020a).

Dessa forma, primeiramente é necessário que o indivíduo se reconheça profissionalmente, pois esse passo é fundamental para o reconhecimento de toda carreira. Posteriormente, necessita-se do reconhecimento de terceiros, o que gera no profissional sentimento de bem-estar, amor e respeito por seu trabalho (MARQUES, 2019). Assim, para obter o reconhecimento profissional, acredita-se que primeiramente o trabalhador deva reconhecer e apropriar-se de seus dons, talentos, competências, esforçando-se para alcançar resultados e conquistar sua autoconfiança.

Os autores Sanchez e colaboradores (2018) evidenciaram que o reconhecimento do enfermeiro em seu âmbito de trabalho tem relação com o apoio que a instituição oferece ao profissional, sendo este intermediado pelo investimento tecnológico e pelo reconhecimento de que o trabalho do enfermeiro é importante para a organização.

Há que se considerar que a enfermagem é uma profissão fundamentada cientificamente e exercida por profissionais com formação específica, cujas atribuições são legalmente definidas em lei e reconhecidos por Estado e sociedade. Portanto, seu reconhecimento é importante, por se tratar de um trabalho significativo na assistência em saúde, envolvendo o desenvolvimento de práticas baseadas em conhecimentos sistematizados, necessários para a permanente qualificação do cuidado (MENDES *et al.*, 2020a).

Face ao exposto, compreende-se neste estudo que o reconhecimento é o ato de reconhecer, respeitar (JÚNIOR, 2010) e atribuir mérito ao trabalho desempenhado pelos enfermeiros (SPRANDEL; VAGHETTI, 2012). É referido como uma retribuição simbólica (DUARTE; BOECK, 2015), proveniente de julgamentos relacionados ao fazer dos profissionais, procedente de uma percepção externa (GOMES, 2019). É percebido por meio de gestos, atitudes, falas, elogios e agradecimentos (MARQUES, 2019; SPRANDEL; VAGHETTI, 2012), abarcando ainda remuneração satisfatória, ambiente e técnicas de trabalho atualizadas fornecidas pela organização do trabalho (SILVA; ALMEIDA, 2016).

Entende-se que o reconhecimento no trabalho dos enfermeiros, diferentemente da valorização, está relacionado a uma percepção externa, expressada por sentimentos positivos ou negativos decorrentes do julgamento de utilidade do trabalho do enfermeiro (SPRANDEL; VAGHETTI, 2012).

Esse reconhecimento profissional pode gerar a satisfação profissional e melhor desempenho no trabalho, conseqüentemente maior qualidade na assistência prestada aos usuários. Porém, quando o reconhecimento inexistente, incorrem pontos negativos que colaboram

para o adoecimento mental do trabalhador, de modo geral, prejudicando o desenvolvimento de seu processo de trabalho (SILVA; ALMEIDA, 2016).

Um estudo realizado por Caram, Brito e Peter (2019) revelou que alguns aspectos ético-morais que ocorrem no contexto do trabalho de enfermeiros possuem potencial para excitar o desenvolvimento de sofrimento moral. Esses aspectos estão vinculados à sobrecarga de trabalho, ao distanciamento do fazer idealizado durante o processo de formação, à realidade vivenciada no trabalho, à burocratização do trabalho em detrimento da prática assistencial e, por fim, ao não reconhecimento do trabalho do enfermeiro.

Esse sofrimento moral vivenciado pelos enfermeiros corrobora para que esse profissional deixe de protagonizar o seu fazer e, em consequência, coloca-se na invisibilidade. Assim, passa a descaracterizar sua prática profissional, em razão de não se reconhecer e não ser reconhecido. Isso acarreta desafios éticos relevantes, principalmente para o profissional e posteriormente para a instituição e para a profissão (CARAM, 2018).

A falta de reconhecimento no trabalho tem sido relacionada a processos de sofrimento e adoecimento. Em contrapartida, a psicodinâmica do trabalho tem mostrado a importância do reconhecimento nos processos de construção de significados, mediando a relação do sujeito com o outro no contexto de trabalho, ou seja, a existência de reconhecimento no trabalho desenvolvido pelo indivíduo colabora para o sentimento de utilidade (valor) e beleza (qualidade) percebido pelo profissional em relação ao seu trabalho (DUARTE; BOECK, 2015).

Mesmo diante de um cenário de dificuldades com relação ao reconhecimento vivenciado por enfermeiros no contexto geral, os enfermeiros da APS vêm se destacando na conquista por espaço social e reconhecimento perante a equipe de trabalho e usuários, o que coopera para o sentido do trabalho, percebido pelos próprios enfermeiros e sentimento de satisfação pelo trabalho que desenvolvem (CAÇADOR *et al.*, 2015).

Destaca-se que o sentimento de reconhecimento e o de valorização vivenciados no cotidiano do trabalho dos enfermeiros caminham juntos, como resultados da atividade laboral desempenhada, acarretando no indivíduo o sentimento de aceitação, aprovação em seu âmbito de trabalho e tem relação com a saúde do trabalhador (OZANAM *et al.*, 2019). A presença do reconhecimento e da valorização é importante para que ocorra satisfação profissional, o que contribui para um ambiente de trabalho seguro, com respeito mútuo e que permite o desenvolvimento de seu trabalho (TRINDADE *et al.*, 2015).

Diante do exposto, entende-se que o reconhecimento repercute positivamente na vida laboral desses profissionais. Por isso, é indispensável a consolidação de políticas públicas que reconheçam os enfermeiros como profissionais essenciais para o sistema de saúde.

2.3.4 Satisfação no trabalho do enfermeiro

Com a evolução da humanidade, o trabalho tornou-se um instrumento importante para os indivíduos e organizações, passou a exercer papel primordial na vida das pessoas, funcionando como uma oportunidade de crescimento pessoal, auxiliando na formação da identidade social e na autoestima do trabalhador (SILVA; VELASQUE; TONINI, 2017).

Por meio do trabalho, o indivíduo passou a adquirir renda financeira, o que lhe possibilitou ter acesso à educação, cultura e lazer, fatores estes associados com o sentimento de satisfação (BOFF; NODARI, 2018).

Com o advento da globalização e as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, a relação entre o homem e seu trabalho foi transformada e afetada por fatores que influenciam a valorização e o reconhecimento, bem como a satisfação do homem com o trabalho e seu ambiente. Assim, dependendo de como a satisfação ocorre, poderá afetar a saúde física e mental, bem como o comportamento profissional e social do trabalhador (OZANAM *et al.*, 2019), trazendo impactos em seu comportamento no ambiente de trabalho (TAMBASCO *et al.*, 2017).

Quando a satisfação faz parte do contexto do trabalho, é vista como um aspecto positivo para a vida laboral do indivíduo, tendo em vista que pode gerar melhorias na saúde do trabalhador e proporcionar qualidade de vida no trabalho, estabelecendo benefícios para o indivíduo e para a instituição de trabalho (PIMENTEL *et al.*, 2020).

Deste modo, verifica-se que a satisfação no trabalho dos enfermeiros tornou-se uma preocupação no mundo do trabalho, julgando-se necessário haver avaliação entre os profissionais e as organizações, visto que a satisfação ou a insatisfação no trabalho podem trazer resultados impactantes para a qualidade da assistência e eficiência da organização (MOREIRA *et al.*, 2019).

Devido a importância que a satisfação assume na vida laboral do trabalhador (RAMOS, 2018), iniciar-se-á uma reflexão trazendo o entendimento de satisfação na perspectiva de alguns autores.

Os primeiros estudos realizados sobre satisfação no trabalho, por volta de 1912 demonstraram que o conceito de satisfação estava associado ao cansaço proveniente das atividades desempenhadas no trabalho, ao salário recebido e às repercussões que esses fatores causavam na produtividade do trabalhador (SARTORETO; KURCGANT, 2017).

Desde então, a satisfação tem sido conceituada de formas diversificadas, a depender do referencial teórico sob o qual está sendo fundamentada. Frequentemente é expressa como a

motivação, atitude ou estado emocional positivo do indivíduo para com o seu trabalho (PIMENTEL *et al.*, 2020).

Conforme o dicionário de língua portuguesa, a satisfação é descrita como: ato ou efeito de satisfazer-se, contentamento, alegria, deleite, aprazimento, pagamento como forma de recompensar ou retribuir (JÚNIOR, 2010). É representada pela subjetividade que acontece de forma dinâmica e complexa (SARTORETO; KURCGANT, 2017).

Para Oliveira (2020), a satisfação no trabalho, além de abranger um estado emocional agradável e positivo, advém de resposta ou observação de alguém em relação ao papel desempenhado pelo profissional.

Na concepção de Boff e Nodori (2018) e Luz (2016), a satisfação no trabalho refere-se a uma apreciação subjetiva e prazerosa resultante da avaliação que o próprio profissional faz de seu trabalho e dos aspectos que o permeiam. Assim, a satisfação pode ser definida como a expectativa que o indivíduo tem de seu trabalho e com a apreciação e a afinidade com o tipo de assistência e cuidado prestado, ou seja, refere-se a quanto o indivíduo gosta da atividade desenvolvida (RAMOS, 2018).

A satisfação relaciona-se com a maneira que o indivíduo compreende e absorve o ambiente de trabalho, o que faz com que suas necessidades físicas, psicológicas e emocionais sejam alcançadas, podendo sofrer influências de fatores intrínsecos e/ou extrínsecos, sendo que tais fatores serão considerados de acordo com a percepção individual de cada profissional (RAMOS, 2018; SARTORETO; KURCGANT, 2017).

Deste modo, a satisfação é representada pelo conjunto de sentimentos favoráveis que os trabalhadores expressam como consequência do trabalho, estes podem se manifestar em forma de alegria e satisfação, e opostamente, as experiências negativas podem impactar a qualidade da assistência ofertada e gerar tristeza e insatisfação (MOREIRA *et al.*, 2019; OZANAM *et al.*, 2019; SILVA; VELASQUE; TONINI, 2017).

Segundo Locke (1969), a satisfação no trabalho tem relação com as possibilidades de promoção do cargo que o trabalhador ocupa, com o reconhecimento recebido, com as condições de trabalho e com as relações estabelecidas entre os pares e subordinados, além das características da supervisão.

Verifica-se que o enfermeiro remete o sentimento de satisfação ao perceber a utilidade das atividades que realiza em seu cotidiano de trabalho. Assim, ao constatarem que o seu trabalho contribui para melhoria e recuperação da saúde dos usuários que estão sob seus cuidados, os enfermeiros sentem-se satisfeitos (MARIANO; CARREIRA, 2016).

Além do mais, entende-se que a satisfação no trabalho está atrelada à possibilidade de concretizar ou realizar metas pessoais, a partir do desempenho do trabalho. Pois a satisfação constitui um aspecto essencial para a realização humana (FISCHER; BORGES; BENITO, 2016). Logo, sentir-se satisfeito com o trabalho é uma necessidade inerente aos enfermeiros e tem relação com o respeito e o reconhecimento profissional (SPRANDEL; VAGHETTI, 2012). Além disso, compreende-se que um profissional vivencia a satisfação quando suas expectativas são as mesmas metas e filosofia da instituição (SARTORETO; KURCGANT, 2017).

Alguns autores consideram que a satisfação profissional é um constructo complexo por abranger múltiplos fatores e integrar diferentes aspectos e atitudes que remetem a como o indivíduo se sente com relação ao trabalho sob as perspectivas ambientais, organizacionais e interpessoais. Seu significado remete à reação afetiva com o trabalho e decorre da comparação dos resultados reais, almejados e merecidos (TERUYA; COSTA; GUIRARDELLO, 2019; SILVA; VELASQUE; TONINI, 2017; BORDIGNON *et al.*, 2015).

Observa-se que a satisfação requer a análise de muitos elementos que constituem o trabalho, podendo-se compreender a existência de satisfação global quando há o resultado da satisfação com diversos elementos do trabalho (RIBEIRO, 2014).

Segundo a teoria das necessidades humanas de Maslow (1954) existem uma série de condições necessárias para que o indivíduo obtenha satisfação pessoal e profissional. De acordo com essa teoria, os seres humanos vivem em busca da satisfação dessas necessidades, as quais estão dispostas numa pirâmide hierárquica, sendo as mais básicas alocadas na base da pirâmide, consideradas indispensáveis para a sobrevivência; as necessidades mais elaboradas estão dispostas no topo da pirâmide, pois são compreendidas como fundamentais para se alcançar a satisfação pessoal e profissional (ALMEIDA; SHELSKE; ROVER, 2019).

Ao alcançar as necessidades humanas estabelecidas na pirâmide de Maslow, têm-se como resultados profissionais motivados, felizes para realização do trabalho e, por fim, satisfeitos (ALMEIDA; SHELSKE; ROVER, 2019).

Figura 1- Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: Almeida; Shelske; Rover, 2019.

A divisão da pirâmide em níveis hierárquicos é justificada pela diferença existente entre a natureza dos fatores de satisfação, pois as necessidades primárias de satisfação referem-se a fatores extrínsecos, como: remuneração, local de trabalho adequado e segurança no emprego, podendo-se compreender que as empresas, ao oferecerem remuneração digna para seus colaboradores, contribuem para que estes tenham a maioria de suas necessidades básicas atendidas. Já as necessidades secundárias envolvem fatores intrínsecos para a obtenção de satisfação, sendo representadas pela necessidade de autorrealização, alicerçadas pela busca da individualidade (ALMEIDA; SHELSKE; ROVER, 2019).

E quando o trabalhador se sente satisfeito no trabalho, também se sente motivado a desempenhar cada vez melhor o processo laboral (PIMENTEL *et al.*, 2020).

Considera-se a motivação um ponto forte e positivo, que influencia o trabalhador, pois está relacionada com a afinidade que o profissional tem com o trabalho, com o sentimento de bem-estar, felicidade e realização proveniente do trabalho desenvolvido e ainda com as necessidades e expectativas contempladas no trabalho (SÁ, 2019).

Desse modo, a satisfação colabora para a autorrealização profissional, pois resulta da motivação e do esforço que realiza para desenvolver suas atividades cotidianas do trabalho (GOMES, 2019; TRINDADE *et al.*, 2015). Apesar da motivação ser um componente muito importante para gerar o sentimento de satisfação no trabalho, não se pode confundir motivação com satisfação.

A motivação é o impulso e o esforço para satisfazer um desejo ou um objetivo. Já a satisfação é o prazer experimentado quando se consegue atender um desejo. Destarte, a motivação é o que contribui para gerar a satisfação e esta é o resultado da motivação (RAMOS, 2018).

Figura-2 Processo de motivação



Fonte: Ramos, 2018.

A motivação acontece a partir da percepção de estímulos internos e externos que fazem surgir ou evidenciar necessidades e, ao se concretizarem, são transformadas em desejos que orientam as ações e atitudes para atingir os objetivos, assim alcançando a satisfação das necessidades (RAMOS, 2018).

Depreende-se que a satisfação no trabalho tem relação com a qualidade de vida oferecida pela instituição a seus colaboradores, em seu ambiente de trabalho (PIMENTEL *et al.*, 2020). São considerados aspectos importantes para a concretização dessa qualidade de vida no trabalho e conseqüentemente satisfação com o trabalho: valorizar o trabalhador, oportunizar sua participação nos processos decisórios, incentivar seu potencial, satisfazer suas necessidades, humanizar as relações de trabalho e melhorar as condições laborais (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

Em estudo recente sobre satisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem, verificou-se que a valorização, o reconhecimento, a autonomia que o indivíduo tem para tomar decisões e o bom relacionamento com a equipe de trabalho são fatores considerados importantes para que o enfermeiro sinta satisfação profissional (OZANAM *et al.*, 2019).

Compreende-se que a satisfação dos enfermeiros se torna uma estratégia prioritária para seu processo de trabalho, pois é um fator preponderante para se garantir qualidade e continuidade da assistência prestada (ALBUQUERQUE, 2018).

Dessa forma, a satisfação profissional pode ser associada às condições relevantes para a qualidade da atuação dos trabalhadores nas instituições de saúde, pois existe relação entre satisfação e insatisfação no trabalho com a qualidade do cuidado prestado e a segurança do paciente, bem como com a rotatividade de funcionários, síndrome de *Burnout* e outras conseqüências para o profissional, sua saúde e qualidade de vida (BORDIGNON *et al.*, 2015).

No âmbito da APS, são referenciados como aspectos necessários para que haja a satisfação do enfermeiro o comprometimento de sua equipe com o trabalho, o vínculo formado com os usuários que residem na área de abrangência sob sua responsabilidade e a autonomia que esse nível de atenção à saúde proporciona para o desempenho de seu trabalho (SORATTO *et al.*, 2020).

Consideram-se como elementos que contribuem para a satisfação no trabalho dos enfermeiros a existência de um ambiente de trabalho sadio, o dimensionamento do quadro de pessoal oportuno, o bom relacionamento com a chefia, a participação na tomada de decisões administrativas, o apoio institucional e da equipe de trabalho, a prestação de cuidados seguros e eficazes que contribuem para a melhoria e recuperação do paciente (SILVA; VELASQUE; TONINI, 2017).

Silva; Velasque e Tonini (2017) elencaram que a autonomia que os profissionais possuem para desenvolver o seu trabalho é o fator mais importante para a obtenção de satisfação de enfermeiros, o *status* profissional foi o item mais valorizado por esses profissionais e o trabalho em equipe representou o concreto sentimento de satisfação com o trabalho.

Além desses fatores, os enfermeiros elegem como maior influência para o sentimento de satisfação a questão monetária, isto é, benefícios recebidos e remuneração salarial, englobam também a jornada de trabalho, o reconhecimento que recebem pelo trabalho, o incentivo oferecido pela instituição, autonomia e o apreço expressado pelos colegas de trabalho em relação à função desempenhada pelos enfermeiros (TERUYA; COSTA; GUIRARDELLO, 2019; MORAIS *et al.*, 2016; BRAYER *et al.*, 2017; STEINKE *et al.*, 2018; FARMAN *et al.*, 2017).

Identifica-se por meio da literatura que a satisfação profissional é arquitetada com bases em sete dimensões, sendo elas: autonomia e poder, condições de trabalho e saúde, realização profissional, pessoal e desempenho organizacional, relacionamento profissional/ usuário e equipe, remuneração, segurança no emprego, *status* e prestígio (RAMOS, 2018).

Figura 3- Dimensões da Satisfação Profissional



Fonte: Ramos, 2018.

Essas dimensões são independentes, porém se articulam e atuam de forma unânime nos níveis de satisfação de cada indivíduo (RAMOS, 2018). Nota-se que muitos são os aspectos que remetem à condição de satisfação com e no trabalho. Nesse sentido, outros fatores que merecem ser sinalizados são: crer que está realizando um bom trabalho, ter a capacidade para realizar as atividades que lhe são propostas em sua jornada de trabalho, conseguir cumprir com as tarefas estabelecidas, visualizar resultados positivos advindos das atividades desenvolvidas no trabalho, além de ter uma boa relação com a equipe de trabalho (SPRANDEL; VAGHETTI, 2012).

Portanto, o trabalhador que atua em ambiente de trabalho com reconhecimento e prestígio social produz suas atividades com maior satisfação, pois o ambiente de trabalho com essas características propicia reconhecimento, crescimento pessoal e valorização. Em contrapartida, o indivíduo insatisfeito com o seu trabalho apresenta repercussões negativas facilmente verificadas, como desenvolvimento de doenças crônicas, adoecimento mental, diminuição na qualidade do serviço, esgotamento físico e emocional, além de outros prejuízos na saúde do trabalhador e em sua qualidade de vida (SILVA; VELASQUE; TONINI, 2017).

Segundo Boff e Nodari (2018), quanto maior o nível de satisfação com o trabalho, maiores são as respostas positivas em relação a ele; ao contrário, o indivíduo insatisfeito apresenta atitudes negativas perante o trabalho, sendo que a satisfação com o trabalho é expressa por um conjunto de sentimentos que uma pessoa possui em relação ao seu trabalho.

Em relação às consequências geradas com a satisfação no trabalho, entende-se que também são de cunho individual e diversificadas, abarcam as dimensões pessoal e profissional,

e, de maneira unânime, constata-se que elementos psicossociais do trabalho interferem no processo de saúde e doença do trabalhador. Os autores descrevem que, na área da saúde, é predominante a baixa satisfação dos profissionais e que essa perspectiva pode afetar sua atitude em relação a vida, a família e a si mesmo, influenciando o aumento do número de acidentes de trabalho, desinteresse no desenvolvimento profissional e apatia (RAMOS, 2018; SARTORETO; KURCGANT, 2017).

Além disso, a deficiência nos recursos humanos, materiais e as precárias condições ofertadas aos enfermeiros e demais profissionais da APS são consideradas situações que prejudicam diretamente a qualidade da assistência prestada à população, o que propicia ao enfermeiro um sentimento de frustração e insatisfação por se sentir impotente diante de tal circunstância (MOREIRA *et al.*, 2019).

Em síntese, diante do exposto, neste estudo compreende-se que a satisfação no trabalho é representada como um fenômeno complexo por abranger diferentes aspectos e atitudes inerentes ao trabalho, sob perspectivas ambientais, organizacionais e interpessoais (TERUYA; COSTA; GUIRARDELLO, 2019). Está atrelada à possibilidade de cumprimento de metas pessoais e institucionais (FISCHER; BORGES; BENITO, 2016). É caracterizada por um conjunto de sentimentos positivos expressos pelo trabalhador, a partir de uma avaliação subjetiva dos aspectos que permeiam o trabalho (BOFF; NODARI, 2016; LUZ, 2016). Está substancialmente ligada ao apreço que o trabalhador tem pela atividade desenvolvida (SOUZA *et al.*, 2015) e atrelada ao prazer, à harmonia, à gratificação e à motivação (SARTORETO; KURCGANT, 2017). É sentida de forma dinâmica por sofrer influências do estado emocional que o trabalhador se encontra, materializando sua satisfação com o sentimento de alegria e sua insatisfação com os sentimentos de sofrimento e tristeza (MOREIRA *et al.*, 2019).

Sobre a insatisfação no trabalho, verifica-se que é um fenômeno também complexo e subjetivo, pois se refere à individualidade de cada profissional em relação ao seu trabalho, podendo receber influências internas e externas ao ambiente de trabalho. Tem relação com a dificuldade de desempenhar as atividades laborais, com o trabalho obrigatório e a sobrecarga de trabalho. A insatisfação gera relacionamento desgostoso com a equipe e com a chefia, realização de atividades repetitivas em seu cotidiano, monotonia das exigências físicas, químicas e biológicas que repercutem de forma prejudicial aos trabalhadores (LUA, 2014).

Além do descrito, destacam-se como fatores geradores de insatisfação no trabalho dos enfermeiros a falta de material para o trabalho e de equipamentos adequados, relações autoritárias, precárias condições de trabalho e dificuldade de comunicação. A falta de recursos

humanos em quantidade suficiente e a desorganização do processo de trabalho também geram insatisfação no trabalho (SORATTO *et al.*, 2017).

Especificamente sobre os enfermeiros da APS, considera-se como fator que colabora para o sentimento de insatisfação e sofrimento desses profissionais o esgotamento físico e psicológico devido ao fato desse profissional desdobrar-se para realizar suas atividades privativas e, ainda, ser responsabilizado por outras atividades propostas pelo modelo de atenção. Portanto, parte do esgotamento físico e psicológico dos enfermeiros da APS advém da sobrecarga de trabalho vivenciada por eles nesse cenário (GUIMARÃES; SOUZA; PASSOS, 2016). Esse estresse vivenciado pelo enfermeiro da APS pode desencadear alguns fatores que remetem a insatisfação, posteriormente podem afetar o seu desenvolvimento no trabalho e ainda gerar reflexos negativos para a equipe de trabalho (GARCIA; SOUSA, 2019).

Os enfermeiros vivenciam sentimentos ambíguos, que variam entre gostar do trabalho e sentir tristeza e culpa em decorrência do excesso de trabalho burocrático, e isso gera nos profissionais o sentimento de negligência. Pois percebem queda na qualidade da assistência prestada aos usuários, devido a tantas cobranças relacionadas a atividades de cunho administrativo (OZANAM *et al.*, 2019).

Em decorrência da insatisfação no trabalho, comumente ocorre aumento na taxa de absenteísmo, cansaço, distúrbios psíquicos, desequilíbrio e desenvolvimento inadequado de suas funções, influenciando negativamente outros trabalhadores da equipe e afetando os clientes, o profissional e a instituição (SARTORETO; KURCGANT, 2017).

Quando há algum obstáculo para que o enfermeiro realize sua prática profissional em conformidade com os seus preceitos éticos, os resultados de suas ações poderão ser afetados negativamente, implicando o reconhecimento que o mesmo tem de si, uma vez que o profissional não conseguirá se perceber como protagonista de suas atividades (CARAM, 2018).

Nota-se que a satisfação e a insatisfação do enfermeiro podem influenciar de diversas maneiras seu processo de trabalho, tanto com repercussões positivas como negativas. E, por isso, este estudo busca compreender como se dá a satisfação no trabalho desses profissionais.

Em seu estudo sobre os desafios do enfermeiro líder na APS, Guimarães, Souza e Passos (2016) perceberam que o prazer e o sofrimento, vivenciados pelos enfermeiros que atuam na APS têm relação com o ambiente e com as condições sob as quais esses profissionais desenvolvem suas atividades. Cabe ao profissional enfrentar esses sentimentos, ou seja, o enfermeiro líder deve buscar seu equilíbrio emocional para que esses sentimentos não comprometam sua saúde, seus resultados no trabalho e sua vida cotidiana.

Entende-se que a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho do enfermeiro são aspectos associados, interdependentes, influenciados e gerados pela motivação que recebem para o desenvolvimento das atividades laborais. Esses sentimentos possuem potencial para comprometer o desenvolvimento das atividades no âmbito do trabalho, seja de maneira positiva ou negativa. Destaca-se que a valorização e o reconhecimento do trabalho do enfermeiro, quando advêm dos gestores, da equipe de saúde e dos usuários contribuem para a satisfação do enfermeiro (BRUXEL, 2017; LAGE, 2015; SOUZA *et al.*, 2015).

É importante que os gestores, trabalhadores e população tenham conhecimento dos sentimentos expostos pelos trabalhadores, em relação ao que gera satisfação e insatisfação do seu contexto de trabalho, visto que os aspectos provenientes da satisfação ou insatisfação no trabalho podem resultar em benefícios, mas também podem comprometer a saúde e a vida do trabalhador, além da produtividade na empresa e nos cuidados com a população. Os gestores podem contribuir propondo melhorias e garantindo qualidade no ambiente de trabalho para proporcionar saúde do trabalhador e condições seguras para a assistência prestada aos usuários.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

Compreender como os enfermeiros percebem a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho desenvolvido na Atenção Primária à Saúde.

3.2 Objetivos secundários

- Conhecer a percepção dos enfermeiros sobre o que é valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho da APS.
- Identificar como os enfermeiros se reconhecem no desenvolvimento do trabalho na APS: (des)valorizado, (não)reconhecido e (in)satisfeito.
- Descrever os fatores que interferem no trabalho dos enfermeiros para a (des)valorização, o (não)reconhecimento e a (in)satisfação na APS.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

4.1 TIPO DE ESTUDO

Trata-se de um estudo do tipo descritivo-exploratório, conduzido por meio de abordagem qualitativa, a qual permitiu ao pesquisador captar as subjetividades que envolvem a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho do enfermeiro da APS. Os estudos de abordagem qualitativa abarcam como pressuposto fundamental a investigação de fenômenos humanos e sua singularidade, que permitem aos indivíduos a atribuição de significados aos fatos e às pessoas em interações sociais que podem ser descritas e analisadas e não simplesmente mensuradas de forma quantitativa (CHIZZOTTI, 2018).

No estudo de abordagem qualitativa, o pesquisador é uma peça fundamental no desenvolvimento da mesma, não sendo considerado um mero observador (PETER, 2015). Dessa forma, o pesquisador tem como intenção compreender a percepção real dos participantes. Para esse tipo de estudo, não é relevante a quantificação dos dados, mas busca-se a representatividade existente nas respostas dos sujeitos (CHIZZOTTI, 2018).

De acordo com os aspectos para se realizar uma pesquisa com abordagem qualitativa, destaca-se que analisar a percepção dos enfermeiros quanto à valorização, ao reconhecimento e à satisfação no desenvolvimento de seu trabalho na APS sob a perspectiva qualitativa é coerente visto que se pretende envolver a singularidade e a representação dos enfermeiros.

4.2 CENÁRIO DE ESTUDO

Os cenários deste estudo foram 23 municípios de pequeno, médio e grande porte do estado de Minas Gerais, com unidades de APS. Esse estado é integrado por 853 municípios. Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) obtidos com o censo 2010, as cidades de pequeno porte são aquelas que possuem número populacional inferior a 100 mil habitantes, as de médio porte possuem entre 100 a 500 mil habitantes, já as de grande porte possuem mais de 500 mil habitantes.

O estado de MG está dividido em 14 macrorregiões, e os 23 municípios participantes do estudo integram sete macrorregiões em saúde (Centro, Centro-Sul, Sudeste, Leste, Norte, Jequitinhonha e Sul), subdivididas em 14 microrregionais em saúde, sendo elas: microrregião de Além Paraíba, microrregião de Barbacena, microrregião de Belo Horizonte, microrregião de Betim, microrregião de Congonhas, microrregião de Conselheiro Lafaiete, microrregião de

Contagem, microrregião de Diamantina, microrregião de Governador Valadares, microrregião de Juiz de Fora, microrregião de Lavras, microrregião de Santos Dumont, microrregião de Três Corações e microrregião de Sete Lagoas (MINAS GERAIS, 2019).

Quadro 1- Classificação de municípios e quantitativo de enfermeiros participantes da pesquisa, Minas Gerais, 2019

Município	Nº de Municípios	Nº de Participantes
Pequeno porte	14	35
Médio Porte	06	49
Grande Porte	03	48
Total	23	132

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

4.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO

A pesquisa foi realizada com 132 enfermeiros que atuavam no nível primário de atenção à saúde de 23 municípios do estado de MG. O número de enfermeiros que responderam ao questionário foi 137, porém, desse total cinco foram excluídos da pesquisa: dois enfermeiros da APS com tempo de serviço inferior a seis meses de trabalho, um enfermeiro que não atuava em município mineiro, dois enfermeiros que enviaram respostas duplicadas com o mesmo endereço de e-mail. Portanto, 132 foi o total de participantes elegíveis da pesquisa.

4.4 CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

4.4.1 Critérios de Inclusão

Foram incluídos neste estudo enfermeiros de ambos os sexos, atuantes na APS dos municípios de MG e que possuíam endereço de *e-mail* para responderem *on-line* ao questionário e que concordaram em participar voluntariamente da pesquisa.

4.4.2 Critérios de Exclusão

Foram excluídos enfermeiros da APS com tempo de serviço inferior a seis meses de trabalho, pois se considerou que esse seria um tempo necessário para o enfermeiro conhecer a rotina de trabalho na APS, o território, a equipe e os usuários. Além desses, foram excluídos os profissionais que receberam o questionário *on-line* e não o responderam no tempo determinado pela pesquisadora (dez dias), após três tentativas de solicitação de resposta, aqueles que enviaram mais de um questionário com mesmo endereço de *e-mail* e enfermeiros que não atuavam em MG.

4.5 COLETA DE DADOS

Para realizar a coleta de dados, elaborou-se um questionário *on-line*, baseado em referenciais da literatura. Esse questionário foi construído na plataforma *Google* Formulários e se compôs de 36 questões.

As questões que compuseram o questionário foram estruturadas em cinco seções: a seção 1 composta de dados referentes à caracterização geral dos participantes (11 itens), a seção 2 foi composta de questões referentes ao trabalho profissional (14 itens). E, por fim, as seções 3, 4 e 5 possuíam, cada uma, quatro questões abertas que abordavam respectivamente: a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho do enfermeiro na APS (Apêndice C).

O aceite em participar do estudo foi obtido quando o participante, após leitura e concordância com o termo de consentimento livre esclarecido (TCLE) (Apêndice A), optava por clicar na opção “Li e concordo com os termos de participação”. Dessa forma, o participante tinha acesso ao questionário *on-line*. Ao final, após o participante responder e confirmar o envio das questões, ele também recebia por *e-mail* uma cópia de suas respostas e do TCLE.

Inicialmente foram enviadas cartas as secretarias de saúde, fornecendo explicações sobre a pesquisa e solicitando os *e-mails* dos enfermeiros da APS, para que fosse enviado o convite da pesquisa a eles individualmente. Os endereços eletrônicos dos enfermeiros foram fornecidos por cinco secretarias de saúde de municípios que integravam duas macrorregiões em saúde do Estado de Minas Gerais (macrorregião sudeste e macrorregião centro sul).

Entretanto, após o envio do questionário *on-line* aos *e-mails* dos enfermeiros, a adesão a esta pesquisa foi pequena (9 enfermeiros), não atingindo todos os portes de municípios, o que não foi suficiente para obter dados sólidos, visto que, a maioria dos participantes responderam

à pesquisa de maneira muito objetiva, às vezes, respondiam as questões com apenas uma palavra.

Desse modo, a coleta de dados foi complementada pela técnica de bola de neve, na qual solicitou-se aos primeiros participantes que enviassem esta pesquisa para outros enfermeiros atuantes na APS e se possível de outros municípios mineiros.

Essa nova estratégia de coleta de dados foi mais efetiva possibilitando ampliar o número de enfermeiros participantes dos municípios dos três portes definidos (36 enfermeiros), porém observou-se que as respostas dos questionários, muitas vezes eram compostas de uma única palavra, o que era insuficiente para compor o *corpus* de dados para a análise dos dados no *software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires – Iramuteq 0.7 alpha 2. Software* desenvolvido para ser utilizado em pesquisas qualitativas.

Dessa forma, decidiu-se por utilizar todo o horizonte temporal (maio a dezembro de 2019) para a coleta de dados, tempo previsto no cronograma da pesquisa. Ao final do período alcançou-se 132 enfermeiros que mantinham vínculo com 23 municípios que pertenciam as sete macrorregionais de saúde do estado de MG.

4.6 RISCOS E BENEFÍCIOS

Este estudo apresentou risco mínimo. Não houve interferência do pesquisador em nenhum aspecto, psicológico e social, bem como da intimidade do participante. Os benefícios desta pesquisa são as informações que poderão subsidiar dados para as secretarias de saúde no desenvolvimento de estratégias na área de saúde do trabalhador que focalizem a valorização, o reconhecimento e a satisfação profissional do enfermeiro na APS. O estudo contribuirá para o serviço, possibilitando a melhora da qualidade da assistência prestada, da vida laboral do enfermeiro e também do conhecimento e visibilidade da enfermagem.

4.7 ANÁLISE DE DADOS

Os dados obtidos pela aplicação do questionário *on-line* sobre “Valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho do enfermeiro da Atenção Primária à Saúde” foram tratados a partir do *software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires Iramuteq 0.7 alpha 2.*

O *Iramuteq* é um *software* gratuito, licenciado por GNU GPL (V2), que permite fazer análises estatísticas sobre *corpus* textuais e sobre tabelas indivíduos e palavras, em pesquisas com abordagem qualitativa. O *corpus* é um conjunto de unidades de textos, construído no programa pelo pesquisador, os quais formaram o objeto de análise. Ancora-se no *software* (www.r-project.org) e na linguagem python (www.python.org) (CAMARGO; JUSTO, 2018).

Trata-se de um *software* que possibilita realizar diferentes tipos de análises, desde as mais simples, como a lexicográfica, que abrange basicamente a lematização e o cálculo de frequência de palavras, até análises multivariadas, como a classificação hierárquica descendente de segmento de texto, análise de correspondências e análise de similitude. Por meio desse *software*, a distribuição do vocabulário pode ser organizada de forma facilmente compreensível e visualmente clara, com representações gráficas pautadas nas análises utilizadas (CAMARGO; JUSTO, 2018). Neste estudo, utilizaram-se as seguintes análises: classificação hierárquica descendente, a análise de similitude e nuvem de palavras.

O método da classificação hierárquica descendente (CHD) visa obter classes de segmentos de texto. Os segmentos de textos são os ambientes das palavras e podem ser construídos pelo pesquisador ou automaticamente pelo *software* que, ao mesmo tempo, apresenta vocabulário semelhante entre si e vocabulário diferente dos segmentos de texto das outras classes. A partir dessas análises em matrizes, o *software* organiza a análise dos dados em um dendograma da CHD, que ilustrará as relações entre as classes (CAMARGO; JUSTO, 2018).

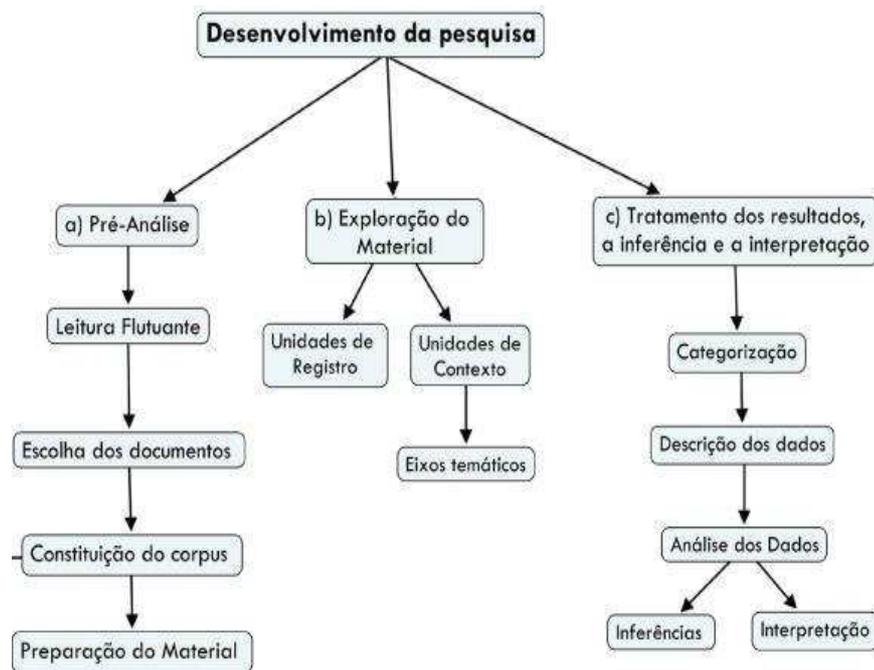
A análise de similitude baseia-se na teoria dos grafos. Esse tipo de análise possibilita a identificação das coocorrências entre as palavras e seu resultado traz indicações da conexão entre as palavras, auxiliando na identificação da estrutura da representação (CAMARGO; JUSTO, 2018). A nuvem de palavras agrupa as palavras e as organiza graficamente em função de sua frequência. É uma análise lexical mais simples, porém graficamente interessante (CAMARGO; JUSTO, 2018).

A análise textual foi realizada de forma qualitativa e as informações contidas nas mensagens dos questionários *on-line* foram analisadas conforme os pressupostos da técnica de Análise de Conteúdo proposta por Laurence Bardin. Essa estratégia de análise integra um conjunto de técnicas de análise de comunicação, a qual visa à essência dos relatos por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos e a descrição de conteúdo das mensagens (BARDIN, 2016).

Assim, buscou-se compreender o que estava implícito no conteúdo das respostas dos participantes, codificando essas informações em unidades representativas dos registros

peçoais, dos significados e dos contextos. Para Bardin (2016), a técnica da análise de conteúdo prevê três fases fundamentais, sendo pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Figura 4: Etapas da Análise de Conteúdo



Fonte: Adaptado por Mendes e Miskulin, 2017.

1 Fase de pré-análise

Nesta fase, realizou-se a organização do material e a sistematização das ideias iniciais, sendo estabelecido planejamento preciso, com procedimentos bem delimitados, embora flexíveis. Inicialmente realizou-se uma leitura flutuante, na qual a pesquisadora teve contato com os dados obtidos com intuito de captar os principais códigos registrados. Após, foi realizada a construção e o preparo do *corpus* textual para ser analisado pelo *software Iramuteq*.

Segundo Camargo e Justo (2018), *corpus* é o conjunto de textos que se pretende analisar. Neste estudo, o *corpus* foi construído a partir das respostas dos participantes contidas no questionário *on-line*. Após a análise deste *corpus*, os dados foram organizados em três *subcorpus* textuais (conjunto de textos) oriundos do *software Iramuteq*, que representavam as temáticas: valorização, reconhecimento e satisfação separadamente.

A organização do *corpus* geral, em *subcorpus* temático permitiu uma análise profunda e singular. Para Camargo e Justo (2018), a subdivisão do *corpus* unificado em *subcorpus* temático faz-se necessária em pesquisas que contemplam no planejamento inicial temáticas predefinidas, o que é o caso desta pesquisa. Além disso, aconselham que Classificações Hierárquicas Descendentes (CHD) sejam realizadas para cada subtema.

Adiante, realizou-se leitura exaustiva, na qual a pesquisadora retornou aos dados com maior criticidade, buscando conhecer os significados e contextos nos quais os códigos estavam inseridos, com intuito de definir os elementos do *corpus*. O *corpus* foi constituído pelo conjunto de todas as respostas oriundas dos questionários aplicados.

Segundo Camargo e Justo (2018), para que o *corpus* textual seja consistente e transmita confiabilidade para a análise, existe a necessidade de uma retenção mínima de 75% dos segmentos textuais. Dessa forma, afirma-se a confiabilidade dos *corpus* textuais utilizados para análise neste estudo, pois a retenção dos segmentos dos *subcorpus* valorização, reconhecimento e satisfação teve, respectivamente, aproveitamento de 96,96%, 89,32% e 90,28%.

O *subcorpus* temático de valorização desta pesquisa, utilizado para a análise do conteúdo no *software Iramuteq* foi separado em 428 segmentos de texto (STs), com aproveitamento de 96,96% dos vocábulos do *corpus*. Emergiram 5.760 ocorrências, isto é, palavras, formas ou vocábulos, sendo 764 palavras distintas. A Figura 5 a seguir apresenta os dados processados e apresentados pelo *IraMuTeQ*.

Figura 5 – *Subcorpus* valorização originado pelo *software Iramuteq*

```

+--+--+--+--+--+
i|R|a|M|u|T|e|Q| - Mon Mar 30 00:59:05 2020
+--+--+--+--+--+

Number of texts: 132
Number of text segments: 428
Number of forms: 1130
Number of occurrences: 5760
Número de lemas: 855
Number of active forms: 764
Número de formas suplementares: 82
Número de formas ativas com a frequência >= 3: 214
Média das formas por segmento: 13.457944
Number of clusters: 3
415 segments classified on 428 (96.96%)

#####
:empo : 0h 0m 14s
#####

```

Fonte: Elaborado pelo *software Iramuteq* 7.2, 2020.

O *subcorpus* temático de reconhecimento utilizado para a análise do conteúdo no *software Iramuteq* foi separado em 337 segmentos de texto (STs), com aproveitamento de 89,32% dos vocábulos do *corpus*. Emergiram 4.681 ocorrências, isto é, palavras, formas ou vocábulos, sendo 983 palavras distintas. A Figura 6 a seguir apresenta os dados processados e apresentados pelo *Iramuteq*.

Figura 6 – *Subcorpus* reconhecimento originado pelo *software Iramuteq*

```

+-+--+--+--+--+--+
|i|R|a|M|u|T|e|Q| - Mon Mar 30 01:06:48 2020
+-+--+--+--+--+--+

Number of texts: 132
Number of text segments: 337
Number of forms: 983
Number of occurrences: 4681
Número de lemas: 722
Number of active forms: 647
Número de formas suplementares: 68
Número de formas ativas com a frequência >= 3: 187
Média das formas por segmento: 13.890208
Number of clusters: 3
301 segments classified on 337 (89.32%)

#####
tempo : 0h 0m 12s
#####

```

Fonte: Elaborado pelo *software Iramuteq* 7.2, 2020.

O *subcorpus* temático de reconhecimento utilizado para a análise do conteúdo no *software Iramuteq* foi separado em 545 segmentos de texto (STs), com aproveitamento de 90,28% dos vocábulos do *corpus*. Emergiram 5.066 ocorrências, isto é, palavras, formas ou vocábulos, sendo 652 palavras distintas. A Figura 7 a seguir apresenta os dados processados e apresentados pelo *Iramuteq*.

Figura 7 – *Subcorpus* satisfação originado pelo *software Iramuteq*

```

+--+--+--+--+--+
|i|R|a|M|u|T|e|Q| - Sun Mar 29 20:56:27 2020
+--+--+--+--+--+

Number of texts: 132
Number of text segments: 545
Number of forms: 988
Number of occurrences: 5066
Número de lemas: 740
Number of active forms: 652
Número de formas suplementares: 78
Número de formas ativas com a frequência >= 3: 204
Média das formas por segmento: 9.295413
Number of clusters: 3
492 segments classified on 545 (90.28%)

#####
tempo : 0h 0m 15s
#####

```

Fonte: Elaborado pelo *software Iramuteq* 7.2, 2020.

2 Exploração do material

Na fase de exploração do material, desenvolveu-se a descrição analítica, na qual os três *subcorpus* foram submetidos a um estudo aprofundado, orientado pelos pressupostos e objetivos da pesquisa. Os códigos superficialmente conhecidos na etapa anterior foram analisados e elevados a unidades de registro e de contexto, as quais, após avaliação de conexidade, foram agrupadas em eixos temáticos, consolidando o processo de codificação.

As unidades de registro são a menor parte do conteúdo, cuja ocorrência é registrada de acordo com as categorias identificadas, desfrutando de características definidoras específicas. Já a unidade de contexto é entendida como uma unidade compreensiva, com potencial para codificar a unidade de registro e corresponde a um segmento textual, cujas dimensões ajudam a compreender a significação exata da unidade de registro (BARDIN, 2016).

O processo de codificação foi realizado com apoio do *software* analítico de dados qualitativos, denominado como **Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires** – *Iramuteq* 0.7 alpha 2. Nessa fase, utilizou-se o recurso de Classificação Hierárquica Descendente - CHD ou também conhecido como método de Reinert, que visa obter classes de segmentos de texto, os quais foram construídos pelo *software*. Contudo, essa codificação não foi executada de forma autônoma pelo *software*, mas dependente da indicação e condução da pesquisadora.

Para Nunes *et al.* (2017), embora o processo de análise seja mecanicamente facilitado e acelerado pelos pacotes de *software*, a codificação é resultado do raciocínio e da versatilidade do pesquisador.

3 Tratamento, inferência e interpretação

Nessa fase, os dados categorizados foram tratados de forma a se tornarem significativos e válidos, propiciando inferências, interpretações e descobertas. A inferência é a fase na qual se realiza a dedução dos dados pelo raciocínio, conferindo significados aos dados, pela conclusão a partir de estudos realizados previamente. Após, foi realizada a interpretação dos dados buscando-se aquilo que estava oculto, além do observável nos dados (BARDIN, 2016).

Os eixos temáticos foram base para o processo de categorização, os quais foram agrupados por critérios semânticos, originando categorias iniciais temáticas. As categorias iniciais foram analisadas e reformatadas, originando categorias intermediárias e, após a homogeneização e estabilidade dos dados, foram concebidas as categorias finais (BARDIN, 2016).

O recurso de CHD contribuiu tanto na fase de exploração do material quanto na fase de tratamento, interpretação e inferência. Assim, o *subcorpus* temático de valorização obteve 14 categorias iniciais, as quais foram reagrupadas em quatro categorias intermediárias e três categorias finais (Apêndice D). Da mesma forma, o *subcorpus* temático de reconhecimento originou 13 categorias iniciais que foram compiladas em quatro categorias intermediárias e posteriormente em três categorias finais (Apêndice E). Do *subcorpus* temático de satisfação emergiram 16 categorias iniciais, sendo estas agrupadas em quatro categorias intermediárias e resultando em três categorias finais (Apêndice F).

Ao término do processo de categorização, os dados foram didaticamente agregados em dois grandes núcleos temáticos, uma vez que as temáticas possuem forte relação e a disposição dos resultados de forma conjunta permite identificar as similaridades e polarizações presentes em cada *subcorpus*.

Neste estudo, foram utilizados os recursos do *software Iramuteq 0.7 alpha 2*: Classificação Hierárquica Descendente (CHD), contagem de frequência das palavras que formam a nuvem de palavras, a análise de similitude para apresentar graficamente a intensidade e disposição dos dados. Porém, nestas duas últimas análises, utilizou-se um único *corpus* textual, composto pelos três eixos temáticos.

4.8 CRITÉRIOS ÉTICOS

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Juiz de Fora e aprovada sob o parecer número 3.300.808, em 3 de maio de 2019 (ANEXO A). Durante a realização desta pesquisa, respeitaram-se os critérios éticos definidos na Resolução n. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, como o anonimato dos participantes, e o disposto na Resolução n. 510/2016, que dispõe sobre os deveres e proibições relacionados à realização de pesquisas previstas no código de ética dos profissionais de enfermagem.

Foram respeitados os princípios da bioética (autonomia, não maleficência, beneficência e justiça). A identidade dos participantes foi tratada com sigilo pela pesquisadora e o indivíduo não será identificado em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. A pesquisadora obteve o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) (Apêndice A) *on-line*. Logo após os enfermeiros responderem ao questionário, recebiam uma cópia do TCLE via *e-mail*, juntamente com as respostas dadas ao questionário.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1 CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA DOS ENFERMEIROS

Esse estudo totalizou a participação de 132 enfermeiros atuantes na APS do estado de Minas Gerais.

Tabela 1- Caracterização geral dos participantes da pesquisa, Minas Gerais, 2019

Sexo	Feminino	86,37%
	Masculino	13,63%
Estado Conjugal	Casados	63,64%
	Separados/Divorciados	7,58%
	Nunca Foram Casados	28,78%
Número de Filhos	Nenhum	49,24%
	1 ou 2	48,50%
	3 ou 4	2,26%
Idade	22 --- 30 anos	25,76%
	31 --- 40 anos	56,82%
	41 --- 50 anos	10,60%
	51 --- 60 anos	6,07%
	Maior que 60 anos	0,75%
Ano de formação na graduação	1984 --- 1998	9,84%
	2001 --- 2010	46,96%
	2011 --- 2019	43,20%
Qualificação Profissional	Graduação	44,05%
	Residência	6,81%
	Mestrado	8,54%
	Doutorado/Pós-Doutorado	0,76%
	Especialização em Saúde da Família	39,84%
Tempo de atuação na UBS	6 meses --- 1 anos	45,46%
	2 anos --- 10 anos	39,39%
	11 anos --- 25 anos	15,15%
Função de supervisor/gerente	Sim	78,75%
	Não	21,25%
Regime de trabalho	Contratado	53,78%
	Estatutário	46,22%
Nº de vínculos de trabalho	1	71,21%
	2	20,45%
	3 ou mais	8,34%
Carga horária de Trabalho	30 horas	8,33%
	40 horas	88,63%
	20 horas	3,04%
Remuneração Salarial	1 --- 2 salários-mínimos	7,57%
	2 --- 3 salários-mínimos	34,84%
	3 --- 4 salários-mínimos	28,57%
	4 --- 5 salários-mínimos	11,36%
	5 --- 6 salários-mínimos	8,33%
	6 --- 7 salários-mínimos	3,11%
	7 --- 8 salários-mínimos	3,11%
	8 --- 9 salários-mínimos	3,11%

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Conforme os dados apresentados na Tabela 1, a maioria dos participantes eram do sexo feminino. Esse resultado é semelhante ao de outros estudos que retratam a enfermagem como uma profissão de construção sócio-histórica, tradicionalmente e culturalmente composta em sua maioria de profissionais do sexo feminino (DIAS *et al.*, 2019; MACHADO *et al.*, 2015a).

Estudos apontam que a feminilização na enfermagem está relacionada ao fato de o cuidado apresentar-se associado à figura feminina (LAITANO *et al.*, 2019; SALES *et al.*, 2018). No entanto, essa situação foi se modificando desde o início do século XX, em virtude das grandes guerras, que contribuíram para o engajamento dos homens na profissão (SALES *et al.*, 2018). Nos últimos anos, houve um aumento da colaboração masculina na profissão. Apesar de ser um número ainda pequeno em relação à representação feminina, percebe-se uma tendência à inserção masculina na profissão (MACHADO *et al.*, 2015a).

Embora o quantitativo de mulheres seja superior ao de homens na profissão, observa-se que as mulheres ainda ocupam poucas posições de liderança na área da saúde. Além disso, ressalta-se que existem evidências sobre diferenças salariais baseada em gênero, no âmbito do trabalho (BARRIOSO, 2020).

Neste estudo, a média salarial que mais prevaleceu foi entre dois e quatro salários-mínimos. E, entre os enfermeiros que recebiam mais que seis salários-mínimos (9,33%), apenas 2,27% eram homens.

A maioria dos participantes eram casados (63,64%) e com filhos (50,76%). Geralmente os profissionais de enfermagem, que, em sua maioria, são mulheres, experimentam uma jornada de trabalho dupla ou tripla, muita das vezes intensa, associadas aos afazeres domésticos, aos cuidados com família e filhos, o que resulta em sobrecarga de atividades diárias (DIAS *et al.*, 2019; NETO *et al.*, 2019).

Sobre a faixa etária do grupo de enfermeiros participantes, a idade variou entre 22 e 61 anos. Porém, prevaleceram enfermeiros com idades entre 31 e 40 anos. Outro estudo apontou resultado semelhante a este, afirmando que a enfermagem é composta de um quadro de profissionais jovens (SILVA; MACHADO, 2020). Identificou-se um contingente de enfermeiros registrados no país com idade entre 36 e 50 anos (MACHADO *et al.*, 2015a).

Em relação ao tempo de formação desses enfermeiros na graduação, verificou-se que o maior tempo foi 35 anos e o menor foi de um ano, sendo que 9,84% dos enfermeiros tinham 35 anos de formação, outros (46,96%) tinham cerca de dez anos de formação e 43,20% tinham menos dez anos de formados. Resultados semelhantes em um estudo demonstraram, que a maior parte dos enfermeiros estão formados há dez anos ou menos (MACHADO *et al.*, 2015a).

Com relação à qualificação profissional, verificou-se que 44,05% dos enfermeiros concluíram apenas a graduação, 39,84% se especializaram, 6,81% fizeram residência, 8,33% são mestres e 0,76% tem doutorado. Chamou atenção o fato de 44,05% dos enfermeiros possuírem apenas a graduação. Esse dado difere dos resultados da pesquisa nacional, a qual apontou que 72,8% dos enfermeiros possuem especialização e que precocemente têm optado por essa modalidade de titulação (MACHADO, 2017).

O tempo de atuação dos enfermeiros nas UBSs variou entre seis meses e 25 anos, sendo que prevaleceram enfermeiros com seis meses, um, dois e cinco anos de atuação em uma mesma UBS. A APS apresenta dificuldades em manter suas equipes, isso ocorre devido à rotatividade dos profissionais nesse nível de atenção. Essa rotatividade de profissionais tem se mostrado como um dos impasses na APS em diversos locais do país (LEMOS; PRADO; MEDINA, 2020).

A rotatividade é conceituada pela constante transição de funcionários na organização, seja esta de forma voluntária ou involuntária. E essa rotatividade pode romper vínculos estratégicos e posteriormente prejudicar a organização da instituição (TONELLI *et al.*, 2018).

A existência de vínculos empregatícios precários e a sobrecarga de trabalho são os principais fatores que influenciam a rotatividade desses trabalhadores (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018; LORENZ; SABINO; FILHO, 2018).

Em consequência da rotatividade, têm-se prejuízos na assistência prestada (MATTOS; BALSANELLI, 2019), pois ela ocasiona perda de coesão na equipe e familiaridade entre os membros, acarretando estresse em todos os integrantes (LORENZ; SABINO; FILHO, 2018).

Um estudo realizado por Neto *et al.* (2019) demonstrou a importância da longitudinalidade no trabalho realizado pela ESF. Desse modo, é interessante a atuação dos profissionais da APS por um período mais longo, vislumbrando alcançar maiores vínculos com famílias e comunidade.

Os enfermeiros também responderam à indagação sobre o gerenciamento da unidade de APS. Sendo assim, 78,75% dos enfermeiros afirmaram ocupar o cargo de gerente da Unidade de Saúde. Para a execução das atividades rotineiras de uma UBS, é indispensável que haja um profissional responsável para gerir a unidade (ALMEIDA *et al.*, 2020). A inclusão de um gerente da APS é uma recomendação prevista na Pnab (2017), que zela pelo objetivo de aprimorar e qualificar o processo de trabalho nesse nível de atenção à saúde (BRASIL, 2017a). O gerenciamento é considerado uma atividade complexa envolvendo equipes multiprofissionais, alta demanda da população e pouco tempo para realizar o planejamento das ações (LOCH, 2019).

O enfermeiro tem sido considerado um dos profissionais mais capacitados para desempenhar a função gerencial de uma UBS, devido ao contexto histórico de sua formação.

A gestão é outra função que tem sido executada por enfermeiros e tem se tornado uma prática recorrente no país (CARVALHO *et al.*, 2020). Destaca-se o papel do enfermeiro gestor da ESF pelas habilidades desenvolvidas que envolvem liderança, tomada de decisões, comunicação, administração e gerenciamento (ALMEIDA *et al.*, 2020).

Com relação aos vínculos empregatícios verificou-se que o número de enfermeiros contratados era maior do que o de estatutários, o que vem contribuindo com a reprodução de vínculos precários. A manutenção de profissionais estáveis é recomendada para que seja possível proporcionar a longitudinalidade no cuidado prestado pela APS (MEDREIROS *et al.*, 2010).

A prevalência de enfermeiros contratados é um fator que pode comprometer o planejamento em longo prazo das equipes da APS. Os profissionais contratados por meio de indicação política vivenciam a instabilidade no trabalho, pois, quando há mudança nos cargos políticos, a maioria desses contratados são dispensados (NETO *et al.*, 2019).

Identificou-se que o regime de trabalho ou a natureza do vínculo profissional dos enfermeiros deste estudo ocorria das seguintes formas: contrato anual de trabalho (32,57%), Terceirização (3,03%), outros tipos de contratos (18,18%) e concurso público efetivo (46,22%).

A enfermagem brasileira é a maior categoria profissional da área da saúde que está inserida no setor de saúde público e privado, esses profissionais atuam sob diversificadas formas de contratação, sendo que as mais comuns são a CLT e o regime estatutário (NETO *et al.*, 2020).

No setor público, a contratação dos servidores deveria ser obrigatoriamente por meio de concurso público, conforme indicado na Constituição Federal Brasileira. No entanto, percebe-se a existência de contratação, por meio de vínculos precários que não garantem estabilidade e direitos trabalhistas ao profissional (NETO *et al.*, 2019).

O número de vínculos trabalhistas nesta pesquisa informa que 71,21% dos enfermeiros possuíam apenas um vínculo, outros 20,45% possuíam dois vínculos e uma pequena parcela (8,34%) possuía três ou mais vínculos profissionais. Sabe-se que um número considerável da classe de trabalhadores da enfermagem brasileira ultrapassa as 40 horas semanais de trabalho. Acredita-se que a opção de atuar em mais de um vínculo está relacionada aos baixos salários e às fragilidades dos vínculos empregatícios (DIAS *et al.*, 2019). Em relação à carga horária de trabalho dos enfermeiros, 88,63% cumpriam 40 horas, 8,33% 30 horas e 3,03% 20 horas

semanais. Constatou-se que as jornadas de 20, 30 ou 40 horas de trabalho estão previstas em lei no âmbito da APS (BRASIL, 2020).

Sobre a remuneração dos enfermeiros, observou-se que existem variações entre os municípios. Entretanto, em algumas cidades, os enfermeiros recebiam salários diferentes, sendo que o enfermeiro concursado/efetivo tinha proventos relativamente superiores aos de enfermeiros que exerciam atividade por meio de contrato.

Para Sampaio *et al.* (2020), o salário do enfermeiro da APS merece atenção devido ao volume de trabalho realizado por esse profissional. Além disso, acreditam que é importante a criação de uma política de gestão do trabalho, a qual inclua plano de carreira, cargos e salários. Notou-se, por meio dos resultados deste estudo, a existência de disparidade salarial entre os enfermeiros no estado de Minas Gerais, conforme mostram os dados (tabela 1).

Em estudo realizado recentemente por Dias *et al.* (2019), verificou-se que um fator primordial que corrobora para os baixos salários dos enfermeiros, principalmente na região Sudeste do Brasil está relacionado à grande concentração de empregos para a categoria profissional, mas também concentram-se numerosas escolas de formação e grande quantitativo de profissionais formados, consequentemente há aumento da competitividade no mercado de trabalho, ou seja, o número de profissionais é mais amplo do que a oferta de trabalho.

Além disso, mesmo constando a determinação na Constituição Federal (1988) que é direito dos trabalhadores terem o piso salarial proporcional à extensão e complexidade do seu trabalho, a enfermagem não possui piso salarial definido e constantemente o mercado de trabalho propõe salário ínfimo mediante a atividade exercida (COFEN, 2018).

Devido à pandemia do novo coronavírus, a enfermagem alcançou visibilidade social mundial, pois atua diretamente na linha de frente do combate à covid-19 (GEREMIA *et al.*, 2020). O projeto de lei nº 459/2015 que em seu art. 2º propõe que a Lei n.º 7.498, de 1986, passe a vigorar acrescida no art. 15: piso salarial de R\$ 7.880,00 (dez salários-mínimos mensais). Espera-se ansiosamente pela aprovação de tal projeto, visto que, há anos, a categoria almeja alcançar esse direito.

A seguir, apresenta-se a Tabela 2, que informa sobre os sentimentos dos enfermeiros com relação ao desenvolvimento de seu trabalho na APS.

Tabela 2- Percepções dos enfermeiros quanto a valorização, reconhecimento e satisfação

Nº de municípios	Nº de participantes	Valorização	Reconhecimento	Satisfação
23	132	Sim (22%) Não (52%) Parcial (26%)	Sim (36%) Não (34%) Parcial (30%)	Sim (61%) Não (25%) Parcial(14%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2020.

Conforme a Tabela 2, verifica-se que, no quesito valorização, 52% dos enfermeiros deste estudo se sentiam desvalorizados e 22% deles se sentiam valorizados no desenvolvimento de seu trabalho na APS. Ao analisar os fatores intervenientes para a valorização e desvalorização sentidas pelos participantes, identificou-se que eram semelhantes nos 23 municípios que integraram o estudo. Mas destaca-se que a política partidária local foi um fator mencionado pelos enfermeiros que atuavam em municípios de pequeno e médio porte. Houve similaridade entre os fatores citados por esses enfermeiros nos três tipos de municípios.

Estudo realizado por Lage e Alves (2015) com enfermeiros de um município mineiro também identificou que os enfermeiros se percebiam desvalorizados e não reconhecidos no trabalho desenvolvido na APS, uma vez que seus relatos indicavam que suas atuações e dedicações não eram percebidas em seu cotidiano de trabalho.

Sobre a percepção dos enfermeiros em relação ao reconhecimento, uma parcela significativa (34%) referiu não ter seu trabalho reconhecido, 30% percebiam reconhecimento parcial e 36% disseram ter reconhecimento no trabalho desenvolvido na APS. Novamente, ao analisar os fatores positivos e negativos intervenientes no reconhecimento para esses enfermeiros, identificou-se que a política partidária local obteve notoriedade na percepção dos enfermeiros.

Em relação ao sentimento vinculado à satisfação com o trabalho desenvolvido pelos enfermeiros na APS, verificou-se que os enfermeiros destacaram positivamente esse aspecto, diferentemente da valorização e do reconhecimento. Desse modo, percebeu-se que os enfermeiros se sentiam mais satisfeitos com o trabalho.

O estudo de Oliveira e Pedrazza (2019) trouxe resultados semelhantes, pois foi identificado que, mesmo diante das barreiras, dificuldades e entraves existentes no cotidiano dos profissionais da APS, o nível de satisfação desses profissionais era significativo. Isso ocorria porque a satisfação deles estava associada ao engajamento, ao compromisso, à responsabilidade com as atividades do trabalho e principalmente à afinidade que tinham com a

profissão. Consequentemente, a satisfação dos profissionais repercute positivamente na qualidade da assistência oferecida à população e, posteriormente, na satisfação dos usuários atendidos.

Ao analisar os dados referentes à satisfação, verificou-se que os fatores positivos e negativos também foram semelhantes para os enfermeiros dos diversos municípios. Ressalta-se que os fatores intervenientes positivos e negativos para a valorização, reconhecimento e insatisfação serão discutidos na categoria 2 deste estudo.

Diante dos resultados apresentados na Tabela 2, percebe-se que os enfermeiros não se sentiam valorizados e se consideravam pouco reconhecidos, porém satisfeitos. Nota-se que esses profissionais almejam melhorias no contexto de seu trabalho, no que tange à valorização, ao reconhecimento e à satisfação.

5.2 ANÁLISES DO SOFTWARE IRAMUTEQ

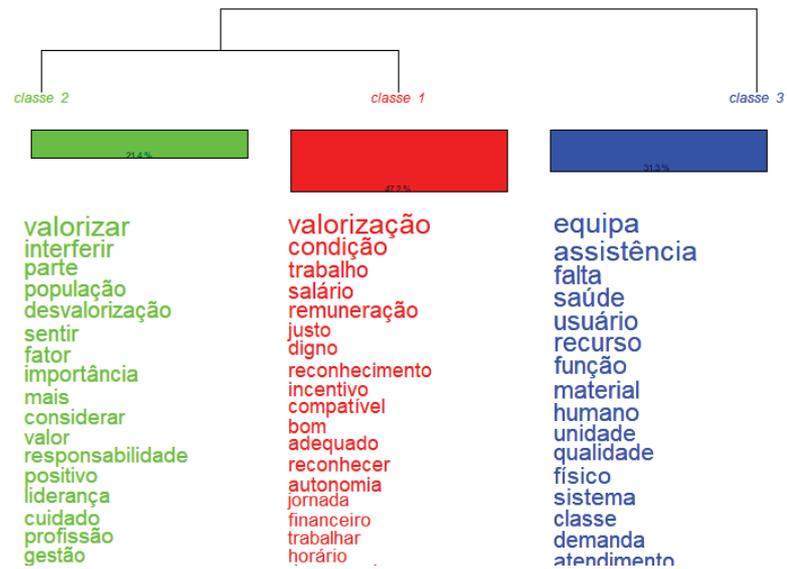
5.2.1 Classificação Hierárquica Descendente

A seguir, serão apresentados os resultados obtidos por meio das análises realizadas pelo *software Iramuteq*. Para realizar as análises nesta pesquisa, utilizaram-se três *subcorpus* temáticos textuais referentes aos dados de valorização, reconhecimento e satisfação. As figuras 9, 10 e 11 representam a divisão final das classes com os vocábulos mais frequentes contidos em cada uma delas, por meio dos dendogramas.

A Classificação Hierárquica Descendente foi o recurso utilizado para conhecer as principais palavras emergentes dentro de cada *subcorpus* temáticos. Desse modo, serviu para nortear a pesquisadora a conhecer as unidades de registro que foram elevadas a unidades de contexto, as quais, subsequentemente à avaliação de conexidade, foram agrupadas em eixos temáticos, consolidando o processo de codificação.

Informa-se que, após a divisão final das classes em cada um dos três dendogramas, a leitura foi realizada da esquerda para a direita para interpretar a afinidade entre as classes. No dendograma I – valorização (Figura 8), o conteúdo, após ser analisado pelo método da CHD ou Método de Reinert, deu origem a três classes. Verifica-se que, primeiramente, ocorreu a formação da classe 2, que está diretamente ligada à classe 1 e ambas estão diretamente ligadas à classe 3.

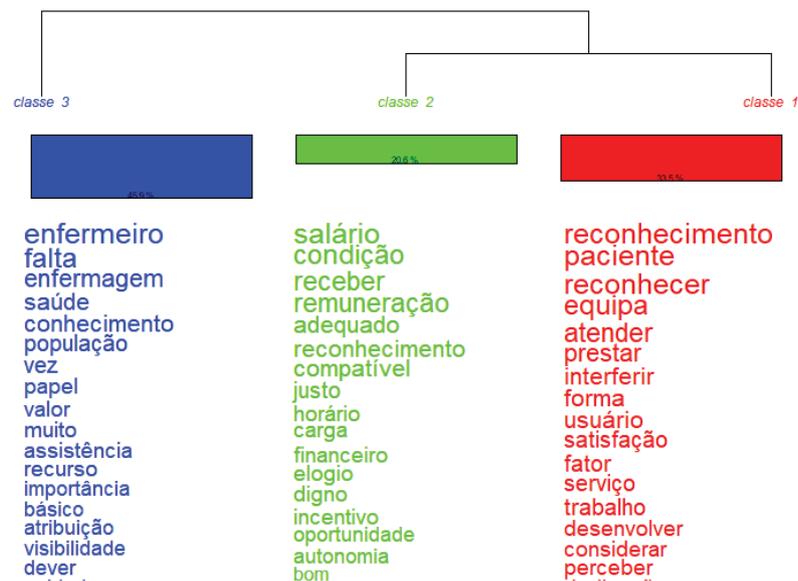
Figura 8- Dendograma I Classificação Hierárquica Descendente do *subcorpus* de valorização realizado pelo *Software Iramuteq*



Fonte: *software Iramuteq 7.2, 2020.*

No dendograma II - reconhecimento (Figura 9), verifica-se que, primeiramente, formou-se a classe 3, a partir desta, originou-se as classes 2 e 1, as quais se apresentam diretamente interligadas.

Figura 9- Dendrograma II Classificação Hierárquica Descendente do *subcorpus* de reconhecimento realizado pelo *Software Iramuteq*



Fonte: *software Iramuteq 7.2, 2020.*

No dendograma III – satisfação (Figura 10), verifica-se que a classe 3 originou as classes 2 e 1, sendo ambas apresentadas diretamente interligadas.

Figura 10- Dendrograma III da Classificação Hierárquica Descendente do *subcorpus* de satisfação realizado pelo *Software Iramuteq*



Fonte: *software Iramuteq 7.2*, 2020.

5.2.2 Análise de similitude

Nesta análise, foi utilizado um único *corpus* textual, que continha as respostas dos participantes referentes a valorização, reconhecimento e satisfação. A análise realizada dessa maneira possibilitou observar como as palavras se apresentavam e as relações existentes entre elas.

e satisfação são fatores que permeiam significativamente o trabalho dos enfermeiros na APS e a ausência destes promove a desmotivação laboral (LAGE; ALVES, 2016).

Outro termo que apareceu na árvore foi “valorização”, apresentando o maior número de vocábulos ao seu redor, ligada a ele a palavra com maior destaque é “enfermeiro” porque é o agente do processo de trabalho investigado. Nas ramificações do vocábulo “enfermeiro”, alguns termos obtiveram destaque, são eles: atribuição, papel, importância, conhecimento, visibilidade e, por último, o termo “científico”.

A forma como o enfermeiro se apresenta, posiciona-se e desempenha seu trabalho compõe o conjunto de fatores que estarão sendo observados e julgados por terceiros quanto ao sentimento de importância, utilidade e beleza que o profissional exerce no contexto social.

A enfermagem é uma profissão regulamentada em lei, dispõe de código deontológico e suas ações são necessárias para a sociedade. Porém, mesmo em meio às mudanças e evoluções técnicas e científicas, a profissão ainda apresenta dificuldades para alcançar visibilidade diante da sociedade. Cita-se entender a profissão como uma atividade meramente técnica, isto é, ainda veicula no senso comum que a enfermagem é uma profissão técnica e complementar ao ato médico. Portanto, nessa concepção, qualquer pessoa que possui habilidade manual e que realiza minimamente alguma atividade pode se tornar enfermeira.

No entanto, o enfermeiro é um profissional que necessita ter conhecimento e formação específica para exercer a enfermagem e tem suas atribuições definidas em legislação específica. Para que esses profissionais sejam valorizados, necessitam apresentar-se diante da sociedade e por meio de suas ações desmitificar o ser e fazer enfermeiro.

Outro ponto que dificulta o entendimento da população sobre o trabalho do enfermeiro está relacionado à divisão do processo de trabalho de enfermagem entre auxiliares, técnicos e enfermeiros. Isso dificulta a população reconhecer as atribuições e competências de cada membro da categoria.

A palavra “equipe” aparece na árvore, pois o trabalho do enfermeiro é desenvolvido com os profissionais de enfermagem e articulado e integrado com os demais profissionais de saúde, para a realização do cuidado integral destinado ao indivíduo. Sendo assim, compreende-se que a equipe assume papel importante na percepção dos enfermeiros deste estudo.

Também aparecem as palavras “autonomia” e a “liderança” e ambas são fundamentais para o desenvolvimento do trabalho do enfermeiro, uma vez que, para assumirem o protagonismo do cuidado de enfermagem, esses profissionais necessitam ter autonomia e liderança em seu processo de trabalho. Estes são componentes que contribuem com a satisfação do enfermeiro no trabalho.

A autonomia é uma necessidade basilar para que o enfermeiro desenvolva seu processo de trabalho e as atividades em equipe. No entanto, por vezes, os próprios gestores e demais trabalhadores fragilizam esta autonomia no desenvolvimento de ações e atividades por falta de conhecimento relativo sobre o saber do enfermeiro, contribuindo para o sentimento de desvalorização profissional.

Em um dos galhos da ramificação do termo valorização, foram identificados vocábulos entendidos como fatores intervenientes positivos e negativos para a valorização do enfermeiro, como “salário justo e digno”. Compreende-se que esses termos surgem na árvore porque a categoria não possui piso salarial definido e, há muito tempo, vem lutando para alcançá-lo. Sugeriram também os termos “gratificação financeira”, como forma de sentirem a valorização profissional, visto que, em muitos municípios que integraram o estudo, os enfermeiros não recebiam nenhum incentivo financeiro além do salário.

Em recente estudo, Cruz e Nascimento (2020) perceberam que as instituições que inserem programas de remuneração baseados em incentivos recebidos em forma de dinheiro proporcionam incentivo e motivação aos trabalhadores, já que a remuneração pode contribuir para haver um clima organizacional positivo e conseqüentemente influenciador do comportamento de seus colaboradores.

Outros termos que surgiram na análise foram “sobrecarga de trabalho” e “cobrança dos gestores”. Considera-se que as condições de trabalho, o modelo assistencial e o dimensionamento de pessoal influenciam na qualidade da assistência de enfermagem, comprometendo a imagem, a estima e a autorrealização do enfermeiro, além da visibilidade social do mesmo. Esses aspectos estão presentes em alguns dos contextos da APS estudado.

O “reconhecimento” é o segundo termo que aparece na árvore de similitude e também se apresenta próximo aos vocábulos “trabalho” e “profissional”. Justifica-se esta aproximação pelo próprio conceito de reconhecimento, o qual é entendido como algo que advém do julgamento de terceiros sobre o trabalho do profissional (AMORIM *et al.*, 2017).

Dessa forma, pode-se identificar que a relação expressa entre estes vocábulos acontece, uma vez que o reconhecimento é o resultado da observação e do julgamento do trabalho do enfermeiro por todas as pessoas envolvidas no processo de cuidado realizado por ele, sendo estas: gestores, trabalhadores da saúde, indivíduo, família e comunidade. Apreende-se que o reconhecimento está relacionado com o modo que esses profissionais atuam e desenvolvem suas atribuições. Por isso, nota-se a pertinência dos seguintes vocábulos na árvore: “profissional”, “capacitação”, “apoio”, “credibilidade”, “meta” e “feedback”, que estão associados e identificados com o desempenho do enfermeiro em seu trabalho.

O enfermeiro torna-se reconhecido e valorizado à medida que a capacitação profissional funciona como fio condutor de seu trabalho (SILVA; ALMEIDA, 2016). Para que isso aconteça, é necessário que o *feedback* funcione como uma ferramenta positiva em resposta ao trabalho desenvolvido e como um dispositivo para a educação permanente e continuada, conseqüentemente permita o enfermeiro avaliar sua performance para que busque maneiras de melhorar cada vez mais o desenvolvimento do seu trabalho. Assim, o profissional que recebe um *feedback* positivo conseqüentemente é influenciado a ter sempre reações positivas e posteriormente sente-se reconhecido (SIQUEIRA *et al.*, 2020).

Logo abaixo, surgiu a palavra “gestor”, bem próxima às palavras “politicagem”, “apoio”, “desrespeito” e “credibilidade”.

As palavras “gestor” e “politicagem” estão próximas e interligadas nos relatos dos enfermeiros dos municípios de pequeno e médio porte, ao referirem que a aproximação existente entre os gestores e a política local influencia seu reconhecimento profissional.

As palavras “apoio”, “desvalorização” e “credibilidade” também apareceram associadas ao termo “gestor” por considerarem que, para se sentirem reconhecidos, é importante o olhar de reconhecimento dos gestores para o trabalho que os enfermeiros desenvolvem, de tal forma, que eles consigam perceber apoio e credibilidade do seu fazer profissional. Além disso, apontam que os gestores devem estar próximos do cotidiano de trabalho no âmbito da APS.

Compreende-se que a gestão deve atuar com proximidade do cotidiano de trabalho desses profissionais, com a finalidade de lhes dar voz e proporcionar a eles satisfação com e qualificação da assistência prestada (DUARTE; BOECK, 2015). O termo “desrespeito”, também ligado a “gestor”, foi citado por alguns enfermeiros porque consideraram que a falta de respeito dos gestores com o trabalho da categoria profissional era um fator que repercutia negativamente para o sentimento de reconhecimento pelos profissionais.

Estudo apontou a importância de os gestores municipais promoverem meios e recursos para estabelecer o reconhecimento de seus enfermeiros, pois, quando reconhecidos, esses profissionais se sentem motivados no trabalho. Consideraram que os gestores deveriam estabelecer critérios para dar e receber *feedback* frequentemente ao trabalhador, vislumbrando um espaço de interação entre gestão e trabalhadores (DUARTE; BOECK, 2015).

Desse modo, verifica-se a importância de os gestores manterem um olhar voltado para o reconhecimento dos enfermeiros, de modo que proporcionem medidas que enalteçam a atuação desses profissionais, pois o papel que os enfermeiros representam para o desenvolvimento da assistência em saúde é relevante.

Outra palavra citada foi “política”. Ao analisá-la, observou-se sua ligação com o termo “profissional”. Verificou-se que os enfermeiros apontaram a política como um fator que influencia tanto de forma positiva quanto negativa o reconhecimento profissional.

Em outra vertente, os participantes evidenciaram a necessidade de elaboração de políticas que proporcionem a valorização profissional adequada do enfermeiro e da APS e que apoiem os planejamentos e ações para o cumprimento das metas impostas a esses profissionais no âmbito da APS, para que obtenham credibilidade. Pois se torna difícil desenvolver, planejar, programar ações e atividades, sem amparo em políticas de saúde.

O termo “politicagem” destacado refere-se à condução inadequada da política local, principalmente nos municípios de pequeno e médio porte. Em municípios menores, a política local caminha lado a lado com o trabalho desenvolvido pelos profissionais da APS e, muitas vezes, essa aproximação pode repercutir negativamente no desenvolvimento do trabalho dos enfermeiros, uma vez que a política é utilizada para fortalecer a desigualdade social e beneficiar alguns em detrimento de outros.

A palavra “capacitação” está associada ao vocábulo “profissional”, dado que os enfermeiros consideraram a necessidade de se capacitarem constantemente para que recebam o reconhecimento das pessoas envolvidas com o desempenho do seu trabalho. Verifica-se que o entendimento dos enfermeiros é oportuno, já que a literatura revela que o enfermeiro se torna reconhecido e valorizado à medida que a capacitação profissional se torna o fio condutor de seu trabalho (SILVA; ALMEIDA, 2016). Sendo assim, entende-se que a atualização adequada, com conhecimentos, habilidades e atitudes, é importante para que o enfermeiro tenha o reconhecimento como retorno de seu trabalho.

A palavra “prestígio” tem relação com o cargo ocupado pelos enfermeiros, com as atividades e ações desenvolvidas por eles. O enfermeiro ocupa posição de liderança nas ações desenvolvidas nos serviços de saúde, em especial, assume papel relevante na APS. Diante das informações, verifica-se que os enfermeiros percebem o reconhecimento como algo impulsionado pelo desempenho das atribuições, ou seja, pelo fazer do enfermeiro em seu cotidiano laboral.

O menor ramo representado na análise de similitude foi o da “satisfação”, entretanto foi muito bem definido por meio das palavras descritas. Pois “gostar” da profissão e ter “prazer” ao desenvolver o processo de trabalho são importantes meios para sentir a satisfação no trabalho. E, diferentemente da valorização e do reconhecimento que dependem de um olhar externo sob o trabalho do enfermeiro, a satisfação depende muito mais dos sentimentos

expressos pelo trabalhador, a partir de uma autoavaliação dos aspectos que permeiam o seu trabalho.

Os enfermeiros trabalham em prol do cuidado com o outro e, por isso, julgaram que se sentem satisfeitos quando proporcionam qualidade de vida para aqueles a quem destinam os seus cuidados. A palavra “vida” relaciona-se com a contribuição do enfermeiro para promoção ou melhoria da qualidade de vida dos usuários da APS.

O trabalho do enfermeiro envolve o planejamento de suas atividades e ações, para que seja possível conseguir atingir os objetivos traçados e conseqüentemente também atingir a satisfação profissional. Desse modo, verifica-se que as percepções dos participantes quanto ao conceito de satisfação no trabalho do enfermeiro em âmbito da APS convergem com o que aponta a literatura utilizada na construção deste estudo, pois as palavras evidenciadas remetem sentimentos positivos, expressos em virtude do trabalho desenvolvido.

Diante dessa análise, verifica-se que os termos valorização, reconhecimento e satisfação aparecem e caminham lado a lado. Eles remetem ao profissional o sentimento de aceitação (OZANAM *et al.*, 2019). A presença desses sentimentos colabora para que ocorra o sentimento de satisfação no trabalho. Portanto, o resultado do agrupamento das percepções dos enfermeiros é de que valorização, reconhecimento e satisfação estão intimamente relacionados, se complementam e se articulam.

5.2.3 Nuvem de palavras

A nuvem de palavras foi outro recurso visual, proveniente do *software Iramuteq* utilizado neste estudo. Esse recurso agrupou os vocábulos conforme sua frequência e também permitiu a identificação das palavras-chave contidas no *corpus* textual (Figura 12) (CAMARGO; JUSTO, 2018).

No centro da nuvem de palavras, observou-se que novamente a conformação do núcleo central foi representada pelo termo “trabalho”, seguido de “reconhecimento”, “valorização”, “satisfação”, “profissional”, “equipe”, “salário” e “enfermeiro”. A ilustração dessas palavras na nuvem reafirma a representatividade e aderência ao objetivo deste estudo, sendo congruente com a representação gráfica e analítica da árvore de similitude. Devido ao fato de a configuração do idioma do *software Iramuteq* estar disposta no português de Portugal, o vocábulo *equipa* se refere, portanto, a *equipe*.

6 CATEGORIAS DE ANÁLISE

O Quadro (2) a seguir apresenta a composição das categorias de análise que se compuseram de classes formadas por afinidade entre palavras.

Quadro 2- Composição das categorias de análise

Categorias	Classe	Denominação
1. O que pensam e sentem os enfermeiros sobre valorização, reconhecimento e satisfação com o trabalho na APS	Valorização-Classe 2	Conceito de valorização profissional na percepção dos enfermeiros da APS
	Reconhecimento-Classe 3	Conceito de reconhecimento profissional na percepção dos enfermeiros da APS
	Satisfação-Classe 3	Conceito de satisfação profissional na percepção dos enfermeiros da APS
2. Fatores existentes no trabalho dos enfermeiros da APS e intervenientes para (des)valorização, (não)reconhecimento e (in)satisfação.	Valorização-Classe 1	Fatores que contribuem para a geração de valorização profissional
	Valorização-Classe 3	Fatores que fazem parte do cotidiano dos enfermeiros da APS que influenciam a desvalorização profissional
	Reconhecimento-Classe 2	Fatores que fazem parte do cotidiano dos enfermeiros e que comprometem o seu reconhecimento profissional
	Reconhecimento-Classe 3	Fatores que contribuem para a geração do reconhecimento profissional
	Satisfação-Classe 2	Fatores inseridos no dia a dia do enfermeiro que contribuem para a insatisfação profissional
	Satisfação-Classe 1	Fatores que contribuem para a satisfação do enfermeiro

6.1 CATEGORIA 1- O QUE PENSAM E SENTEM OS ENFERMEIROS SOBRE VALORIZAÇÃO, RECONHECIMENTO E SATISFAÇÃO COM O SEU TRABALHO NA APS

Esta categoria foi composta predominantemente da classe 2 do *subcorpus* temático de valorização e da classe 3 do *subcorpus* temático de reconhecimento e classe 3 do *subcorpus* temático de satisfação. A seguir, apresentar-se-ão as percepções dos enfermeiros em relação aos conceitos de valorização, reconhecimento e satisfação com o seu trabalho na APS.

6.1.2 A valorização no entendimento dos enfermeiros da APS

A valorização no trabalho do enfermeiro é um dos componentes essenciais para que o profissional sinta a importância e o valor do seu trabalho no contexto social. Para melhor compreender como os enfermeiros da APS entendem a valorização no trabalho desenvolvido na APS.

Alguns enfermeiros relacionaram a valorização com o sentimento de realização profissional e reconhecimento do trabalho que desempenham na APS:

“Sentir realização profissional, reconhecer o verdadeiro papel do enfermeiro dentro da assistência ao usuário e dentro da equipe multiprofissional são a valorização” (Enf 3, cidade A).

“Valorização é se sentir realizado no trabalho, é ter o reconhecimento das funções desempenhadas, é dar condições e investir no trabalho do profissional” (Enf 8, cidade C).

“Valorização é a realização em desempenhar as atribuições do enfermeiro, é o reconhecimento do trabalho desenvolvido” (Enf 12, cidade D).

“A valorização é conseguir atingir a satisfação profissional” (Enf 55, cidade M).

Na percepção dos enfermeiros a realização profissional está vinculada ao desenvolvimento de suas atividades profissionais e ter o reconhecimento das mesmas pelos indivíduos que recebem o cuidado e equipe, sendo possível, para alguns, atingir a satisfação profissional.

Para Geremia, Scapini e Silva (2020), a realização profissional está associada à satisfação e ao prazer no trabalho, ao bem-estar, à identificação com a profissão, às atividades que os trabalhadores exercem ao desempenhá-la e, por conseguinte, ao sucesso atingido. Desse

modo, a afinidade com a profissão oportuniza ao enfermeiro ver-se como parte integrante e importante para a obtenção dos resultados no cuidado prestado aos usuários (BIFF *et al.*, 2020).

Alguns enfermeiros evidenciaram que ser competente ao desenvolver o seu trabalho é uma forma de obter a valorização profissional:

“Valorização é ser valorizado em geral nas suas atividades pela sua competência” (Enf 13, cidade E).

“Valorização é ser reconhecido pelo que se faz, ou seja, pela competência, pela qualidade dos resultados e crescimento do serviço, pelo esforço, ter credibilidade [...]” (Enf 28, cidade D).

A valorização é uma qualidade atribuída a um profissional que desempenha seu trabalho com competência (JÚNIOR, 2010).

A competência é a capacidade humana de executar determinada atribuição com habilidades e atitudes que proporcionem respostas efetivas aos desafios do mundo (LEAL *et al.*, 2018). A valorização do enfermeiro na APS é resultado de como ele se apresenta para a sociedade, ou seja, por meio do desenvolvimento de sua função, de suas habilidades e competências no desempenho profissional. Os autores Ferreira, Périgo e Dias (2018) relataram em seu estudo que, no desenvolvimento do trabalho do enfermeiro na APS, esse profissional necessita desenvolver competências que nem sempre são construídas em seu período de formação profissional. Muitas delas são construídas durante o desempenho de sua vida profissional e nos processos educativos desenvolvidos pelos profissionais nas instituições que trabalham ou que procuram realizar.

Destarte, é preciso investir na educação permanente e continuada para dar continuidade na sua formação e para que o enfermeiro possa atender as necessidades e a evolução do trabalho.

Outro entendimento da valorização foi citado pelos enfermeiros como o prestígio social do enfermeiro e *status* que a profissão ocupa na sociedade:

“Valorização é ser prestigiado pelo trabalho realizado e alcançar status profissional” (Enf 76, cidade M).

O prestígio social de uma profissão e o *status* que ela ocupa na sociedade são meios que concorrem para que os profissionais se sintam valorizados. A literatura traduz o prestígio como um valor sociocultural positivo que é identificado pelo respeito e admiração que se tem por um determinado profissional. E o *status*, este é compreendido como a posição vantajosa que alguém

ocupa diante da sociedade (JÚNIOR, 2010). São dimensões socioprofissionais e decorrem das questões que envolvem a profissão, a carreira profissional e a organização de trabalho. Além disso, inclui ainda autoestima e autoconfiança no seu desempenho (RAMOS, 2018).

O prestígio social da profissão colabora para o sentimento de plenitude com o trabalho desempenhado por parte dos enfermeiros (LAGE; ALVES, 2016). Entende-se que é um desejo de todo trabalhador que se dedica à construção profissional ser prestigiado e ocupar posição de destaque em seu meio social. Para os enfermeiros, não seria diferente, pois são profissionais que destinam seu tempo à prestação de cuidados e, na APS, cenário de organização da rede de cuidados do SUS, os enfermeiros estão na linha de frente do atendimento e são fundamentais para a construção, a coordenação e o funcionamento da mesma, visando ao atendimento das necessidades de saúde e ao cuidado integral.

Este desejo é compartilhado também por outros profissionais da APS, que reivindicam a valorização dos trabalhadores deste nível de atenção, que exige dos profissionais competências e habilidades específicas e gerais, em virtude da complexidade da atenção. O MS tem desenvolvido algumas medidas promovendo a valorização do trabalho das equipes (pagamento por desempenho pelo alcance de resultados em saúde), por entender que pode possibilitar a melhoria da qualidade da atenção à saúde.

O mérito foi citado como um aspecto que advém do desenvolvimento do processo de trabalho do enfermeiro:

“Valorização é o mérito e o reconhecimento recebido pelo trabalho que desenvolvo” (Enf 78, cidade M).

A valorização é um aspecto adquirido por um profissional que alcança mérito pelo desempenho de suas ações. Alguns autores revelam que a valorização pode ser compreendida como o reconhecimento das qualidades, méritos, capacidades, conhecimentos e habilidades do profissional no desempenho de seu ofício (SILVA; VELASQUE; TONINI, 2017). O mérito pode ser convertido em forma de elogio, recompensa e premiação, ou seja, uma qualidade apreciável de uma pessoa, o que a caracteriza como merecedora de honras (JÚNIOR, 2010).

A valorização profissional foi interpretada como o reconhecimento e respeito pelo trabalho executado pelo enfermeiro e que provém de um olhar externo:

“Valorização é ser reconhecida como profissional, ser respeitada pela instituição, usuários e colegas de trabalho” (Enf 83, cidade C).

Segundo Amorim *et al.* (2017), a valorização é uma avaliação positiva do trabalho do enfermeiro, realizada por atores considerados importantes por esse profissional, ou seja, é o

juízo de seu trabalho por parte daqueles que integram o seu processo de trabalho, sendo eles: gestores, profissionais da equipe de saúde e usuários dos serviços de saúde. Ademais, a valorização abarca o respeito destinado ao enfermeiro, por meio dos valores que lhe são atribuídos. Mas, para que haja o verdadeiro sentimento de valorização profissional, primeiramente, o enfermeiro deve se autovalorizar, para que posteriormente receba a valorização de terceiros (SILVA; VELASQUE; TONINI, 2017).

No estudo de Sprandel e Vagheti (2012), o respeito e o reconhecimento também foram elencados como mérito que ocorre em decorrência do trabalho realizado pelos profissionais. Posto isso, compreende-se que o respeito e o reconhecimento são almejados pelos profissionais, neste caso, para os enfermeiros são formas de sentirem-se valorizados.

Um outro destaque da percepção dos enfermeiros foi o incentivo e o reconhecimento do trabalho desempenhado pelos gestores. Eles são atores relevantes para desenvolvimento do processo de trabalho com qualidade e conseqüentemente para o bom desempenho do enfermeiro:

“Valorização é receber incentivo da gestão [...]” (Enf 93, cidade E).

“Valorização é quando [...] a gestão reconhece o nosso trabalho” (Enf 46, cidade K).

“Valorização é a gente é reconhecido pelo nosso chefe (gestor/gerente), porque às vezes eles acham que é apenas obrigação” (Enf 127, cidade S).

O papel do gestor é fundamental na vida do trabalhador, suas atribuições devem ir além da fiscalização da atividade laboral (GOMES, 2019), visto que o gestor imprime sua marca no trabalho que desenvolve (FERNANDES *et al.*, 2019). Portanto, é essencial que os gestores valorizem o trabalho dos profissionais sob sua gestão, pois como resultados agregados têm-se a motivação e o sentimento de importância, os quais os profissionais compreendem que são peças fundamentais para o processo de trabalho da organização (GOMES, 2019; WEICAMP *et al.*, 2016).

Logo, a avaliação crítica e construtiva da gestão sobre a atuação do enfermeiro da APS poderá contribuir para melhores resultados no trabalho desse profissional. Pois a avaliação positiva do gestor sobre o trabalho do enfermeiro funciona como um combustível que motiva o enfermeiro a buscar sempre os melhores resultados em sua atuação. Mas, é necessário que o gestor conheça o trabalho realizado pelo profissional e atue próximo ao seu cotidiano de trabalho, visando proporcionar ao enfermeiro meios que melhorem o seu desempenho.

Alguns enfermeiros perceberam a valorização sob a perspectiva de um olhar externo e, então, enfatizaram o papel dos usuários e da equipe de trabalho para a valorização profissional:

“Valorização é o reconhecimento profissional, tanto por parte dos pacientes quanto por parte dos colegas de trabalho e do gestor [...]” (Enf 102, cidade O).

“A valorização é manifestação de satisfação dos meus pacientes com o meu trabalho” (Enf 26, cidade F).

Os enfermeiros consideram importante e almejam a valorização que advém da equipe de trabalho e dos usuários (AMORIM *et al.*, 2017). Sendo assim, para alcançar a valorização, é necessário que sua atuação seja segura e com iniciativa, isso requer conhecimento e habilidade no atendimento aos pacientes e no relacionamento interpessoal.

As relações interpessoais são firmadas mediante o convívio no ambiente de trabalho relacional, permeado por sentimentos positivos, e o enfermeiro atua em equipe, vislumbrando o reconhecimento e autonomia profissional. A assistência à saúde qualificada é indispensável para que a enfermagem seja valorizada e respeitada pelas pessoas que buscam por seus cuidados pela equipe de saúde (SILVA; ALMEIDA, 2016).

O trabalho do enfermeiro tem o objetivo de prestar cuidado qualificado e proporcionar qualidade de vida aos usuários e é constantemente envolvido por usuários e profissionais de saúde. Por isso, é tão importante obter a valorização profissional por meio da avaliação positiva de usuários e equipe, pois tal avaliação gera no enfermeiro o sentimento de que seu trabalho é aceito, tem valor e relevância. A valorização esteve atrelada à visão de alguns participantes como valor social do trabalho do enfermeiro:

“A valorização no trabalho [...] é saber que as ações que desenvolvo em meu trabalho tem valor social” (Enf 128, cidade O).

Considera-se que a enfermagem é uma prática socialmente necessária, pois tem por finalidade atender às necessidades em saúde das pessoas (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018).

Para alguns autores a valorização é um sentimento decorrente do trabalho exercido pelo enfermeiro que tem seu valor, importância e é sentido percebido no contexto social (LAGE; ALVES, 2017; DUARTE; LUNARDI; BARLEM, 2016). Assim, de acordo com a evolução tecnológica acredita-se que o profissional deva se reinventar na execução de seu processo de trabalho e buscar meios de proporcionar assistência com qualidade e a visibilidade do seu trabalho.

O reconhecimento surgiu nas falas dos enfermeiros como um sinônimo recorrente para definição da valorização:

“Valorização é o reconhecimento do papel que desempenho tanto por parte dos pacientes quanto por parte dos colegas de trabalho e do gestor” (Enf 102, cidade O).

“Valorização é ter o reconhecimento dos gestores” (Enf 4, cidade B).

A valorização e o reconhecimento são termos interligados, pois ambos estão relacionados ao trabalho do enfermeiro. No entanto, a valorização cabe ao mérito e à competência, e o reconhecimento, às atividades desempenhadas cotidianamente.

Segundo Duarte e Boeck (2015), o reconhecimento é concebido como elemento primordial na relação entre sujeito-trabalho-organização, sendo que seus resultados têm implicação direta na percepção de valorização pelo trabalhador.

Os autores Lage e Alves (2016) acreditam que o papel desempenhado pelo enfermeiro em seu cotidiano de trabalho é mobilizado e atestado pelo reconhecimento do trabalho deste profissional. A relevância desse reconhecimento encontra-se associada à influência que a valorização profissional em suas diversificadas dimensões tem no desempenho profissional. Esse reconhecimento gera o sentimento de valorização e proatividade no profissional (GOMES, 2019).

Neste estudo, mencionou-se que a presença de habilidades e competências no desenvolvimento do trabalho do enfermeiro são meios que colaboram para que este seja valorizado:

“Valorização é o reconhecimento da capacidade técnica, bem como líder de uma equipe” (Enf 45, cidade F).

Silva, Velasque e Tonini (2017) destacam e ratificam a importância do conhecimento e habilidades do enfermeiro no desempenho de suas funções.

Os enfermeiros citaram também a importância de se valorizar o papel que o enfermeiro tem para o sistema de saúde:

“Valorização é o reconhecimento pela importância da profissão, pois não se faz saúde sem o recurso humano, neste caso, o profissional enfermeiro” (Enf 61, cidade M).

“Valorização é o reconhecimento das minhas atividades em virtude do meu empenho e dedicação” (Enf 106, cidade F).

Para Silva e Machado (2019), a enfermagem ocupa posição de destaque, tanto nas estruturas das profissões de saúde quanto no sistema de saúde no Brasil e no mundo. Assim, considera-se que, sem a enfermagem, não se faz saúde.

O enfermeiro é um importante profissional e atua em planejamento, desenvolvimento, execução e organização do processo de trabalho em saúde. Apesar disso, por vezes, esses profissionais não sentem que seu trabalho é percebido pelos usuários, familiares e por alguns trabalhadores da área. Um dos aspectos que pode corroborar para este sentimento deve-se a divisão social e técnica na equipe de enfermagem, pois a categoria é composta de profissionais com formação e funções distintas, dificultando a delimitação das atribuições e dos papéis profissionais, o que influencia negativamente a valorização e o reconhecimento profissional e social do enfermeiro (AMORIM *et al.*, 2017).

Todo profissional para desempenhar sua profissão necessita de ter autonomia. Alguns enfermeiros citaram-na como forma de conceituar a valorização no trabalho do enfermeiro na APS:

“A valorização é trabalhar com autonomia” (Enf 57, cidade M).

“Valorização é dar autonomia ao profissional para propor ou realizar melhorias no local de trabalho” (Enf 90, cidade F).

“Valorização é ter autonomia profissional” (Enf 126, cidade V).

O enfermeiro ocupa posição de importância em todos os serviços de saúde. Na APS, tem sua atuação marcada pela autonomia que lhe é conferida, por meio das legislações do conselho profissional, assim como as políticas que envolvem esse nível de atenção. Sendo assim, para que o enfermeiro alcance autenticidade em seu processo de trabalho, exige-se que o desempenho de sua prática seja pautado na autonomia (BATISTA; CARDOSO; FIGUEIREDO, 2020).

Os enfermeiros compreenderam a valorização como um aspecto que provém da obtenção de uma remuneração satisfatória, que confere ao profissional o recebimento de um salário satisfatório e equiparado aos demais profissionais de saúde de nível superior na APS:

“Valorização é receber um salário proporcional à importância do meu trabalho” (Enf 22, cidade C).

“Valorização é contar com plano de carreiras, cargos e salários” (Enf 12, cidade D).

“Valorização é ter um salário digno e condições adequadas de trabalho” (Enf 15, cidade C).

“A valorização é ter um salário suficiente para suprir as necessidades do profissional, sem que ele tenha que trabalhar em mais de um emprego para conseguir um salário digno” (ENF 103, cidade F).

O tema salário merece destaque, porque a enfermagem é uma das profissões mais antigas na sociedade e ainda vivencia uma luta constante para que seja estabelecido um piso salarial para a categoria. Atualmente a profissão tem se destacado na mídia, devido à situação pandêmica vivenciada no mundo e tem aproveitado o momento para reivindicar direitos, tais como o piso salarial.

Ao longo dos anos, a enfermagem sofreu com a falta de um piso salarial regulamentado, o que repercutiu em contratações com os salários baixos no setor de saúde (SATHLER; GOLDNER; MARCHIORI, 2020). Os dados obtidos neste estudo possibilitaram perceber que existe uma variação nos salários dos enfermeiros da APS nos municípios investigados. Verificou-se que 71% dos enfermeiros recebiam até quatro salários-mínimos. É notável o desrespeito à categoria, na medida em que, em diversos municípios, os enfermeiros contratados recebiam salários menores em comparação aos enfermeiros com vínculo estatutário, mesmo exercendo a mesma função e carga horária:

“Valorização é não receber salário menor porque sou servidora municipal contratada” (Enf 7, cidade B).

Os baixos salários que os enfermeiros recebem fazem com que esses profissionais assumam jornada dupla ou até tripla de trabalho. Neste estudo, 28,7% dos enfermeiros possuíam dois ou três vínculos empregatícios, fato que gera sobrecarga de trabalho com conseqüente prejuízo de sua saúde, podendo interferir na eficácia do trabalho desenvolvido.

Um projeto de lei foi protocolado no Senado Federal, o PL 2564/2020, propõe o piso salarial do enfermeiro de R\$ 7.315,00 e a jornada de trabalho de 30 horas, com aumento no salário proporcional à carga horária excedente (SATHLER; GOLDNER; MARCHIORI, 2020). As expectativas são muitas em relação à aprovação do piso salarial da enfermagem.

Neste estudo, alguns participantes referiram que exercer suas atividades profissionais em ambientes com condições adequadas para o trabalho é também uma maneira de sentirem a valorização no seu trabalho:

“Considero que ter condições trabalho adequadas para exercer minha profissão com plenitude é uma forma de valorizar o profissional” (Enf 19, cidade C).

Atuar sob condições de trabalho satisfatórias é um fator positivo, associado ao conceito de satisfação profissional (OZANAM *et al.*, 2019). A campanha *Nursing Now* traz à tona a necessidade de proporcionar melhores condições de trabalho aos enfermeiros como forma de valorização profissional (COFEN, 2019).

O estudo realizado por Dias *et al.* (2019) demonstrou a preocupação com as condições de trabalho sob as quais os enfermeiros têm atuado. Esses profissionais têm lidado em meio a condições laborais precárias, com sofrimento físico e mental, comprometendo a qualidade e a segurança da assistência, em qualquer um dos níveis de atenção em saúde.

Um participante evidenciou que a valorização no trabalho estava relacionada com o cuidado destinado ao profissional, pois considerou que o enfermeiro também necessita ser cuidado:

“Compreendo que a valorização é ser respeitado como uma pessoa, que, além de cuidar do outro, necessita ser cuidado” (Enf 63, cidade M).

O enfermeiro no cotidiano da APS assume um volume de trabalho muito extenso, por atuar na linha de frente do atendimento, sofre o estresse e a pressão de lidar com as situações de dor e sofrimento (FARAH *et al.*, 2016). Além de evidenciar e vivenciar a interferência dos determinantes sociais da saúde na vida dos indivíduos. Em decorrência dessas experiências laborais, torna-se alvo do adoecimento. Em muitos casos, os profissionais não são amparados no trabalho e não são incentivados a cuidar de sua saúde.

Sabe-se que os profissionais de enfermagem cuidam da saúde das pessoas em diferentes circunstâncias, todavia, frequentemente, negligenciam o cuidado com sua própria saúde. No entanto, compreende-se que o cuidado com a saúde contribui para o equilíbrio físico, mental e espiritual do trabalhador, gerando repercussões positivas no desempenho de sua prática (FERREIRA *et al.*, 2015).

Torna-se necessário que os gestores de saúde atentem e se envolvam com medidas efetivamente dinâmicas, que favoreçam o cuidado em saúde de seus profissionais e que a organização do trabalho se configure, de modo a estimular e fornecer condições para que o cuidado de si aconteça. Isso contribui para a valorização do trabalhador, em especial dos profissionais de enfermagem (SILVA *et al.*, 2019).

Diante da discussão apresentada verifica-se que o entendimento dos profissionais da APS sobre a valorização abrange o respeito e reconhecimento do profissional que desempenha atividades com competência técnica, dedicação, empenho e esperam ser valorizados pelos gestores, profissionais da equipe e principalmente pelos usuários, que são as pessoas que recebem os seus cuidados. Percebem a importância no cotidiano do trabalho serem valorizados

meritoriamente pelo trabalho realizado e pelo papel social que desempenham nos serviços, que é fundamental a sociedade e de vital importância para os sistemas de saúde. Referem que a autonomia no trabalho é primordial para que possam desenvolver todo o seu potencial no trabalho, porém reforçam que as instituições ao oferecerem condições de trabalho adequadas e remuneração digna valorizam o profissional.

Considera-se que a percepção dos enfermeiros se assemelha a síntese apresentada no referencial teórico.

6.1.2 O reconhecimento no entendimento dos enfermeiros da APS

O reconhecimento provém da percepção de terceiros sobre as ações desenvolvidas pelo enfermeiro em seu processo de trabalho. Para compreender como os enfermeiros deste estudo entendem o reconhecimento em seu trabalho na APS, a seguir, será apresentado a análise e discussão desta categoria.

O reconhecimento foi entendido por alguns participantes como o respeito atribuído ao trabalho que desenvolvem:

“Entendo que o respeito que eu tenho na realização do meu trabalho é o reconhecimento profissional” (ENF 10, cidade A).

“O reconhecimento é o respeito pelo meu trabalho adquirido junto aos gestores, colegas de trabalho e a comunidade” (Enf 34, cidade F).

Eles consideraram importante o respeito demonstrado pelas pessoas envolvidas em seu processo de trabalho. Desse modo, acredita-se que o reconhecimento é resultante da percepção externa dos usuários, gestores e equipe de saúde.

No estudo de Sprandel e Vagheti (2012) foi apontado pelos participantes também o respeito atribuído ao trabalho desenvolvido pelo enfermeiro por atores considerados importantes, sendo eles: gestores, equipe e usuários.

Os mesmos autores referem que, para que haja a formação de vínculos profissionais sólidos e produtivos, torna-se evidente a necessidade de as interações se fundamentarem no respeito e na confiança, para que os enfermeiros atuem de forma corajosa sempre em busca de melhores resultados (SPRANDEL; VAGUETTI, 2012).

No estudo de Machado *et al.* (2015) foi apontado situação desconfortável de cordialidade e respeito entre colegas, profissionais e população usuária dos serviços de

enfermagem. Apontaram que o cenário de trabalho dos enfermeiros necessita adotar relacionamentos mais respeitosos e cordiais.

Assim, quando as relações estão bem estabelecidas, o trabalho do profissional pode fluir melhor e, em consequência, abranger resultados mais satisfatórios.

Os enfermeiros participantes deste estudo revelaram que se sentiam reconhecidos quando o desempenho de seu trabalho era avaliado de forma positiva pelos gestores, usuários dos serviços de saúde e equipe de trabalho.

*“O reconhecimento é a maneira como o outro percebe o trabalho de alguém”
(Enf 116, cidade T).*

“Reconhecimento é quando minhas atividades têm seu valor identificado pelos meus pacientes e gestores” (Enf 122, cidade U).

“Ser respeitado e ver que os usuários, equipe de trabalho e gestores identificam a importância do trabalho que desenvolvo” (Enf 23, cidade D).

Compreende-se o reconhecimento como o ato de reconhecer e atribuir mérito a uma pessoa (JÚNIOR, 2010). Nesse caso, o reconhecimento é voltado para o mérito dado ao trabalho do enfermeiro. Alguns enfermeiros compreenderam que o reconhecimento profissional está associado ao ato de reconhecer a importância do papel que o enfermeiro assume perante a sociedade e nos sistemas de saúde:

“Importância do trabalho do enfermeiro e o quão importante é a enfermagem, pois, sem ela, não se faz saúde” (Enf 61, cidade M).

“Reconhecer a profissão de enfermagem como ela realmente é fundamental e de extrema importância para manutenção da saúde e primordial para a saúde básica” (Enf 98, cidade F).

Ferreira, Périco e Dias (2018) reiteram que o enfermeiro é um profissional com importância social e desempenha o seu processo de trabalho baseado no saber específico e científico em consonância com os demais profissionais de saúde. Na APS, os enfermeiros têm sua atuação pautada na integralidade do cuidado, na intervenção frente aos fatores de risco, na prevenção de doenças, na promoção da saúde e da qualidade de vida (BRASIL, 2017a). Apreende-se que o trabalho do enfermeiro na APS é uma prática socialmente necessária, dado que se realiza a partir das necessidades sociais de saúde das pessoas em um determinado contexto e momento histórico.

Outros enfermeiros relacionaram o reconhecimento à valorização profissional:

“O reconhecimento é a valorização dos serviços que presto à população” (Enf 120, cidade U).

“Reconhecimento do trabalho do enfermeiro é valorizar, incentivar e dar boas oportunidades” (Enf 1, cidade A).

Segundo Amorim *et al.* (2017), uma das formas de reconhecer e valorizar o profissional ocorre por meio do julgamento externo pelos pares, pela instituição de trabalho e pelo sujeito a quem se destina a atividade desenvolvida.

Entende-se que existe semelhança entre os termos valorização e reconhecimento nos trechos relatados pelos participantes, pois ambos exprimem uma avaliação externa em relação ao trabalho do enfermeiro. Entretanto, existe uma sutil diferença quando se fala do reconhecimento como valorização do trabalho do enfermeiro, visto que, na primeira fala, o participante associa a valorização ao fazer no cotidiano de trabalho do enfermeiro, o que traduz uma característica identificada no entendimento de reconhecimento.

Já a segunda fala reforça que tanto o reconhecimento quanto a valorização do enfermeiro acontecem a partir da realização do trabalho e do olhar externo dos diversos atores, que compõem o campo da saúde e a sociedade como um todo. As boas oportunidades referem as condições adequadas de trabalho, processos educativos que influenciam no desenvolvimento do trabalho. Dessa forma, os participantes entendem que são ações que colaboram para a valorização e o reconhecimento do trabalho dos mesmos e para ter prestígio e *status* social.

Esses aspectos motivam o enfermeiro a desenvolver assistência qualificada (LAGE; ALVES, 2016).

Os enfermeiros identificaram que a satisfação do usuário, da equipe e a sua própria satisfação com o trabalho realizado eram aspectos que remetiam o reconhecimento:

“Reconhecimento é a satisfação do ser cuidado, da equipe de enfermagem, da equipe interdisciplinar e também a satisfação intrínseca” (Enf 2, cidade A).

Interpreta-se que o enfermeiro, ao perceber que o paciente está satisfeito com o cuidado que lhe foi destinado, sente-se reconhecido, pois conseguiu por meio do seu trabalho gerar consequências positivas na vida do paciente. Assim consegue identificar que seu trabalho é importante.

Para Sprandel e Vaghetti (2012), o sentimento de satisfação no trabalho do enfermeiro está atrelado à evidência do cuidado prestado ao cliente, isto é, sente-se satisfeito sabendo que o seu fazer influenciou a recuperação da saúde de um indivíduo. Por outro lado, o

reconhecimento do enfermeiro é compreendido como uma retribuição simbólica de terceiros ao seu trabalho em consequência das ações que realiza em seu dia a dia (MARIANO; CARREIRA, 2016). Esse reconhecimento pode ser percebido por meio de gestos, atitudes, falas, elogios e agradecimentos, envolvendo também a remuneração satisfatória e ambientes e técnicas de trabalho atualizados.

Os enfermeiros entenderam que ser reconhecido pelo cumprimento das metas atingidas é uma forma de reconhecer o trabalho desenvolvido. O enfermeiro desenvolve suas ações na APS baseado em metas estipuladas pela gestão, portanto esperam que os gestores reconheçam seu trabalho quando atingem as metas.

Assim, mencionaram que tal retribuição pode ser expressa por meio de gratificações simbólicas como elogio, retornos positivos de seus pacientes e gestores, e também em forma de gratificações financeiras:

“Ser elogiado pelo bom desempenho e meta atingida é ser reconhecido” (Enf 71, cidade M).

“Reconhecimento é a avaliação positiva; o elogio pelas conquistas no seu trabalho; remuneração adequada” (Enf 30, cidade C).

“Entendo o reconhecimento como um elogio, ou uma recompensa financeira em virtude do trabalho que realizo” (Enf 128, cidade O).

“Receber retribuições simbólicas e financeira pelo meu trabalho” (Enf 131, cidade F).

Acredita-se que o enfermeiro, ao se sentir reconhecido em seu trabalho, é envolvido pela sensação de prazer, por isso é tão importante promover o reconhecimento desses profissionais para que tal sentimento possa repercutir positivamente em seu processo de trabalho.

Os autores Mariano e Carreira (2016) descrevem o reconhecimento como uma forma de retribuir simbolicamente o trabalho de um profissional, ou seja, uma compensação do esforço para aqueles profissionais dedicados no desempenho do trabalho. Em consequência, o enfermeiro vive a experiência prazerosa no trabalho, o que faz com que identifique a importância de seu trabalho (LAMB *et al.*, 2019).

Identifica-se que parte do prazer alcançado pelo enfermeiro em seu trabalho depende da realização de atividades que sejam reconhecidas e valorizadas socialmente. Sendo assim, entende-se que o indivíduo almeja o reconhecimento simbólico proveniente de sua contribuição (FARIAS *et al.*, 2019). Além das gratificações simbólicas, os enfermeiros referiram o reconhecimento, por meio de gratificações financeiras e melhor remuneração salarial.

Desde a implantação do sistema capitalista, o salário passou a ser indispensável para os trabalhadores, em virtude do seu valor de troca, pois o dinheiro é um importante aliado para se adquirir bens e serviços, além de conferir *status* para aqueles que o possuem (AMESTOY *et al.*, 2009):

“Reconhecimento é receber um salário digno” (Enf 68, cidade M).

“Premiação por desempenho, incentivo financeiro, oportunidades” (Enf 119, cidade U).

“Reconhecer o enfermeiro é pagar o piso salarial, com direitos como plano de carreira” (Enf 113, cidade S).

Neste estudo, os enfermeiros de muitos municípios relataram que não recebiam nenhum incentivo financeiro, além da remuneração salarial bruta. Tendo sido possível identificar que recebiam salários abaixo do que o PL 459/2015 recomenda. A falta da fixação do piso salarial da enfermagem resulta na oferta de baixíssimos salários aos profissionais (SILVA; MACHADO, 2019).

Os resultados do estudo de Lino (2018) retratam que as instituições devem proporcionar medidas de motivação, reconhecimento, incentivos financeiros, cuidado à saúde, plano de carreira, cargos e salários para os seus colaboradores, com a finalidade de alcançar sucesso na produtividade.

Além do fator financeiro, a redução da jornada de trabalho é um outro grande desejo da categoria profissional. Infere-se que o fato de os enfermeiros assumirem muitas atividades, como a gerência das unidades de saúde, além de suas específicas na APS, associadas ao quantitativo insuficiente de profissionais, acarreta sobrecarga para eles:

“Reconhecimento é notar que o profissional de enfermagem é de fundamental importância do todo serviço de saúde e poder refletir em um salário justo e redução de carga horária” (Enf 123, cidade F).

“Reconhecimento da enfermagem seria a diminuição da carga horária e direitos trabalhistas como insalubridade” (Enf 36, cidade G).

Os enfermeiros da APS atuam expostos às situações insalubres, estão próximos à população (SILVA *et al.*, 2017) e são essenciais na identificação das situações de risco.

A insalubridade é um direito assegurado aos profissionais de saúde que atuam sob exposição de riscos biológicos, sendo que esses agentes são os principais causadores de doenças ocupacionais nos enfermeiros devido à constante aproximação com agentes biológicos na prestação da assistência ao paciente (CARDOSO; SLOB, 2015).

Segundo Forte e Pires (2020), além do piso salarial e da redução da carga horária, os enfermeiros requerem a aposentadoria especial. No entanto, apesar de essas reivindicações estarem sempre presentes nas pautas dos conselhos representantes da categoria, para o Poder Legislativo, que tem competência para modificar tal realidade, tais pautas parecem não ter importância.

Os enfermeiros também elencaram que o reconhecimento apresenta relação com a capacitação e atualização das técnicas de trabalho oferecidas pela instituição e com o incentivo à educação permanente:

“Reconhecimento é ter cursos e capacitações gratuitos oferecidos pela prefeitura” (Enf 53, cidade L).

“Ter incentivo para educação permanente é ser reconhecido, pois assim vejo que meu trabalho é importante” (Enf 125, cidade V).

O conhecimento contínuo é fator primordial para a construção de um enfermeiro com liderança para desenvolver seu processo de trabalho com destaque. Compreende-se que a utilização do conhecimento científico na realização de suas ações pode contribuir para o seu reconhecimento profissional.

Na percepção dos enfermeiros deste estudo, quando a instituição e gestores se preocupam em fornecer incentivo para a educação e aperfeiçoamento desses profissionais, é uma forma de se sentirem reconhecidos, pois percebem que o seu trabalho é importante e necessário.

O profissional que atua na área da saúde necessita adquirir competências para assumir a prática cotidiana de trabalho e, por isso, busca constantemente meios para se manter atualizado (VIANA *et al.*, 2015). Devido à importância que a educação dos profissionais assume, o MS (2004) instituiu a Política Nacional de Educação Permanente no SUS. Trata-se de uma proposta de aprendizagem no trabalho, em que o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações. Por isso, entende-se que o incentivo à educação permanente para as equipes pode ser uma forma de reconhecer e motivar os enfermeiros da APS.

Os enfermeiros associaram o reconhecimento à motivação. Em outros estudos, o reconhecimento também foi compreendido como um elemento importante para que o profissional se sentisse motivado no trabalho e, conseqüentemente, estar motivado colabora para o alcance de resultados produtivos no contexto do trabalho (TAVARES *et al.*, 2017):

“Na minha visão, reconhecimento é uma das principais medidas para motivar e promover conquistas, pois leva a uma maior produtividade e sucesso no processo de trabalho” (Enf 109, cidade Q).

Diante das discussões, apreende-se que o reconhecimento profissional no entendimento dos enfermeiros é um aspecto importante e necessário em seu cotidiano de trabalho na APS, requer uma avaliação positiva e constante sob o olhar do outro, neste caso dos gestores, profissionais de saúde que compõem a equipe e os usuários. Assim, compreende-se que os aspectos abordados pelos enfermeiros vão ao encontro dos demais estudos apontados na fundamentação teórica. Salienta-se que o reconhecimento do trabalho do profissional é essencial para que haja realização profissional, já que se posiciona entre o trabalho e prazer.

6.1.3 A satisfação no entendimento dos enfermeiros da APS

A satisfação no trabalho resulta de múltiplos aspectos, sendo esse sentimento identificado como a maneira com que os enfermeiros se sentem no contexto de seu trabalho. Compreende-se que a satisfação envolve os fatores pessoais, profissionais e organizacionais (TERUYA; COSTA; GUIRARDELLO, 2019).

A satisfação para alguns enfermeiros esteve relacionada com a possibilidade de melhorar a qualidade de vida e a assistência prestada aos usuários:

“Satisfação para mim é quando consigo atender o usuário e este sai satisfeito, com melhorias na qualidade de vida” (Enf 35, cidade F).

“Prestar um serviço de qualidade para os pacientes, de forma que eles possam ser acolhidos da melhor maneira possível é a minha satisfação” (Enf 44, cidade H).

“Satisfação do usuário, perceber mudança de estilo iniciada a partir de sua avaliação” (Enf 45, cidade H).

Na APS, o processo de trabalho do enfermeiro é reconhecido pela aproximação e pelo estabelecimento de vínculo com os usuários. Essa característica contribui para maior significação e satisfação do profissional (FARIAS *et al.*, 2019), pois o enfermeiro tem como essência do seu trabalho o cuidado de qualidade e que promova o bem-estar do outro. Observou-se que, quando consegue atingir o objetivo do cuidado, sente-se satisfeito.

Em uma outra perspectiva, os enfermeiros entenderam a satisfação quando se obtém resultados positivos no trabalho, tais como: solucionar demandas, cumprimento de objetivos e de metas institucionais estabelecidas em seu processo de trabalho:

“Sinto satisfação ao ver resultados positivos do meu trabalho” (Enf 103, cidade F).

“Satisfação é saber que consegui solucionar as demandas apresentadas” (Enf 132, cidade F).

“Compreendo que atingir o objetivo traçado é a satisfação” (Enf 2, cidade A).

“Satisfação é alcançar as metas estabelecidas pela gestão” (Enf 109, cidade Q).

A presença do enfermeiro na APS tem se mostrado indispensável para a reorganização desse modelo de saúde no Brasil. Isso ocorre porque o processo de trabalho dos enfermeiros da APS é permeado por atividades de diversas naturezas, as quais são realizadas a partir de metas estabelecidas (CAÇADOR *et al.*, 2015). A diversidade de ações e atividades realizadas pelos enfermeiros da APS exigem dos mesmos esforços para alcance das metas. Essas nem sempre podem ser cumpridas, não por falta de conhecimento e capacidade dos profissionais, mas devido à falta de condições adequadas de trabalho como: infraestrutura adequada, recursos materiais, número suficiente de profissionais na equipe (PEDROSA; CORRÊA; MANDÚ, 2011), o que leva a insatisfação profissional.

Os enfermeiros compreenderam que a satisfação no trabalho estava relacionada ao fato de “gostar e sentir prazer” no trabalho que desenvolvem na APS:

“Satisfação é realizar o seu trabalho com prazer, se sentir bem, gostar do trabalho que o enfermeiro realiza na APS” (Enf 34, cidade F).

“Satisfação é atuar fazendo o que gosta, fazer por amor e ter prazer fazendo aquilo, mesmo não tendo a devida valorização” (Enf 38, cidade D).

“Satisfação está relacionada ao prazer de compreender que o trabalho que exerço atende a objetivos e valores para minha vida pessoal e também para instituição que trabalho” (Enf 109, cidade Q).

A satisfação no trabalho do enfermeiro está diretamente relacionada as atribuições realizadas no contexto laboral. O sentimento de satisfação no trabalho contribui para que o profissional tenha prazer e motivação, influenciando-o a envolver-se mais com o trabalho, proporcionado melhor desempenho (PIMENTEL *et al.*, 2020). O prazer é entendido como o

sentimento que resulta do trabalho e está associado à realização profissional, sendo identificado quando trabalhador sente orgulho e percebe o reconhecimento social de sua profissão (DALMOLIN *et al.*, 2019).

Lima *et al.* (2014) ancorado na teoria Marxista, descreve que o trabalho humano reflete um processo de transformação, onde o objeto sob o qual se trabalha é transformado de maneira criativa, conseqüentemente o trabalhador se vê projetado na sua obra. E quando o trabalhador sente prazer no trabalho que realiza sente-se participante e importante neste processo.

Sendo assim, o gostar do que faz está vinculado ao fato de o profissional identificar-se com o trabalho e de se perceber importante na realização do processo e não apenas executor de tarefas, realizadas sem objetivos.

Entende-se que, para sentir satisfação com o trabalho desempenhado na APS, é necessário que os enfermeiros sintam apreço pelas atividades desenvolvidas nesse cenário e se percebam como atores importantes na construção dos produtos de seu processo de trabalho.

Nesse estudo, verificou-se que os enfermeiros se sentiam mais satisfeitos do que valorizados e reconhecidos. Talvez isso se deva à admiração pelo trabalho na APS, ao compromisso social e com a saúde pública. Além da satisfação proveniente do prazer pela atividade desenvolvida na APS, os enfermeiros atrelaram de forma positiva a presença da autonomia para sentirem satisfação:

“Satisfação é ter autonomia para desenvolver meu trabalho na unidade” (Enf 61, cidade M).

A autonomia é um componente essencial no cotidiano de trabalho do enfermeiro, por ser considerada um quesito que eleva a satisfação profissional, pois abarca o sentimento de liberdade para a tomada de decisões em seu campo de trabalho específico e multiprofissional (PEREIRA; OLIVEIRA, 2018).

Identificou-se por meio da literatura que a valorização de medidas como a autonomia tem como frutos a satisfação pessoal e profissional do enfermeiro, o que os possibilita potencializar o melhor de si para desenvolver o trabalho (BATISTA; CARDOSO; FIGUEIREDO, 2020). Ao perceber que tem autonomia para movimentar e melhorar o seu trabalho, o enfermeiro sente-se motivado a pensar criticamente o processo de trabalho (PIMENTEL *et al.*, 2020). Além de permitir que o profissional tome decisões significativas no contexto de trabalho na APS. Portanto, os gestores devem investir e apoiar ações que proporcionem a autonomia do enfermeiro, pois são medidas que colaboraram para o processo de trabalho motivado.

Outra indicação dos enfermeiros para o conceito de satisfação com o seu trabalho foi a motivação que recebem no cotidiano de trabalho na APS:

*“A satisfação está relacionada com a motivação que temos para o trabalho”
(Enf 97, cidade F).*

A motivação é um aspecto que impulsiona o trabalhador a produzir algum resultado, ou seja, é a mobilização de energias e esforços com a intenção de alcançar metas e objetivos estabelecidos. A motivação tem potencial positivo na vida pessoal e profissional do trabalhador (DIAS *et al.*, 2020; GOMES, 2019). A literatura revela que a motivação e a satisfação são atores elementares para as instituições, visto que potencializam o desempenho de seus colaboradores (DIAS *et al.*, 2020).

Em razão da importância da motivação, na vida laboral do colaborador, sugere-se que os gestores invistam em meios que motivem o profissional. Para isso, é preciso conhecer as necessidades dos profissionais com a intenção de propor melhorias, pois esse conhecimento favorece a satisfação de ambas as partes e consequentemente estimula o trabalhador por meio da motivação a desempenhar o trabalho da melhor maneira possível (GOMES, 2019).

Pode-se verificar que o funcionário que tem motivação no trabalho possui maior produtividade, é criativo e influencia positivamente outros colegas (GOMES, 2019). A percepção dos enfermeiros a respeito de satisfação esteve associada ao reconhecimento e à valorização do enfermeiro na APS:

“A satisfação abrange o reconhecimento, a valorização profissional e a motivação” (Enf 57, cidade M).

Segundo Gomes (2019), a satisfação do trabalhador consiste no resultado do esforço aplicado para a realização de sua atividade de subsistência. É apontado por este autor que, para o enfermeiro atuar com encorajamento e coerência em seu trabalho, torna-se indispensável que esse profissional seja reconhecido em sua atuação para que se sinta motivado a realizar seu ofício com prazer, pois a satisfação está relacionada com o homem e os aspectos que permeiam o processo de trabalho.

Além do reconhecimento profissional, a valorização também é um dos aspectos que motivam o enfermeiro. Pois a valorização profissional é percebida como um meio primordial para que o trabalhador desempenhe seu processo de trabalho com competência e competitividade e, consequentemente, gere frutos positivos (AMORIM *et al.*, 2017).

Sendo assim, compreende-se que a valorização e o reconhecimento são aspectos indispensáveis para motivar o enfermeiro.

Gomes (2019) descreve que é preciso identificar as qualidades e méritos desse trabalhador, apontar suas potencialidades e enaltecer seu desempenho no trabalho. Assim, o profissional sentirá a satisfação pelo trabalho como em consequência da valorização e reconhecimento recebidos. Logo, apreende-se que a valorização e o reconhecimento promovem ao enfermeiro o sentimento de importância em seu contexto de trabalho, motivando-o a desempenhar suas atribuições com competência e comprometimento.

Quase a totalidade dos enfermeiros elencaram a remuneração salarial e condições de trabalho dignas como aspectos para se ter satisfação profissional, apontando que a satisfação é influenciada por esses fatores:

“Satisfação é ser reconhecido com um salário compatível com as funções desempenhadas” (Enf 105, cidade F).

“A satisfação abrange o salário satisfatório e condições adequadas de trabalho [...]” (Enf 128, cidade O).

“A satisfação resulta de um conjunto de fatores que abrange desde um bom salário e disponibilização de recursos materiais e humanos” (Enf 132, cidade F).

“Ter condições de trabalho para exercer seu trabalho com reconhecimento e remuneração adequada” (Enf 13, cidade E).

Nos estudos de Brandão *et al.* (2019) e Tambasco *et al.* (2017), verificou-se que as questões referentes a remuneração satisfatória e digna e a condições de trabalho adequadas foram apontadas como essenciais para que os enfermeiros sintam a satisfação profissional.

Em outro estudo, os salários e as condições inadequadas para o trabalho do enfermeiro na APS foram elencados como fonte de estresse emocional e físico e repercutiam negativamente na saúde e no desempenho do profissional em seu contexto de trabalho (PEDRAZZA *et al.*, 2018).

No Brasil a categoria profissional atua na APS, muitas vezes, sob condições inadequadas para o trabalho, com falta de recursos e salários baixos. A campanha *Nursing Now* colabora no sentido de estimular os governos a elevar o perfil da profissão e incentivar esses profissionais a protagonizarem os espaços de poder e tomada de decisões (PEREIRA *et al.*, 2020).

Diante deste contexto, infere-se que é preciso política de saúde que vislumbrem melhores condições de trabalho para o funcionamento do sistema de saúde e que possam repercutir na satisfação profissional.

A literatura aponta que a satisfação no trabalho do enfermeiro é sentida a partir de uma avaliação que o próprio profissional faz do seu trabalho (RAMOS, 2018):

“Satisfação é quando sou reconhecida pelas pessoas que atendo” (Enf 17, cidade C).

“Satisfação é ver e sentir a gratidão no olhar de cada paciente atendido” (Enf 7, cidade B).

“Os agradecimentos dos pacientes é a minha satisfação” (Enf 10, cidade A).

“A satisfação é receber o reconhecimento da população atendida e da equipe” (Enf 16, cidade A).

“Receber o reconhecimento, valorização e o respeito por parte da gerente, usuários e gestores pelo trabalho bem feito me fazem sentir satisfação com a minha atuação” (Enf 52, cidade F).

Sprandel e Vagheti (2012) entendem que os aspectos respeito e reconhecimento do trabalhador movimentavam o conjunto de satisfação no trabalho e realização profissional. Além desses, o resultado bem-sucedido da valorização profissional e das relações interpessoais favorecem a satisfação do enfermeiro com o seu trabalho (COSTA; NASCIMENTO, 2019).

As discussões realizadas apontam a relação existente entre os termos valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho, permeada pela motivação. Os profissionais compreenderam a presença do reconhecimento e ou da valorização do trabalho como componentes para se ter a satisfação, e que o olhar por parte de gestores, equipe e usuários reconhecendo e valorizando o trabalho desempenhado pelo enfermeiro são essenciais para que se sintam reconhecidos, valorizados e satisfeitos com seu trabalho. Citaram que a satisfação no trabalho envolve condições adequadas para o trabalho, remuneração salarial satisfatória e autonomia para atuar em seu contexto de trabalho na APS.

6.2 FATORES EXISTENTES NO TRABALHO DOS ENFERMEIROS DA APS E INTERVENIENTES PARA (DES)VALORIZAÇÃO, (NÃO)RECONHECIMENTO E (IN)SATISFAÇÃO

Esta categoria foi construída a partir das classes 1 e 3 do *subcorpus* de valorização, classes 2 e 3 do *subcorpus* de reconhecimento e pelas classes 1 e 2 do *subcorpus* de satisfação conforme descrito no Quadro 4, com fragmentos de falas dos participantes que remetiam aos fatores positivos e negativos intervenientes na valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho do enfermeiro desenvolvido na APS.

6.2.1 Fatores que interferem positivamente na valorização, no reconhecimento e na satisfação no trabalho do enfermeiro na APS

A seguir, será apresentado o Quadro 4, que descreve os principais fatores que interferem positivamente na valorização, no reconhecimento e na satisfação no trabalho desses enfermeiros.

Quadro 3 – Fatores positivos que interferem na valorização, no reconhecimento e na satisfação no trabalho do enfermeiro na APS

Núcleos	Classe	Falas
Trabalho dos enfermeiros	Valorização	“O planejamento e desenvolvimento do trabalho desempenhado interferem em minha valorização” (Enf 2, cidade A).
	Satisfação	“O bom planejamento das minhas ações interfere em minha satisfação” (Enf 41, cidade H).
	Reconhecimento	“Comprometimento com o nosso objeto de trabalho e vocação pela profissão interferem no reconhecimento” (Enf 2, cidade A).
		“A capacidade de resolver problemas interfere positivamente no meu reconhecimento” (Enf 41, cidade H).
		“Ter conhecimento técnico e científico para desenvolver meu trabalho me trazem reconhecimento” (Enf 130, cidade F).
Qualificação profissional	Valorização	“A qualificação profissional interfere na valorização do meu trabalho” (Enf 3, cidade A).
	Reconhecimento	“Valorização da qualificação profissional interfere no reconhecimento” (Enf 96, cidade F).
Relacionamento interpessoal	Valorização	“A gestão e equipe fazem diferença para minha valorização” (Enf 28, cidade D).
	Reconhecimento	“Equipe bem integrada e a vinculação dos pacientes me trazem reconhecimento” (Enf 26, cidade F).
	Satisfação	“A relação que tenho com a equipe, gestores e usuários trazem resultados que me deixam satisfeito” (Enf 29, cidade E).
Visibilidade da Enfermagem	Valorização	“Divulgação do trabalho do enfermeiro pode favorecer o nosso reconhecimento e valorização” (Enf 32, cidade D).
	Reconhecimento	
Gestão	Valorização	“O reconhecimento e respeito da gestão interfere na minha valorização” (Enf 88, cidade N).
	Reconhecimento	“O gestor ser da área da saúde” (Enf 37, cidade G). “Proximidade com a gestão imediata” (Enf 77, cidade M).
	Satisfação	“Apoio e reconhecimento da gestão contribuem para a satisfação” (Enf 8, cidade C).
Carga horária	Reconhecimento	“A redução da carga horária me fez sentir o reconhecimento e satisfação” (Enf 88, cidade N).
Gostar da profissão	Valorização	“Gostar muito da minha profissão e fazer meu trabalho da melhor maneira que posso” (Enf 18, cidade C).
	Reconhecimento	“Ter apreço pela profissão, insistir, gostar das pessoas, ter fé e esperança de melhoras” (Enf 79, cidade C).
	Satisfação	“O prazer que sinto em realizar o meu trabalho” (Enf 130, cidade F).

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Ao citarem os pontos positivos que interferem na valorização e satisfação verificou-se que os enfermeiros apontaram o planejamento. O planejamento do trabalho é considerado um elemento essencial para a organização da assistência de enfermagem, pois é uma das principais ferramentas utilizadas pelo enfermeiro em seu processo de trabalho com a finalidade de traçar e alcançar metas (TREVISIO *et al.*, 2017).

Compreende-se que planejar é uma competência que o enfermeiro utiliza para fazer escolhas e moldar planos que favoreçam melhorias em seu processo de trabalho (OLIVEIRA *et al.*, 2017). Além disso, em âmbito da APS o planejamento é uma das ações previstas na PNAB/2017 e deve ser realizado por todos os profissionais que integram a equipe, mas o enfermeiro fica responsável por planejar, gerenciar, e avaliar as ações desenvolvidas por outros profissionais da equipe da APS (BRASIL, 2017). Observa-se que o planejamento realizado pelos enfermeiros da APS é relevante, porque veem nesse cenário conjunturas que oportunizam o exercício da coordenação da prática de enfermagem com maior autonomia, liderança e competência para que haja a prestação de um cuidado qualificado.

O “compromisso com o objeto de trabalho” e a “vocação pela profissão” foram fatores citados para o reconhecimento do enfermeiro em seu trabalho na APS.

  vista disso, a literatura revela que o cuidado   o cerne do trabalho do enfermeiro, assim deve desenvolvê-lo com competências e habilidades e com atitude de ocupa o e preocupa o, pois   necessário que haja o comprometimento com o ser humano (SANTOS *et al.*, 2017). Além disso, a voca o pela profissão   compreendida como a identifica o do indivíduo com o trabalho realizado, e aqueles que se identificam com o trabalho possuem maior engajamento e comprometimento, uma vez que, percebem-se projetos nos valores e objetivos do trabalho (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016).

Identifica-se que o trabalhador que desenvolve seu fazer profissional com comprometimento e satisfa o alcança maior reconhecimento e prestígio social (FREITAS, 2019).

A ‘‘capacidade de resolu o de conflitos’’, foi mencionada como um fator que proporcionava o reconhecimento do trabalho dos enfermeiros.

Na APS o trabalho do enfermeiro   desenvolvido em equipe, e as vezes, este   conflituoso, pela falta de coopera o, insuficiência de recursos humanos, falta de condi o de trabalho adequadas, além dos conflitos com os usuários. Desse modo, o enfermeiro deve colocar em prática suas habilidades e competências para solucioná-los (BIFF *et al.*, 2020; FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018; CAVEIÃO *et al.*, 2016; SILVA *et al.*, 2012 MARTA *et al.*, 2010). Isso

pode colaborar para que haja um ambiente saudável e gerar reconhecimento aos olhos dos demais profissionais, gestores e usuários.

A estruturação da APS no Brasil destaca a importância do enfermeiro e o aponta como protagonista de seu processo de trabalho, permitindo identificar a liderança desse profissional. Sendo assim, o enfermeiro realiza atribuições específicas de cunho assistencial, gerencial e de coordenação. Nesse contexto, o enfermeiro torna-se mediador nas relações estabelecidas entre equipe e comunidade, exercendo a liderança e atuando na resolução de conflitos e problemas que surgem no cotidiano laboral (ARAÚJO *et al.*, 2020).

Sendo assim, o enfermeiro lida com a resolução de diversos tipos de problemas e conflitos em seu trabalho na APS. Isso decorre da sua capacidade para liderar e para atuar na linha de frente do atendimento, o que faz com que assuma e tome decisões com objetivo de garantir qualidade no atendimento assistencial e na saúde organizacional (TEIXEIRA; SILVA; DRAGANOV, 2020). Reitera-se que a resolução de problemas é uma competência que realça e dá visibilidade ao enfermeiro em seu processo de trabalho, resultando em seu reconhecimento profissional.

Outro fator positivo e necessário para obter o reconhecimento profissional foi o desempenho do trabalho pautado em conhecimento técnico e científico. A formação do enfermeiro é direcionada para um perfil generalista, humano, crítico-reflexivo baseado em princípios técnicos e científicos (BOHUSCH *et al.*, 2020). E, na APS, seu trabalho é desenvolvido por meio de práticas comprometidas com o bem-estar social, as quais envolvem diferentes dimensões, sendo elas a prática profissional assistencial, gerencial e educativa. É importante que o profissional se mantenha atualizado e qualificado para atuar nesse cenário, a fim de desenvolver um cuidado baseado em evidências, resolutivo e de qualidade (BOHUSCH *et al.*, 2020).

Para que isso seja possível, o enfermeiro deve utilizar competências e habilidades no desenvolvimento de seu trabalho. As principais competências na prática em enfermagem envolvem a prática clínica, liderança, experiência na atenção ao paciente e ao seu grupo familiar e comunitário, investimento na promoção da saúde, com colaboração entre os profissionais e decisões baseadas na ética, além disso, o enfermeiro deve abranger a participação e representação política (THUMÉ *et al.*, 2018).

O segundo núcleo do Quadro 3 traz a “qualificação profissional” como fator positivo na valorização e reconhecimento do trabalho do enfermeiro. A área da saúde é um campo de atuação que exige de seus profissionais a constante busca por atualização de conhecimentos (MARTINS *et al.*, 2020), visto que os processos de mudanças no cenário da saúde são

contínuos. Estudos apontaram que a qualificação profissional dos profissionais na APS é importante, devido ao alcance de melhores resultados nos atributos deste cenário e prestação de serviços de qualidade a partir da qualificação profissional (OLIVEIRA *et al.*, 2016; LEÃO; CALDEIRA, 2011). Além disso, a qualificação profissional impulsiona os enfermeiros ao encorajamento para assumir a liderança na APS (LANZONI; MEIRELLES; CUMMINGS, 2016).

Os enfermeiros devem buscar constantemente a ciência, para subsidiar sua prática assistencial, pois os resultados serão melhores habilidades técnicas e conhecimento científico, bem como aprimoramento na assistência de enfermagem (SANTOS *et al.*, 2020).

Vale ressaltar que os gestores devem incentivar a prática de qualificação profissional, uma vez que os resultados provenientes da qualificação profissional geram benefícios para a organização.

Para Francisco (2015), o processo de qualificação profissional é um facilitador para o acesso ao mercado de trabalho e ao reconhecimento profissional. No Brasil, um estudo revelou que a qualificação profissional é um desejo dos profissionais de enfermagem que buscam ocupar melhores cargos no mercado de trabalho (SILVA; MACHADO, 2019). Por isso, compreende-se que a qualificação profissional é um ponto positivo para a valorização e o reconhecimento, pois é uma estratégia que possibilita aos enfermeiros assumir melhores postos de trabalho e desenvolver um processo de trabalho qualificado.

Considera-se que a busca pelo conhecimento científico otimiza a autonomia do enfermeiro no desempenho do trabalho da APS. Dessa forma, torna-se um importante meio para se ter uma prática colaborativa interprofissional, pois o desenvolvimento da assistência integral exige constantemente novas competências. A implantação de educação permanente para esses profissionais é um dispositivo capaz de contribuir para a qualificação e o desenvolvimento dos trabalhadores, uma vez que ela parte dos problemas que ocorrem no processo de trabalho.

O terceiro núcleo identificado no Quadro 3 foi o “relacionamento interpessoal”. Os enfermeiros elencaram que o relacionamento interpessoal com a equipe de saúde, usuários e gestores é um fator positivo para que haja valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho que desenvolvem na APS.

A enfermagem tem a sua prática fundamentada na construção social e realizá-la exige dos profissionais que a exercem e dos demais profissionais de saúde envolvidos no processo de cuidar intensa relação interpessoal. Entretanto, essa relação nem sempre é fácil de se estabelecer, mas é importante para atender às necessidades de saúde dos usuários do sistema.

Périco, Ferreira e Dias (2018) identificaram que os enfermeiros da APS reconhecem que criar vínculo e estabelecer boas relações com a equipe e com a população no contexto do trabalho é fator que potencializa o seu fazer e propicia um ambiente de trabalho favorável, produtivo e satisfatório.

O quarto núcleo do Quadro 3 diz respeito à “visibilidade da enfermagem”. Alguns enfermeiros referiram que a visibilidade do trabalho do enfermeiro torna-se um fator positivo e imprescindível para que ocorra a valorização e o reconhecimento do trabalho desenvolvido por eles.

A luta pela valorização e reconhecimento dos profissionais de enfermagem vem de longa data, perpetua desde a construção da profissão e sofre influências do modelo assistencial em saúde, o qual prioriza a doença, o diagnóstico e o tratamento, valorizando e reconhecendo as profissões que dominam esses conhecimentos.

O modelo proposto pela APS prevê que as ações em saúde desenvolvidas devem privilegiar a promoção da saúde e prevenção de doenças voltadas para os indivíduos famílias e comunidades, propondo, portanto, um novo modelo de atenção. Este modelo prioriza as tecnologias leves e leves duras o que exige dos profissionais, dentre eles o enfermeiro, conhecimento sobre a comunidade e seus determinantes sociais de saúde. Culturalmente a população vivenciou o modelo curativo que privilegia o processo de trabalho médico.

Na APS, o enfermeiro tem participado e colaborado ativamente com a mudança do modelo assistencial de saúde, que tem na ESF a orientação e a perspectiva de mudança e maior visibilidade da sua atuação, pois possui um conjunto de habilidades único, no qual incorpora ações de promoção da saúde e de prevenção de doenças (LANZONI; MEIRELLES; CUMMINGS, 2016).

Entretanto, a literatura revela que o enfermeiro sofre com o baixo reconhecimento e com a reduzida visibilidade midiática (MARTINS; FERNANDES, 2014). Isso ocorre porque as ações da enfermagem em alguns momentos ficam no anonimato, resultando em pouca visibilidade da profissão em detrimento de outras (WEBER *et al.*, 2019).

Diante disso, para que o enfermeiro desmistifique e obtenha visibilidade profissional torna-se necessário que o enfermeiro realize seu marketing pessoal, demonstre autonomia e comportamento diante dos demais profissionais de saúde (LANZONI; MEIRELLES; CUMMINGS, 2016).

Além disso, compreende-se que, para alcançar a valorização, o reconhecimento e a visibilidade, os enfermeiros necessitam aproximar-se das competências específicas para o cuidar em enfermagem, além de demonstrar capacidade de articulação política, por meio de

gestos e atitudes proativas em situações que os coloquem em evidência, promovendo a divulgação da profissão nos diversos canais que possibilitem destacar o cuidado como uma prática necessária à sociedade (MOREIRA *et al.*, 2020).

Certamente a visibilidade gera resultados positivos para a enfermagem, na medida em que instiga os profissionais a aumentar a qualidade do trabalho e a segurança do cuidado prestado aos usuários. Entende-se que existe a necessidade de estabelecer estratégias que proporcionem visibilidade à profissão. Sabe-se que o caminho é longo, mas a soma das iniciativas individuais e de grupo irá contribuir para alcançá-la (ADAMY; ZOCCHÉ; ALMEIDA, 2020).

O quinto núcleo disposto no Quadro 3 refere-se à “gestão”. O olhar dos gestores no cotidiano de trabalho do enfermeiro da APS foi considerado um fator positivo que influencia a valorização, reconhecimento e satisfação do enfermeiro com o trabalho. Em estudo realizado por Silva e Almeida (2016), os participantes consideraram que o reconhecimento do trabalho dos enfermeiros por parte dos gestores concorria para a valorização.

Compreende-se que os gestores contribuem significativamente com a valorização do trabalho dos enfermeiros, pois, a manifestação positiva dos gestores em relação ao trabalho realizado pelos enfermeiros coopera para que os profissionais se sintam motivados e reconhecidos no trabalho (GOMES, 2019).

Os gestores são profissionais que gerenciam as políticas de saúde, a eles compete o gerenciamento de serviços e processos, entre eles, a força de trabalho, vislumbrando o atendimento das necessidades e demandas de serviços, por isso devem se comprometer com a prestação de um serviço seguro e de qualidade para a população (PESSOA *et al.*, 2020).

Deste modo, o gestor assume papel importante na vida do trabalhador, pois é ele quem avalia o desempenho do trabalho. Entretanto, além de fiscalizar a atividade laboral é importante que o gestor reconheça o trabalho desempenhado pelo trabalhador, visto que, o reconhecimento advindo do gestor é considerado importante e serve como motivação profissional, agregando o sentimento de importância, onde os profissionais compreendem que são peças fundamentais para o processo de trabalho da organização (GOMES, 2019).

Neste estudo, os enfermeiros apontam a necessidade do reconhecimento do seu trabalho sob a ótica dos gestores para se sentirem valorizados na profissão. Logo, a avaliação crítica e construtiva da gestão, sob o trabalho do enfermeiro da APS poderá contribuir para melhores resultados no trabalho deste profissional, pois a avaliação positiva do gestor funciona como combustível que motiva o enfermeiro a buscar sempre os melhores resultados em sua atuação.

Os enfermeiros integram o quadro de profissionais que operam o sistema de saúde, assim, serão eles parte dos profissionais que irão ou não aderir às propostas e políticas desenvolvidas. Por isso, espera-se que os gestores reconheçam, valorizem e respeitem o trabalho dos enfermeiros, criando estratégias que estimulem seus os trabalhadores.

Outro fator que os enfermeiros mencionaram que interfere no reconhecimento de seu trabalho é o fato de os gestores de saúde possuírem formação na área.

Entende-se que a gestão da saúde é uma área complexa de atuação e, por isso, acredita-se que é importante que o profissional que irá gerir os serviços de saúde esteja habilitado e preparado para enfrentar desafios, como a administração de profissionais e de recursos financeiros e materiais.

Espera-se que os gestores dos serviços de saúde desempenhem suas funções de forma responsável, pautadas em competências gerenciais para a organização do trabalho em saúde, alinhadas aos princípios e diretrizes do SUS. Por ser uma área complexa, é importante que o gestor esteja capacitado e tenha conhecimentos teóricos, práticos e científicos (RODRIGUES *et al.*, 2019). Por isso, considera-se importante que o gestor tenha formação na área específica da saúde para o bom funcionamento do sistema.

Os enfermeiros também relacionaram o apoio que a gestão da APS fornece para a execução do trabalho do enfermeiro como um fator positivo e que intervém na satisfação profissional. Para Fermino e colaboradores (2017), ao assumir um cargo de gestão, torna-se imprescindível que o gestor conheça as atribuições e o contexto de trabalho de seus profissionais para que possa apoiar as ações exercidas por eles. Em outros estudos, o apoio e o reconhecimento que a gestão oferece a seus colaboradores também foram compreendidos como fonte de satisfação no trabalho dos profissionais de saúde da APS (SORATTO *et al.*, 2020; DALMOLIN *et al.*, 2019).

Identifica-se que o apoio dos gestores é importante para a organização da assistência, pois fornece subsídios para que o enfermeiro realize o gerenciamento de suas ações com planejamento, autonomia e avaliação (PIRES *et al.*, 2019). Sendo assim, considera-se que os gestores que apoiam seus trabalhadores em seus planejamentos e decisões cooperam para que os profissionais estejam satisfeitos com o seu trabalho.

O sexto núcleo do Quadro 3 diz respeito à “carga horária”. Alguns enfermeiros que tiveram a carga horária de trabalho reduzida citaram esse fator como algo positivo e que gerou neles o sentimento de satisfação no trabalho desenvolvido na APS. A categoria profissional da enfermagem é regulamentada pela lei do exercício profissional, mas essa lei não estabelece a fixação da carga horária de trabalho desses profissionais. Sendo assim, fica a cargo da

instituição que contrata esses profissionais a definição da jornada de trabalho, por isso existem abusos institucionais que conseqüentemente geram sobrecarga de trabalho.

No estudo de Rosa (2019), a carga horária de trabalho que os enfermeiros exercem foi considerada um fator convergente para a satisfação no trabalho e foi identificado que quanto mais elevada é a carga horária maiores são os níveis de estresse. Também estudos revelaram que a carga horária semanal de trabalho estipulada aos profissionais que atuam na APS é de 40 horas semanais (CORDIOLI JUNIOR *et al.*, 2020; NÓBREGA *et al.*, 2020). Porém, outros estudos identificaram que, em alguns locais no Brasil, houve redução da jornada de trabalho dos enfermeiros da APS (GLERIANO *et al.*, 2020). Assim, verifica-se que a carga horária dos enfermeiros na APS tem variado entre 36 e 40 horas semanais de trabalho (FERNANDES, 2019; NORA; ZOBOLI; VIEIRA, 2017).

Há autores que consideram a redução da carga horária desses trabalhadores um fator ameaçador, pois o cumprimento de uma carga horária menor impossibilita a efetivação dos atributos de uma APS longitudinal, assim colocando em risco a atenção integral em saúde (FRISANCO, 2020; PINTO; GIOVANELLA, 2018).

Os estudos de Biff *et al.* (2020) e Scherer *et al.* (2016) revelaram que enfermeiros da APS consideraram a carga semanal de trabalho de 40 horas um fator ruim devido à intensidade do trabalho nesse cenário, visto que, além disso, possuem outros vínculos de trabalho para complementação de renda. Desse modo, verificou-se que a redução da carga horária do trabalho na percepção dos enfermeiros da APS seria um fator que contribuiria positivamente para a qualidade de vida desse profissional (SILVA *et al.*, 2020).

O sétimo núcleo presente no Quadro 3 destacou o “gostar da profissão” como aspecto que corrobora para que o enfermeiro se sinta valorizado, reconhecido e satisfeito.

Em estudo realizado por Soratto *et al.* (2020), o gosto e o apreço pela profissão e pelo trabalho exercido na APS também foram identificados como fatores positivos e intervenientes no trabalho do enfermeiro, pois cooperam para que esse profissional se sinta satisfeito no desenvolvimento de seu trabalho. Compreende-se que isso ocorre porque o enfermeiro desenvolve seu processo de trabalho com maior envolvimento, atraindo olhares de avaliação positivas.

Além disso, gostar da profissão envolve o prazer e a gratificação pelas atividades desenvolvidas, conseqüentemente o enfermeiro sente-se realizado profissionalmente e consegue perceber-se útil no cuidado em saúde desenvolvido (OZANAM *et al.*, 2019). Isso ocorre porque o enfermeiro sente-se participante do processo de trabalho e não um mero executor de tarefas realizadas alienadamente (LIMA *et al.*, 2014).

6.2.3 Fatores que interferem negativamente na valorização, no reconhecimento e na satisfação no trabalho do enfermeiro da APS

Essa categoria foi construída a partir das percepções dos enfermeiros que emergiram da análise textual, referentes aos fatores negativos e intervenientes. O Quadro 4 apresentado a seguir mostra os principais fatores negativos identificados.

Quadro 4 – Fatores considerados negativos e que geram a desvalorização, o não reconhecimento e a insatisfação no trabalho do enfermeiro na APS

Núcleo	Classe	Falas
Política Partidária Local	Desvalorização	“A política é um fator que interfere na valorização do meu trabalho e também na desvalorização” (ENF 01, cidade A).
	(Não) Reconhecimento	“A interferência política está ligada ao não reconhecimento profissional” (Enf 6, cidade D).
Sobrecarga de trabalho	Desvalorização	“O excesso de atribuições que eu tenho que realizar e que não estão relacionadas a minha profissão interfere na desvalorização do meu trabalho” (Enf 63, cidade M).
	(Não) Reconhecimento	“A sobrecarga de serviço, acúmulo de funções e a supervisão de várias categorias são fatores que interferem para que eu não seja reconhecido” (Enf 34, cidade F).
	(Não) Reconhecimento	“A equipe incompleta, excesso de atribuições ao enfermeiro, ou seja, se não tem quem faça sobra para eu fazer e fico sobrecarregado e isso me traz um sentimento de falta de reconhecimento” (Enf 8, cidade C).
Falta de condições de trabalho	Desvalorização	“Infelizmente as condições de trabalho são péssimas e os recursos materiais são insuficientes para que eu possa prestar um atendimento de qualidade, faz a gente ser desvalorizado” (Enf 99, cidade P).
	(Não) Reconhecimento	“A falta de infraestrutura e de condições de trabalho para a realização de um trabalho melhor não permitem que meu trabalho seja reconhecido” (Enf 103, cidade F).
	Insatisfação	“A falta de qualidade da infraestrutura física dos ambientes de trabalho, a falta de condições de dar continuidade ao tratamento de alguns pacientes, a falta de alguns insumos gera uma grande insatisfação” (Enf 102, cidade O).
Salário	Insatisfação	“A remuneração extremamente defasada desvaloriza a minha profissão e me deixa insatisfeito” (Enf 20, cidade E). “O salário incompatível e com desigualdade entre profissionais contratados e efetivos fazem eu com que me sinta insatisfeita” (Enf 6, cidade D).
Núcleo	Classe	Falas
Instabilidade profissional	Desvalorização	“Sou contratada e a instabilidade profissional é um fator que interfere na desvalorização, no reconhecimento e na insatisfação” (Enf 84, cidade H).

Falta de incentivo à qualificação profissional	(Não) Reconhecimento	<i>“A falta incentivo e interesse ao aperfeiçoamento profissional interferem no não reconhecimento do enfermeiro” (Enf 2, cidade A).</i>
Pouca autonomia	Desvalorização (Não) Reconhecimento Insatisfação	<i>“O fator que mais interfere para que eu seja desvalorizado, insatisfeito e não reconhecido é a pouca autonomia para tomar decisões e realizar o meu trabalho” (Enf 50, cidade F).</i>
Invisibilidade do trabalho do enfermeiro	Desvalorização	<i>“A pouca visibilidade do papel que o enfermeiro exerce, tanto pelos gestores quanto pela população desvaloriza o meu trabalho” (Enf 33, cidade D)</i>
	(Não) Reconhecimento	<i>“A falta de visibilidade e compreensão das funções exercitadas pelo enfermeiro atrapalha o reconhecimento” (Enf 73, cidade M).</i>
	Insatisfação	<i>“A falta de reconhecimento do meu trabalho interfere na insatisfação” (Enf1, cidade A).</i>
Falta de respeito	Desvalorização	<i>“A falta de respeito das pessoas em relação ao meu trabalho gera em mim um sentimento de desvalorização” (Enf 20, cidade E).</i>

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

O primeiro núcleo identificado no Quadro 4 foi “política partidária local”. Verificou-se que esse foi um fator recorrente descrito pelos enfermeiros que atuavam em municípios de pequeno e médio porte. No que tange à essa questão, um estudo apontou que a influência da política local pode prejudicar o planejamento do cuidado em saúde na APS (FERMINO *et al.*, 2017), pois, em municípios de menor porte, os laços existentes entre os profissionais da APS e os políticos são mais notórios.

Apesar do grande avanço do SUS e da ampliação do acesso da população à APS em alguns municípios, a insuficiência dos serviços prestados leva a população a buscar o atendimento em saúde por meio de intervenções dos políticos locais (COSTA; SILVA, 2020). Tal atitude interfere no desenvolvimento do processo de trabalho de toda a equipe de saúde, em especial do enfermeiro, pois esse assume a linha de frente nas UBSs e absorve as demandas desses políticos.

Neste estudo, verificou-se que 71% dos enfermeiros eram contratados e a maioria atuava em municípios de pequeno e médio porte. Portanto, pode ser que os profissionais se sentiam pressionados a realizar ações, sugerindo ser atividades de clientelismo político. Dessa forma, os enfermeiros têm sua autonomia corrompida no desempenho de seu processo de trabalho, em virtude dos frágeis vínculos de trabalho.

Nota-se que a interferência dos políticos na APS é uma prática ainda presente em alguns serviços de saúde municipais, pois alguns deles aproveitam para ter visibilidade perante a população atendida e promoção pessoal. Em alguns casos, essa aproximação torna-se prejudicial para as ações desempenhadas pelos profissionais atuantes na APS (VILELA, 2014), pois pode contribuir para o surgimento das perseguições políticas, sendo que muitos agentes políticos apostam nesses profissionais como pontos de apoio eleitoral para suas candidaturas (LANZONI; MEIRELLES; CUMMININGS, 2016). Verifica-se que a política foi citada como um fator negativo interveniente no trabalho do enfermeiro e que, em consequência, gera nesses profissionais o sentimento de desvalorização e não reconhecimento pelo trabalho realizado.

O segundo núcleo identificado no Quadro 4 foi a “sobrecarga de trabalho”. O trabalho do enfermeiro é complexo e envolve várias dimensões que podem contribuir de forma desfavorável para a geração de cargas de trabalho. No contexto da APS, muitos são os desafios impostos a esse profissional, os quais exigem o desempenho profissional criativo, resolutivo e integral na prestação de cuidados individual e coletivo. Esses desafios ultrapassam o ambiente físico do trabalho, resultando em excesso de trabalho (MENDES *et al.*, 2020b).

Os enfermeiros consideraram que a sobrecarga de trabalho compromete o reconhecimento e a desvalorização profissional, uma vez que, além das atividades inerentes à enfermagem, esses profissionais ainda realizavam várias atribuições não específicas da categoria, acumulando funções em decorrência das equipes incompletas.

Estudos demonstram que, na APS, o processo de trabalho do enfermeiro é caracterizado pelo acúmulo de funções administrativas. A realização de tantas atividades gera a sobrecarga de trabalho no profissional e, em consequência, por vezes, as atividades específicas da profissão na APS são deixadas em segundo plano (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018; MORETTI *et al.*, 2016).

Identifica-se que essa sobrecarga de trabalho na APS é decorrente do excesso de demandas espontâneas e das inúmeras atividades que circundam a APS e concorre para a insatisfação do enfermeiro que atua nesse nível de atenção (SILVA, 2018; SORATTO *et al.*, 2017). Também Lage e Alves (2017), apontam que a sobrecarga de trabalho ocorre devido ao acúmulo de tarefas, o que gera frustração no profissional e isso contribui para a indefinição do seu papel, tornando-se um fator prejudicial à produção de autonomia, ao reconhecimento e à valorização profissional. Em outro estudo referiram que os enfermeiros que atuam em contextos de sobrecarga de trabalho possuem maior propensão à insatisfação profissional (ASSIS, *et al.*, 2020).

Outro fator que concorria para a sobrecarga de trabalho foi a falta de profissionais em suas respectivas equipes. Compreende-se que o grande volume de trabalho e a pouca disponibilidade de recursos humanos são dificuldades sentidas no contexto de trabalho na área da saúde.

Na APS, a falta de recursos humanos influencia no aumento do volume de trabalho para alguns profissionais. Essa sobrecarga de atribuições intensifica o ritmo de trabalho, aumentando a responsabilidade dos profissionais que necessitam assumir maior volume de trabalho, o que, conseqüentemente, ocasiona desgaste físico e emocional no profissional (AZEVEDO, 2018; SCHERER *et al.*, 2016). Por isso, é importante realizar o dimensionamento adequado de profissionais nesse nível de atenção à saúde, com a finalidade de evitar danos à saúde física e mental dos trabalhadores e proporcionar efetividade do cuidado prestado.

De acordo com o Quadro 4, o terceiro núcleo foi a “falta de condições de trabalho”. Os enfermeiros citaram principalmente a falta de condições relacionadas com a infraestrutura e ausência de recursos materiais para desempenhar o trabalho. Nesse núcleo, identificou-se que a ausência de condições adequadas para o trabalho gerava o sentimento de desvalorização, não reconhecimento e insatisfação no trabalho dos enfermeiros da APS.

Sendo assim, observa-se que os enfermeiros, ao atuarem sob condições de trabalho precárias, com recursos materiais e humanos reduzidos, podem vivenciar sofrimento moral, desgaste, estresse e adoecimento, tendendo ao comprometimento de sua saúde e da assistência prestada (CELESTINO, 2018; BARDAQUIM *et al.*, 2019). A falta de condições de trabalho configura-se como fonte de insatisfação dos enfermeiros com o seu trabalho, por não conseguirem oportunizar uma assistência de qualidade à população (COSTA; PIMENTA; BRITO, 2019).

A falta de condições de trabalho, leva a insatisfação dos usuários com os profissionais da APS, devido ao fato dos profissionais não conseguirem responder prontamente, em alguns casos, à todas as suas necessidades em saúde (SORATTO *et al.*, 2017).

O quarto núcleo do Quadro 4 está relacionado ao “salário”. Este fator foi mencionado por grande parte dos enfermeiros integrantes do estudo, pois consideram que a remuneração do seu trabalho é muito pequena em relação ao volume de trabalho que desempenham na APS. Certamente, um dos maiores dilemas enfrentados pela categoria da enfermagem está relacionado à remuneração, pois a categoria não tem piso salarial definido em lei. Assim, a enfermagem ainda convive com a baixa remuneração, o que resulta no sentimento de desvalorização do trabalho (OZANAM *et al.*, 2019).

Os baixos salários podem refletir negativamente na vida do trabalhador, na medida em que impõem restrições a sua vida pessoal, por não garantirem condições dignas de sobrevivência, levando à insatisfação. Como consequências, o trabalhador pode transferir esta insatisfação para um baixo desempenho, comprometendo o processo de trabalho e a assistência prestada, implicando prejuízos para sua saúde (OZANAM *et al.*, 2019; PIMENTEL *et al.*, 2020).

Sendo assim, constata-se que a remuneração é um componente importante e, quando é considerada digna e satisfatória, tem impacto positivo na satisfação dos enfermeiros (ROSA, 2019), pois estimula a continuidade e melhoria dos serviços prestados (OLIVEIRA; PEDRAZZA, 2019).

Neste estudo, foi possível identificar que existem diferenças quanto aos salários e vínculos de trabalho entre os enfermeiros da APS de alguns municípios de MG. Em alguns municípios, enfermeiros contratados e concursados recebiam salários diferentes, ainda que atuando sob a mesma carga horária.

Outros estudos já evidenciaram a existência de diferenças salariais entre servidores públicos efetivos e contratados, com mesmo nível de formação e qualificação profissional e que atuavam exercendo a mesma função e carga horária (BECHTLUFFT, 2019; FREIRE; ELIAS, 2017). Nesses casos, os profissionais contratados contam com salários menores e sofrem constantes pressões e ameaças de demissão (FREIRE; ELIAS, 2017).

Acredita-se que isso ocorra devido às precárias e desregulamentadas formas de contratação, por meio de vínculos terceirizados com remuneração desigual entre trabalhadores contratados e efetivos. Além disso, as formas de contratos precários submetem os trabalhadores contratados/terceirizados a jornadas de trabalho mais extensas, sem garantia dos direitos trabalhistas e em condições de trabalho indignas (JÚNIOR; DAVID, 2018).

Os enfermeiros referiram a “instabilidade profissional” como mais um fator negativo compondo o quinto núcleo do Quadro 4. Estudo realizado por Balamanian e Monteiro (2019) com enfermeiros que atuavam sob vínculos de trabalho efetivos e contratados identificou que aqueles que atuavam sob regime de contrato sentiam-se mais insatisfeitos com o trabalho. Isso ocorria devido à instabilidade vivenciada pelos vínculos precários.

Segundo Pedrazza *et al.* (2018), constatou-se que a estabilidade profissional era uma condição favorável para que houvesse a satisfação com o trabalho e ela repercutia positivamente na assistência, pois favorecia a autonomia do profissional. Já a instabilidade provocava a rotatividade dos enfermeiros nas equipes da APS e influenciava a qualidade e segurança da assistência prestada, o planejamento do trabalho em longo prazo na APS.

Percebe-se que existe a necessidade de melhorar as condições de trabalho do enfermeiro na APS. E, para alcançar essas melhorias e posteriormente diminuir a rotatividade desses profissionais, torna-se necessário que os vínculos de trabalho sejam legalizados. Espera-se que haja isonomia salarial entre aqueles que exercem as mesmas atribuições bem como carga horária.

Além disso, é preciso implantar e implementar o plano de carreira e proteção aos profissionais da APS. É importante a realização de concursos públicos com salários que estimulem a qualificação desses profissionais (PEDRAZZA *et al.*, 2018). Isso só se tornará realidade por meio de uma política de valorização profissional que priorize vínculos empregatícios fortalecidos (MARINHO *et al.*, 2015).

O sexto núcleo identificado no Quadro 4 ressalta que a “falta de incentivo para qualificação profissional” foi considerada pelos enfermeiros um fator que repercute negativamente no reconhecimento de seu trabalho. Segundo Santos *et al.* (2020), é importante que os profissionais se capacitem ao longo de todo o percurso laboral, visando ao aprimoramento de competências e habilidades que permitam o raciocínio crítico. De modo que o aperfeiçoamento e o conhecimento construídos sejam utilizados para desempenhar o seu processo de trabalho.

A inserção da educação profissional para a equipe da APS permite a problematização da realidade, a reflexão das práticas e o planejamento com a finalidade de transformar e qualificar o cuidado prestado (MALTA *et al.*, 2020). A implantação de educação permanente nas unidades de saúde deve ser incentivada e valorizada pelos gestores, pois é um instrumento fundamental para proporcionar aos enfermeiros e equipe de saúde processos educativos assertivos que contemplem as verdadeiras necessidades de aprendizagem frente à realidade do trabalho (SANTOS *et al.*, 2020).

Sendo assim, os profissionais inseridos na prática do trabalho também devem buscar a evolução profissional constantemente (BALABANIAN; MONTEIRO, 2019). Observa-se que o incentivo à capacitação dos profissionais proporciona maiores chances de prestar assistência mais qualificada, por meio de profissionais mais resolutivos mediante as necessidades de saúde da população (SANTOS *et al.*, 2020).

O sétimo núcleo que emergiu da análise textual no Quadro 4 foi a “pouca autonomia”, a qual foi mencionada pelos enfermeiros como um fator negativo e contribuinte para a geração de desvalorização, não reconhecimento e insatisfação.

Foi surpreendente o fato de os enfermeiros revelarem que possuem pouca autonomia em seu processo de trabalho na APS, visto que outros autores relatam que esses profissionais

possuem maior grau de autonomia em âmbito da APS (FERREIRA; PÉRICO; DIAS, 2018; LAGE, 2015), pois têm sua autonomia assegurada em legislações do conselho regional e em políticas que envolvem o contexto da APS (BATISTA; CARDOSO; FIGUEIREDO, 2020).

Verificou-se que a pouca autonomia foi citada pelos enfermeiros que atuavam em municípios de menor porte, com vínculos de trabalho precários e influenciados pela política partidária local. Entende-se a autonomia como a capacidade de agir por si próprio e compreendida como uma responsabilidade pautada em conhecimentos científicos. Verifica-se que a autonomia é um componente importante na prática profissional do enfermeiro e um quesito que reflete na satisfação profissional, uma vez que possibilita ao enfermeiro tomar decisões pautadas no seu conhecimento técnico e científico no contexto de trabalho (PEREIRA; OLIVEIRA, 2018).

A APS possibilita a expansão da autonomia profissional do enfermeiro, pois nesse nível de atenção seu processo de trabalho é desenvolvido por meio de relações de diálogo e escuta ativa, humanização na perspectiva da integralidade e do cuidado às famílias e comunidades. Isso reflete na qualidade de vida da população e fortalece o vínculo entre o profissional e o usuário (OLIVEIRA *et al.*, 2020).

Apesar de o enfermeiro ter o respaldo em legislações para desempenhar seu trabalho de maneira autônoma na APS, no Brasil, enfrenta dificuldades para aplicar sua autonomia nesse cenário, pois ainda prevalece o trabalho técnico e dependente de outros profissionais. Isso se torna um problema para a profissão, porque, mesmo em momento de assistência universal e integral de saúde, com o avanço científico da profissão, predomina um enfermeiro altamente burocrático e tecnicista em determinados momentos (BATISTA; CARDOSO; FIGUEREDO, 2020).

O oitavo núcleo foi a “invisibilidade do trabalho do enfermeiro” tanto no contexto social quanto no laboral. Um dos fatores que pode contribuir é a divisão técnica e social da enfermagem que gera ameaças para a visibilidade da profissão (MELO, 2016). Essa invisibilidade contribui para que ocorram crises de identidade profissional, em que o próprio enfermeiro questiona a importância de si para o seu trabalho, resultando em sofrimento moral (VILELA *et al.*, 2020).

A invisibilidade do trabalho do enfermeiro na APS ocorre devido ao acúmulo de atividades assumido por ele. Deste modo, o enfermeiro manifesta sentimentos de angústia e sofrimento devido às diversas atividades realizadas no contexto da APS. Essa polivalência, em decorrência da falta de delimitação do espaço de atuação, como também por cobranças

institucionais, gera a sensação de desvalorização e invisibilidade do enfermeiro (FERNANDES *et al.*, 2018).

Reconhece-se a necessidade de o enfermeiro do século XXI reconstruir a visibilidade da profissão e sua performance, superando suas fragilidades, de modo que desenvolva seu trabalho pautado na autonomia e ciência da profissão, com habilidades e competências para que possa assumir e atuar em seu processo de trabalho com efetividade e eficácia.

O nono núcleo do Quadro 4 foi a “falta de respeito” pelo trabalho desempenhado pelo enfermeiro na APS. Em estudo realizado por Santana e Colaboradores (2020), os enfermeiros mencionaram que a profissão não é respeitada e que a existência desse desrespeito gera danos à saúde do profissional. Os profissionais tornam-se física e psiquicamente vulneráveis em seu cenário de trabalho, o que colabora negativamente para um ambiente inseguro e resulta em falhas na organização do processo de trabalho do enfermeiro e na relação com a equipe multiprofissional, bem como no atendimento à população.

Outro estudo também revelou que os enfermeiros se sentem desrespeitados pelos usuários e por profissionais da própria equipe de saúde e que esse sentimento remete à desvalorização profissional (FERNANDES, 2020). Esse desrespeito corrobora para a desmotivação do enfermeiro com o seu trabalho, gerando no profissional o sentimento de desvalorização e não reconhecimento, os quais funcionam como obstáculo para que esse trabalhador sinta insatisfação com o trabalho (SILVA; MARCOLAN, 2020).

Compreende-se que o enfermeiro, assim como qualquer outro profissional, ao escolher uma profissão para atuar, almeja o respeito, o reconhecimento e a valorização profissional. Visto que o respeito remete o profissional à sensação de importância no desempenho de seu processo de trabalho.

Observou-se por meio das discussões que o trabalho do enfermeiro é permeado por diversos fatores negativos, os quais abrangem várias naturezas. Muitas são as fragilidades citadas que envolvem o trabalho do enfermeiro na APS, essas vão além da capacidade de resolução apenas pelo enfermeiro. Verifica-se a necessidade de integração e articulação dos profissionais com os demais trabalhadores da saúde, com a gestão apontando os fatores negativos, a fim de se promover não só a visibilidade do profissional, mas também a melhoria da assistência de saúde prestada aos cidadãos usuários do sistema.

Percebe-se a necessidade de os enfermeiros enaltecerem sua prática profissional em seu contexto de trabalho, de tal modo que o seu trabalho ganhe visibilidade por parte de usuários, gestores e equipes de saúde. E, assim, seja notado como um trabalho importante para a sociedade.

Espera-se que os gestores de saúde identifiquem as condições inadequadas de trabalho as quais os enfermeiros estão submetidos e, a partir disso, criem medidas que modifiquem essa realidade. Além disso, espera-se que os gestores invistam em políticas de valorização e reconhecimento dos profissionais, proporcionando melhorias nos vínculos de trabalho, salários satisfatórios, condições de trabalho e carga horária adequada para o trabalho. Espera-se, ainda, que incentivem a qualificação profissional para o desenvolvimento autônomo da profissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A enfermagem está presente em todos os sistemas de saúde do mundo. No Brasil, têm contribuído significativamente para o avanço, melhoria do acesso da população aos serviços e consequentemente na assistência à saúde.

Na APS os enfermeiros somam mais de 200 mil profissionais e desempenham ações de promoção a saúde, prevenção, cura e reabilitação de doenças. Compõem as equipes de saúde da família (ESF), Consultório na Rua, entre outras. Nas ESF atua principalmente em consultas destinadas aos indivíduos em diferentes ciclos de vida, no gerenciamento das equipes, nas atividades educativas e de controle social. Dessa forma, entende-se que a enfermagem assume papel fundamental na organização e funcionamento da APS.

Esta pesquisa teve como objetivo compreender como os enfermeiros percebem a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho desenvolvido na APS, por considerar que a categoria ainda enfrenta desafios no que tange esses elementos. Além disso, os enfermeiros apresentam importante contribuição para o SUS. Desta forma, considerou-se importante investigar como estes profissionais encontram-se na APS.

Foi possível verificar que a valorização e o reconhecimento são termos semelhantes, que se articulam e se complementam. E a presença de alguns destes aspectos no trabalho do enfermeiro, motiva os profissionais a alcançar o outro e consequentemente a satisfação almejada no trabalho desenvolvido na APS.

O olhar dos profissionais, gestores e usuários sobre o trabalho desenvolvido pelo enfermeiro, foi entendido como elemento fundamental, pois são os atores que compõem o fazer em saúde e que dão o *feedback* do trabalho realizado.

Apesar das dificuldades vivenciadas no cotidiano de trabalho do enfermeiro na APS, foi possível identificar os fatores que interferiam no desenvolvimento do trabalho deste profissional. Os principais fatores positivos intervenientes para a valorização, reconhecimento e satisfação do trabalho na APS foram: o planejamento do trabalho desenvolvido pelo enfermeiro, o comprometimento profissional, a capacidade de resolução de conflitos, a qualificação profissional, o relacionamento interpessoal, a visibilidade da profissão, o incentivo, o reconhecimento da gestão e a carga horária reduzida.

Já os fatores negativos mais evidenciados foram: a sobrecarga de trabalho, a falta de condições de trabalho, o salário insatisfatório, a instabilidade profissional, a falta de incentivo

à qualificação, invisibilidade, a falta de respeito, a autonomia reduzida e a influência da política partidária local na saúde.

Verificou-se que os fatores positivos e negativos encontrados, em sua maioria estavam em consonância com aqueles encontrados nas publicações científicas. A influência da política partidária local e a autonomia reduzida estavam presentes nos municípios de pequeno e médio porte, e os enfermeiros os consideraram como fatores negativos no desempenho do trabalho. Sugere-se que a proximidade entre os profissionais da APS, gestores e políticos, além da insuficiência dos serviços prestados possam levar a população a buscar atendimento em saúde, por meio de políticos locais. Isso interfere no planejamento e na organização do processo de trabalho do enfermeiro, resultando na desvalorização, falta de reconhecimento e insatisfação no trabalho desses profissionais.

Destaca-se que, no Ano Internacional da Enfermagem e da campanha *Nursing Now*, concebida com intenção de despertar a atenção do mundo para a valorização da enfermagem de maneira revolucionária, os enfermeiros participantes deste estudo relataram que se sentiam mais desvalorizados do que valorizados. Porém, sentiam-se mais reconhecidos e mais satisfeitos com o trabalho desenvolvido.

A presença da valorização, do reconhecimento e da satisfação no trabalho dos enfermeiros geram resultados positivos, como qualidade da assistência prestada, e, quando surgem de forma negativa, além de impactar negativamente a assistência prestada, geram malefícios na saúde do profissional.

Esta pesquisa avança ao construir mais entendimento sobre valorização, reconhecimento e satisfação, pois deu voz aos enfermeiros que executam e vivenciam o processo de trabalho na APS.

Espera-se que os resultados deste estudo contribuam com os gestores e governantes na elaboração de medidas que viabilizem a minimização dos fatores que interferem na desvalorização, não reconhecimento e insatisfação do enfermeiro com o seu trabalho na APS. Poderá também implementar ações que possam fortalecer e promover os fatores positivos para uma vida laboral e pessoal saudável, feliz e com satisfação.

Além disso, almeja-se se que o estudo e as questões evidenciadas por meio da análise possam ser disparadoras para a criação de diretrizes e políticas públicas que valorizem o trabalho dos enfermeiros, os reconheçam como profissionais essenciais para o sistema de saúde e contribuam para o aumento de sua satisfação profissional.

Considera-se como limitação deste estudo o fato da aplicação dos questionários ter se dado virtualmente, o que resultou em respostas objetivas em algumas questões, o que poderia

ser contornado com a entrevista presencial. Mas, isso não comprometeu a confiabilidade da pesquisa e dos resultados, uma vez que o *corpus* textual da pesquisa foi superior a 75%, como o recomendado pelo referencial metodológico adotado. Além disso, cita-se a dificuldade de acesso aos *e-mails* dos enfermeiros nos municípios, em virtude da Lei Federal 13.709 de 2018, que dispõe sobre a proteção dos dados pessoais.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. O futuro do trabalho—os desafios do século XXI para a saúde dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 17, p. 3- 5, 2019. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/view/15915/12359>. Acesso em: 17 de agosto de 2019.

ADAMY, Edlamar Kátia; ZOCHE, Denise Antunes de Azambuja; ALMEIDA, Miriam de Abreu. Contribution of the nursing process for the construction of the identity of nursing professionals. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, [Internet], v. 41, n. , p. 1-8, 2020.

ALBUQUERQUE, Maria Assunção Almeida. Burnout nos enfermeiros do bloco operatório. 2018. 193f. Mestrado (Dissertação)- Curso de Mestrado em Enfermagem Médico-cirúrgica, Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Coimbra, 2018. Disponível em: <https://repositorio.esenfc.pt/private/index.php?process=download&id=584> Acesso em: 09 de novembro de 2019.

ALMEIDA, Ivonez Xavier de; SCHELSKE, Franciel Levi; ROVER, Ardinete. Percepção dos fatores motivacionais de Maslow no contexto organizacional. **Unoesc & Ciência**, Joaçaba, v. 10, n. 1, p.37-44, 2019. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/view/15915/12359>. Acesso em: 17 de agosto de 2019.

ALMEIDA, Luana Araújo *et al.* Gestão em Enfermagem na Atenção Primária à Saúde. **Intesa – Informativo Técnico do Semiárido**, Pombal-Pb, v. 14, n. 1, p. 40-43, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://editoraverde.org/gvaa.com.br/revista/index.php/INTESA/article/view/8101>. Acesso em: 29 de setembro de 2020.

ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; SILVA, Armistrong Martins da. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina - Gual**, [Internet], v. 12, n. 1, p. 205-227, 2 jan. 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Laptop%20Dell%20Fernanda/Downloads/55615-Texto%20do%20Artigo-207750-2-10-20190101.pdf>. Acesso em: 02 de outubro de 2020.

ALVES, Fernando Antônio Pires; CUETO, Marcos. A década de Alma-Ata: a crise do desenvolvimento e a saúde internacional. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n.7, p. 2135-2144, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-81232017002702135&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

AMESTOY, Simone Coelho *et al.* CARACTERÍSTICAS INSTITUCIONAIS QUE INTERFEREM NA LIDERANÇA DO ENFERMEIRO. **Rev Gaúcha Enferm**, Porto Alegre, v. 30, n. 2, p. 214-220, jun. 2009.

AMORIM, Luanna Klaren de Azevedo *et al.* O trabalho do enfermeiro: reconhecimento e valorização profissional na visão do usuário. **Rev. enferm. UFPE on line**, v. 11, n. 5, p. 1918-1925, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/23341/18946>. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

ANDRADE, Cristiane Batista; MONTEIRO, Inês. Desvelando o trabalho e a saúde de trabalhadores (as) de limpeza hospitalar. **Trabajo y Sociedad**, Argentina, v. 34, p. 109-122, jan. 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7287682>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2020.

ANGERAMI, Emilia Luigia Saporoti. Nursing: dialogue with the past in the commitment to the present. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [Internet], v. 27, n. 4, p. 1-2, 2019.

ARAGÃO, Ana Silvia Martins; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. Reconhecimento Profissional e Motivação nas Empresas: revisão sistemática da literatura [Internet], v. 14, n. 51, p. 511-536, 30 jul. 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2616>. Acesso em 02 de agosto de 2020.

ARAÚJO, Juliane Shuvartz Florêncio *et al.* A liderança do enfermeiro na estratégia saúde da família: revisão integrativa. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 1, p. 1-10, 20 ago. 2020. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/4326>. Acesso em: 03 de setembro de 2020.

ASSIS, Bianca Cristina Silva de *et al.* Que fatores afetam a satisfação e sobrecarga de trabalho em unidades da atenção primária à saúde? **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, [Online], v. 12, n. 6, p. 1-11, 30 abr. 2020. *Revista Eletronica Acervo Saude*. <http://dx.doi.org/10.25248/reas.e3134.2020>

ASSIS, Jéssica Tavares de. *et al.* Identidade profissional do enfermeiro na percepção da equipe de Estratégia e Saúde da Família. *Revista Saúde& Ciência, on-line*, v.7, n.2, p.43-58, 2018. Disponível em: <http://www.ufcg.edu.br/revistasaudeciencia/index.php/RSC-UFCG/article/view/528>. Acesso em 08 de outubro de 2019.

AZEVEDO, Kamila Morais de. **Qualidade de vida relacionada ao trabalho de enfermeiros da Estratégia e Saúde da Família**. 2018. 28 f. TCC (Graduação) - Curso de Bacharelado em Enfermagem, Universidade Federal de Campina Grande – Ufcg, Cuité, 2018. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/6839/1/KAMILA%20MORAIS%20DE%20AZEVEDO%20-%20TCC%20ENFERMAGEM%202018.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.

BACKES, Dirce Stein *et al.* Contributions of Florence Nightingale as a social entrepreneur: from modern to contemporary nursing. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [Internet], v. 73, n. 5, p. 1-4, 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33084809/>. Acesso em: 06 de setembro de 2020

BACKES, Dirce Stein *et al.* Interatividade sistêmica entre os conceitos interdependentes de cuidado de enfermagem. **Aquichan**, Chiá, Colombia, v. 16, n. 1, p.24-31, mar. 2016. Disponível em:

<<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v16n1/v16n1a04.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BALABANIAN, Yvete Carvalho Chaves; MONTEIRO, Maria Inês. Factors related to voluntary external turnover of nursing professionals. **Revista da Escola de Enfermagem da Usp**, [Internet], v. 53, p. 1-9, ago. 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342019000100413. Acesso em 03 de janeiro de 2020.

BARBIANI, Rosangela; NORA, Carlise Rigon Dalla; SCHAEFER, Rafaela. Práticas do enfermeiro no contexto da atenção básica: scoping review. **Revista Latino Americana de Enfermagem**, on-line, v. 24, p. 1-12, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/pt_0104-1169-rlae-24-02721.pdf. Acesso em: 21 de janeiro de 2019.

BARBOSA, Maria Idalice Silva; BOSI, Maria Lúcia Magalhães. Vínculo: um conceito problemático na saúde coletiva. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.27, n.4, p.1003-1022, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/physis/v27n4/0103-7331-physis-27-04-01003.pdf>. Acesso em 22 de março de 2019.

BARDAQUIM, Vanessa Augusto *et al.* Reflexão sobre as condições de trabalho da enfermagem: subsídio às 30 horas de trabalho. **Rev Enferm Contemp**, Salvador, v. 8, n. 2, p. 171-181, out. 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Laptop%20Dell%20Fernanda/Downloads/2466-14913-1-PB.pdf>. Acesso em: 19 out. 2020

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 3ª reimp. da 1ª edição. São Paulo: Edições 70, 2016.

BATISTA, Alexandre Pereira; CARDOSO, Beatriz Cavalcanti; FIGUEREDO, Rogério Carvalho de. Percepção de enfermeiros quanto a sua autonomia na Atenção Primária em Saúde. **Revista Amazônia Science&health**, [Internet], v. 8, n. 1, p. 78-94, 2020. Disponível em: 78 ARTIGO DOI: 10.18606/2318-1419/amazonia.sci.health.v8n1p78-94. Acesso em: 08 set. 2020.

BECHTLUFFT, Rodolfo Pinhón. **Desigualdade de remuneração no setor público: Poder, prestígio e discriminação na remuneração das carreiras do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais**. 2019. 117 f. TCC (Graduação) - Curso de Graduação em Administração Pública, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2687>. Acesso em: 20 de setembro de 2020.

BECK, Carmem Lúcia Colomé et al. Identidade profissional percebida por acadêmicos de enfermagem: da atuação ao reconhecimento e valorização. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 22, n. 2, p. 200-205, 2014. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/13587>. Acesso em: 23 de agosto de 2019.

BEYER, Anne Louise; SOLER, Rodrigo Diaz de Vivar y. O capital humano nas organizações: uma revisão bibliográfica. **Revista Cippus– Unilasalle**, Canoas/RS, v. 7, n. 1, p.45-52, 2019. Disponível em: <http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/cippus>. Acesso em: 30 de julho de 2019.

BIFF, Daiane *et al.* Cargas de trabalho de enfermeiros: luzes e sombras na estratégia saúde da família. **Ciência & Saúde Coletiva**, [Internet], v. 25, n. 1, p. 147-158, jan. 2020.

BOFF, Jéssica Aparecida; NODARI, Tania Maria dos Santos. Qualidade de vida e satisfação no trabalho de enfermagem: um estudo de caso dos profissionais de atenção básica no município de Joaçaba, SC. **Unoesc & Ciência- Acsa**, Joaçaba, v. 9, n. 2, p.217-224, 2018. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/view/16909>. Acesso em: 05 ago. 2019.

BOHUSCH, Glauca *et al.* Melhores práticas de enfermagem na Atenção Primária à Saúde: Relato de Ação Pedagógica. **Revista Inova Saúde**, Criciúma, v. 10, n. 2, p. 1-11, jul. 2020.

BONFADA, Mônica Strapazzon; PINNO, Camila; CAMPONOGARA, Silviamar. Potencialidades e limites da autonomia do enfermeiro em ambiente hospitalar. **Rev. enferm. UFPE on line**, v. 12, n.8, p. 2235-2246, <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-994639>. Acesso em: 03 de abril de 2019.

BORDIGNON, Maiara. *et al.* Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais de enfermagem da oncologia do Brasil e Portugal. **Texto & Contexto Enfermagem**, on-line, v.24, n.4, p.925-933, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072015000400925&script=sci_arttext&tlng=pt . Acesso em 30 de agosto de 2019.

BORGES, Ana Maria Machado; BRITO, Rosanny Souza; CHAGAS, Samara Naiana Ferreira das. Percepção dos estudantes de graduação em enfermagem sobre o trabalho do enfermeiro. **Revista de Enfermagem do Centro-oeste Mineiro**, v. 6, n. 3, p.2421-2429, 2016. Disponível em: 10.19175/recom.v6i3.1118. Acesso em: 21 de junho de 2019.

BOUSQUAT, Alyne, *et al.* Atenção primária a saúde e coordenação do cuidado nas regiões de saúde: perspectiva de gestores e usuários. **Ciênci& Saúde Coletiva**, on-line, v.22, n.4, p.141-154 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232017002401141&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em 30 de julho de 2019.

BRANDÃO, Leyla Gabriela Verner Amaral *et al.* O sentido do trabalho na Atenção Primária à Saúde. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 11, n. 8, p.1-8, 19 mar. 2019. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/528>. Acesso em: 21 de junho de 2019.

BRASIL. Conselho Federal de Enfermagem. Resolução nº 564, de 06 de novembro de 2017. Aprova o novo Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem. Brasília, 2017b. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017_59145.html. Acesso em 09 de agosto de 2018.

BRASIL. COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem e dá outras providências. Brasília, 1986. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/lei-n-749886-de-25-de-junho-de-1986_4161.html. Acesso 07 de agosto de 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, Brasília, DF, 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 17 de novembro de 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988, 292 p. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/legislacao/brasil_sem_miseria/decreto_75_08.pdf. Acesso em: 02 de outubro de 2018.

BRASIL. Decreto nº7.508, de 28 de Junho de 2011. Dispõe sobre a organização do Sistema Único de Saúde - SUS, o planejamento da saúde, a assistência à saúde e a articulação interfederativa, e dá outras providências. Brasília, DF, 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde. Resolução 466/2012, de 12 de dezembro de 2012. **Dispõe sobre o respeito pela dignidade humana e pela especial proteção devida aos participantes das pesquisas científicas envolvendo seres humanos**, Brasília, DF, 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 20 de novembro de 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção Primária à Saúde. Portaria nº 3.566, de 19 de dezembro de 2019. Disponível em: <http://aps.saude.gov.br/noticia/6815>. Acesso em 20 de agosto de 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção Primária à Saúde (SAPS). Portaria define quantitativo de eSF eSB financiadas no país. 2020. Disponível em: <https://aps.saude.gov.br/noticia/6815>. Acesso em 19 de agosto de 2020.

BRASIL. Portaria nº 2.436 de 21 de setembro de 2017. **Aprova A política Nacional de Atenção Básica**, 2017a Disponível em: : http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prt2436_22_09_2017.html. Acesso em: 13 de agosto de 2018.

BRAYER, Aneta et al. Job satisfaction among masters in nursing in Central and East Poland: a preliminary study. **Family Medicine & Primary Care Review**, v. 1, p.7-11, 2017. Disponível em: <https://www.termedia.pl/Job-satisfaction-among-masters-in-nursing-in-Central-and-East-Poland-a-preliminary-study,95,29076,0,1.html>. Acesso em: 21 de junho de 2019.

BRUXEL, Simone. **Fatores de satisfação no trabalho: um estudo com professores pesquisadores de uma instituição**. 2017. 26 f. Artigo (Especialização MBA)- Curso de gestão estratégica de pessoas, Centro Universitário UNIVATES, Lajeado, 2017. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1654/1/2017SimoneBruxel.pdf>. Acesso em: 07 de junho de 2019.

CAÇADOR, Beatriz Santana et al. Ser enfermeiro na Estratégia de Saúde da Família: desafios e possibilidades. **Reme: Revista Mineira de Enfermagem**, Minas Gerais, v. 19, n. 3, p.612-619, 2015. Disponível em: 10.5935/1415-2762.20150047. Acesso em: 24 de junho de 2019.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. Tutorial para uso do software IRAMUTEQ- (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires). Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição - UFSC – Brasil. Oline. Disponível em: iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-portugais-22-11-2018. Acesso em 01 de dezembro de 2018.

CAMPOS, Maria Reis. Trabalho, alienação e adoecimento mental: as metamorfoses no mundo do trabalho e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores. **Revista de Políticas Públicas**, v. 21, n. 2, p.797-811, 2017.

Disponível em:

<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/8248>

. Acesso em: 28 de agosto de 2019.

CARAM, Carolina da Silva. **Processo de sofrimento moral de enfermeiros: desafios éticos na prática profissional no contexto hospitalar**. 2018. 143

f. Tese (Doutorado)- Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-B2YPLT/1/tese_carolina_caram_capa_dura.pdf. Acesso em 02 de novembro de 2019.

CARDOSO, Maria de Lourdes Lima Oliveira; SLOB, Edna Marcia Grahl Brandalize.

Enfermagem: características dos profissionais que sofrem acidentes com material

biológico. **Revista Científica de Enfermagem**, São Paulo, v. 15, n. 5, p. 30-36, dez. 2015.

Disponível em: <file:///C:/Users/Laptop%20Dell%20Fernanda/Downloads/124-509-1-PB.pdf>.

Acesso em: 06 set. 2020.

CARNAUBA, Flávia Pereira. Enfermagem e Ciência. Londrina: editora e distribuidora Educacional, 2016. 220p. Disponível em:

[http://www.santaisabel.com.br/upl/pagina_adicional/Download_-_](http://www.santaisabel.com.br/upl/pagina_adicional/Download_-_ENFERMAGEM_E_CIENCIA-01-09-2019_18-51-14.pdf)

[_ENFERMAGEM_E_CIENCIA-01-09-2019_18-51-14.pdf](http://www.santaisabel.com.br/upl/pagina_adicional/Download_-_ENFERMAGEM_E_CIENCIA-01-09-2019_18-51-14.pdf). Acesso em 26 de setembro de 2020.

CARVALHO, Andre Luis Bonifácio de; JESUS, Washington Luiz Abreu de; SENRA, Isabel Maria Vilas Boas. Regionalização no SUS: processo de implementação, desafios e perspectivas na visão crítica de gestores do sistema. **Ciência & Saúde Coletiva**, [Online], v. 22, n. 4, p. 1155-1164, abr. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csc/v22n4/1413-8123-csc-22-04-1155.pdf>. Acesso em: 08 set. 2018.

CARVALHO, Andre Luis Bonifácio de *et al.* Enfermeiros (as) gestores (as) no Sistema Único de Saúde: perfil e perspectivas com ênfase no ciclo de gestão 2017-2020. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 25, n. 1, p. 211-222, jan. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020251.29312019>.

CASSIANI, Silvia Helena de Bortoli; NETO, José Claudio Garcia Lira. Perspectivas da Enfermagem e a Campanha Nursing Now. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 71, n. 5, p.2351-2352, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reben/v71n5/pt_0034-7167-reben-71-05-2351.pdf. Acesso em 15 de julho de 2019.

CASTANEDA, Gustavo Adolfo; SCALAN, Judith. Job satisfaction in Nursing: A concept analysis. **Nursing Fórum**, v.29, n.2, p.130-138. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24383666>. Acesso em: 13 de agosto de 2018

CAVEIÃO, Cristiano et al. Compreensão dos acadêmicos de enfermagem sobre trabalho colaborativo Understanding of nursing students about collaborative work. **Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online**, [Online], v. 8, n. 3, p. 4796-4802, 15 jul. 2016. Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro UNIRIO. <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2016.v8i3.4796-4802>. Disponível em: <http://seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/4332>. Acesso em: 21 set. 2020.

CELESTINO, Lázaro Clarindo. **O trabalho do enfermeiro da Estratégia Saúde da Família: Condições de trabalho, riscos psicossociais e estratégias de gerenciamento**. 2018. 103 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Tecnologia e Inovação em Enfermagem, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22134/tde-27032019-164349/publico/LAZAROCLARINDOCELESTINO.pdf>. Acesso em: 20 out. 2020

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. Cortez editora, 2018. Chizzotti, Antônio. Pesquisa em ciências humanas e sociais. 11ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. Carta de Brasília-Valorização da enfermagem, Brasília, 2019a. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2019/04/CARTA-DE-BRAS%C3%8DLIA-COM-LOGOS- FINAL-PDF.pdf>. Acesso em: 10 de maio de 2019.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. Conselho Regional de Enfermagem de Rondônia. Nursing Now vai sacudir a enfermagem brasileira, Brasília, 2019b. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/nursing-now-vai-sacudir-a-enfermagem-brasileira_70404.html. Acesso em 27 de abril de 2019.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. Cofen define lançamento da Campanha Nursing Now, Brasília (DF); 2019. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/cofen-define-lancamento-da-campanha-nursing-now_69876.html. Acesso em 09 de maio de 2019.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. **Lançamento da Campanha Nursing Now é destaque no Boletim: Nursing Now chega ao país para fortalecer e dar voz aos profissionais**. 2019. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/lancamento-da-campanha-nursing-now-e-destaque-do-boletim-a-gente-ama-enfermagem_70712.html. Acesso em: 02 jun. 2019.

COFEN. Conselho Federal de Enfermagem. **COFEN homologa decisões que recomendam piso salarial ético**. 21 jun. 2018. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/cofen-homologa-decisoes-que-recomendam-piso-salarial-etico_63775.html. Acesso em: 10 maio. 2020.

CONCOLATTO, Claudia Picolotto; RODRIGUES, Tatiana Gassen; OLTRAMARI, Andrea Poletto. **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade-FAROL**, Belo Horizonte, v. 4, n.

9, p.340-389, 2017. Disponível em:
<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/3254>. Acesso em: 15 jul. 2019.

CORDEIRO, Luciana; SOARES, Cassia Baldini. Processo de trabalho na Atenção Primária em Saúde: pesquisa-ação com Agentes Comunitários de Saúde. **Ciência&Saúde Coletiva**, on-line, v.20, n.11, p. 3581-3588, 2015. Disponível em:
<http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n11/1413-8123-csc-20-11-3581.pdf>. Acesso em: 30 de janeiro de 2018.

CORDIOLI JUNIOR, João Roberto *et al.* Quality of life and osteomuscular symptoms in workers of primary health care. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [Internet], v. 73, n. 5, p. 1-7, jan. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0054>.

COSTA, Ellen dalla; NASCIMENTO, Luiz Claudio Sobrinho do. A prevalência de transtornos mentais nos trabalhadores da APS no município de Curitiba/PR. **Revista de Saúde Pública do Paraná**, [S.L.], v. 2, n. 1, p. 80-92, 16 jul. 2019.. Disponível em:
[10.32811/25954482-2019v2n1p80](https://doi.org/10.32811/25954482-2019v2n1p80). Acesso em: 06 out. 2020

COSTA, Iluska Pinto da; PIMENTA, Cláudia Jeane Lopes; BRITO, Maria José Menezes de. Adversidades vivenciadas por profissionais na Atenção Primária à Saúde: implicações para os sentidos do trabalho. **Esc Anna Nery**, [Internet], v. 23, n. 3, p. 1-9, jun. 2019. Disponível em:
https://www.scielo.br/pdf/ean/v23n3/pt_1414-8145-ean-23-03-e20180373.pdf. Acesso em: 21 out. 2020

COSTA, Rubens Santos; SILVA, Elaine Andrade Leal. REDES DE ATENÇÃO À SAÚDE: desafios dos gestores para sua implementação e funcionamento. **Revise - Revista Integrativa em Inovações Tecnológicas nas Ciências da Saúde**, [Internet], v. 2, n. , p. 41-55, 7 jan. 2020.

CRUZ, Tatiane de França; NASCIMENTO, Kathia Cilene Santos. A MOTIVAÇÃO COMO ESTÍMULO AO DESEMPENHO PROFISSIONAL: ESTUDO DE CASO NO DER/SE. **Ciências Humanas e Sociais**, Aracaju, v. 6, n. 2, p. 13-24, set. 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/Laptop%20Dell%20Fernanda/Downloads/8827-Texto%20do%20artigo-26346-1-10-20200906%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Laptop%20Dell%20Fernanda/Downloads/8827-Texto%20do%20artigo-26346-1-10-20200906%20(1).pdf). Acesso em: 20 set. 2020.

DALMOLIN, Grazielle de Lima *et al.* Placer y sufrimiento en trabajadores de atención primaria en salud de Brasil. **Revista Cuidarte**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 1-14, 19 dez. 2019. Universidad de Santander - UDES. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.851>.

DANSKI, Mitzy Tannia Reichembach *et al.* Importância da prática baseada em evidências nos processos de trabalho do enfermeiro / Importance of evidence-based practice in nurse's work processes. **Ciência, Cuidado e Saúde**, [Internet], v. 16, n. 2, p. 1-6, 17 out. 2017. Universidade Estadual de Maringá. <http://dx.doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v16i2.36304>

DIAS, Joana Angélica Andrade; DAVID, Helena Maria Scherlowski Leal; VARGENS, Octavio Muniz da Costa. Ciência, enfermagem e pensamento crítico – reflexões epistemológicas. **Revista de Enfermagem UFPE On-line**, Recife, v. 4, n. 10, p.3669-3675, 2016. Disponível em:
<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/download/11142/12645>. Acesso em: 01 de junho de 2019.

DIAS, Midian Oliveira *et al.* Percepção das lideranças de enfermagem sobre a luta contra a precarização das condições de trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem da Usp**, Internet, v. 53, n. 2, p. 1-8, mar./ago. 2019.

DJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2011. DEJOURS, Christophe. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

DUARTE, Carla Godinho; LUNARDI, Valéria Lerch; BARLEM, Edison Luiz Devos. Satisfação e sofrimento no trabalho do enfermeiro docente: uma revisão integrativa. **Revista Mineira de Enfermagem**, v. 20, p.1-8, 2016. Disponível em: <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/1073>. Acesso em: 04 de agosto de 2019.

DUARTE, Maria de Lurdes Custódio; BOECK, Jocemara Neves. O trabalho em equipe na enfermagem e os limites e possibilidades da Estratégia e Saúde da Família. Trabalho, Educação e Saúde, on-line, v. 13, n.3, p.709-720, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S198177462015000300709&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em 13 de abril de 2019.

DUTRA, Herica Silva. Divisão Social do Trabalho e Enfermagem. **Revista de Enfermagem UFPE On-line: REVOL**, Recife, v. 11, n. 10, p.4161-4163, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/11503/13374>. Acesso em: 27 ago. 2019

FACCHINI, Luiz Augusto; TOMASI, Elaine; DILÉLIO Alitéia Santiago. Qualidade da Atenção Primária à Saúde no Brasil: avanços, desafios e perspectivas. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v.42, n.especial 1, p. 208-223, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/sdeb/2018.v42nspe1/208-223/pt>. Acesso em 06 de julho de 2019.

FACCHINI, Luiz. Abrasco. Reformulação da PNAB – Política Nacional de Atenção Básica, 2017. Disponível em: <https://www.abrasco.org.br/site/noticias/saude-da-populacao/luiz-facchini-fala-sobre-reformulacao-da-pnab-politica-nacional-de-atencao-basica/29871/>. Acesso em: 23 abr. 2018.

FARAH, Beatriz Francisco et al. Percepções de enfermeiras sobre supervisão em enfermagem na Atenção Primária à Saúde. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, v. 17, n. 6, p. 804-811, 2016. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/rene/article/view/6501>. Acesso em: 04 de agosto de 2019.

FARIAS, Mariana Ramalho de *et al.* O Significado do Trabalho para os Profissionais de Saúde da Estratégia Saúde da Família. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, [S.L.], v. 8, n. 2, p. 167-178, 22 jul. 2019. Escola Bahiana de Medicina e Saude Publica. <http://dx.doi.org/10.17267/2317-3394rps.v8i2.2350>.

FARMAN, Asima et al. Impact of Job Satisfaction on Quality of Care Among Nurses on the Public Hospital of Lahore, Pakistan. **Saudi Journal Of Medical And Pharmaceutical Sciences**: Scholars Middle East Publishers, Dubai, United Arab Emirates, v. 3, n. 6, p.511-519, 2017. Disponível em: <http://scholarsmepub.com/wp-content/uploads/2017/07/SJMPS-36A511-519.pdf>. Acesso em: 30 de outubro de 2019.

FAUSTO, Márcia Cristina Rodrigues. et al. O futuro da Atenção Primária a Saúde no Brasil. **Saúde e Debate**, Rio de Janeiro, v.42. n. especial 1, p. 12- 17, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042018000500012. Acesso em 30 de agosto de 2019.

FERMINO, Veridiana; AMESTOY, Simone Coelho; SANTOS, Bianca Pozza dos; CASARIN, Sidnéia Tessmer. Estratégia Saúde da Família: gerenciamento do cuidado de enfermagem. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, [Internet], v. 19, n. 2, p. 1-10, 18 abr. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Laptop%20Dell%20Fernanda/Downloads/42691-Texto%20do%20artigo-194929-1-10-20170418.pdf>. Acesso em: 19 out. 2020.

FERNANDES, Bruno César Gomes. **PRÁTICAS DE GERENCIAMENTO DE ENFERMEIROS EM SERVIÇOS DE ATENÇÃO PRIMÁRIA EM SAÚDE**. 2019. 69 f. TCC (Graduação) - Curso de Bacharelado em Enfermagem, Unidade Acadêmica de Enfermagem, Universidade Federal de Campina Grande, Cuité, 2019.

FERNANDES, Josieli Cano *et al.* Competências necessárias ao gestor de Unidade de Saúde da Família: um recorte da prática do enfermeiro. **Saúde em Debate**, [S.L.], v. 43, n. 6, p. 22-35, 2019.

FERNANDES, Laura Rafaela Sousa Ribeiro. **Trabalho Emocional e Enfermagem: Uma Abordagem Qualitativa**. 2020. 156 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Gestão de Unidades de Saúde, Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Online, 2020

FERNANDES, Marcelo Costa *et al.* Identity of primary health care nurses: perception of. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S.L.], v. 71, n. 1, p. 142-147, fev. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0382>.

FERREIRA, Eliane Silva *et al.* A relevância do cuidado de si para profissionais de enfermagem / The importance of self-care for nursing professionals. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Online, v. 14, n. 1, p. 978-985, 7 fev. 2015. Universidade Estadual de Maringá. <http://dx.doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v14i1.23360>.

FERREIRA, Sandra Rejane Soares; PÉRICO, Lisiane Andréia Devinar; DIAS, Vilma Regina Freitas Gonçalves. A complexidade do trabalho do enfermeiro na Atenção Primária à Saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v.71, n.1, p.704-709, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672018000700704&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 30 de outubro de 2019.

FISCHER, Leticia Antunes; BORGES, Nayara Silva; BENITO, Gladys Amélia Velez. Percepções do enfermeiro sobre a gerência da atenção primária no município de Pedro Canário. **Revista Enfermagem Contemporânea**, v. 1, n. 5, p.25-33, 2016. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/307091693_percepcoes_do_enfermeiro_sobre_a_gerencia_da_atencao_primaria_no_municipio_de_pedro_canario. Acesso em: 25 de outubro de 2019.

FORTE, Elaine Cristina Novatzki; PIRES, Denise Elvira Pires de. Nursing appeals on social media in times of coronavirus. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S.L.], v. 73, n. 2, p. 1-7, jul. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0225>. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0225>. Acesso em: 05 set. 2020.

FRANCISCO, Dolores Santos. **Gestão do trabalho e valorização profissional: a questão da sobrequalificação para o trabalhador técnico do SUS**. 2015. 91 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional em Saúde, Escola Politécnica em Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/11194>. Acesso em: 22 ago. 2020

FREIRE, Denílsonaparecida Leite; ELIAS, Marisa Aparecida. Levantamento dos mecanismos de defesa dos profissionais de enfermagem frente à deterioração das condições de trabalho. **Rev. Adm. Saúde**, [Internet], v. 17, n. 68, p. 1-18, jul./set. 2017.

FREITAS, Gustavo Magalhães; SANTOS, Nayane Sousa Silva. Atuação do enfermeiro na atenção básica de saúde: revisão integrativa de literatura. **Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro**, São João Del Rei, v. 2, n. 4, p.1194-1203, 2014. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/443>. Acesso em: 23 de outubro de 2018.

FREITAS, Mariana Gouveia. **Os determinantes da satisfação no trabalho e o seu impacto no comportamento pessoal e profissional dos trabalhadores**. 2019. 174 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Marketing, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2019.

FRISANCO, Fernanda Menegatti. **Elaboração e validação de um questionário para avaliar conhecimentos, atitudes e práticas de médicos e enfermeiros da Atenção Primária à Saúde sobre assistência ao pré-natal de baixo risco**. 2020. 100 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Enfermagem, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2020.

GALAVOTE, Heletícia Scabelo et al. O trabalho do enfermeiro na atenção primária a saúde **Revista de Enfermagem**, v. 20, n. 1, p. 90-98, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v20n1/1414-8145-ean-20-01-0090.pdf>. Acesso em: 17 junho de 2019.

GARCIA, Suellen Xavier; SOUSA, Luiza Araújo Amâncio. Os fatores estressantes em enfermeiros da estratégia de saúde da família. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 5, n. 1, p. 60-69, 2019. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V5N1A6>. Acesso em: 21 de agosto de 2019.

GEREMIA, Daniela Savi *et al.* PANDEMIA COVID-2019: FORMAÇÃO E ATUAÇÃO DA ENFERMAGEM PARA O SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE. **Enfermagem em Foco**, [Internet], v. 11, p. 40-47, jul. 2020. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp->

content/uploads/2020/08/Pandemia-COVID-2019EnfermagemSUS.pdf. Acesso em: 16 out. 2020.

GEREMIA, Daniela Savi *et al.* 200 Years of Florence and the challenges of nursing practices management in the COVID-19 pandemic. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [S.L.], v. 28, p. 1-11, jun. 2020a. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.4576.3358>

GEREMIA, Hellen Cristine; SCAPINI, Amanda I. N.; SILVA, Narbal. Concepções de Realização Profissional: uma revisão integrativa. **Revista Psicologia e Saúde**, [S.L.], p. 17-32, 7 fev. 2020. Universidade Católica Dom Bosco. <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v12i1.730>.

GIOVANELLA, Ligia; RIZZOTTO, Maria Lucia Frizon. Atenção Primária à Saúde: da Declaração de Alma Ata à Carta de Astana. **Saúde em Debate**, v. 42, n.1, p.6-8, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sdeb/v42nspe1/0103-1104-sdeb-42-spe01-0006.pdf>. Acesso em 24 de outubro de 2018.

GLERIANO, Josué Souza *et al.* Gestão do trabalho de equipes da saúde da família. **Escola Anna Nery**, [Internet], v. 25, n. 1, p. 1-8, jun. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2020-0093>.

GOMES, Amanda Kelly. A importância do reconhecimento profissional para a motivação dos colaboradores. **Revista Hum@nae**, On-line, v. 1, n. 13, p.1-23, 2019. Disponível em: <http://humanae.esuda.com.br/index.php/humanae/article/view/628>. Acesso em: 27 julho 2019.

GOMES, Clarice Brito e Souza; GUTIÉRREZ, Adriana Coser; SORANZ, Daniel. Política Nacional de Atenção Básica de 2017: análise da composição das equipes e cobertura nacional da saúde da família. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 25, n. 4, p. 1327-1337, abr. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020254.31512019>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000401327. Acesso em: 30 jan. 2020.

GOMES; Lidiege Terra e Souza; JÚNIOR, Sinézio Inácio da Silva. Processo de trabalho em enfermagem na saúde da família: revisão da literatura. **Revista de Atenção Primária a Saúde**, on-line, v. 18, N.3, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/aps/article/view/15347>. Acesso em: 12 de janeiro de 2019.

GOMES, Renara Meira *et al.* Protagonismo do enfermeiro no planejamento das ações de promoção da saúde na atenção básica: um relato de experiência. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 10, p.1778-1783, 2018. Disponível em: <https://docplayer.com.br/106930130-Protagonismo-do-enfermeiro-no-planejamento-das-acoes-de-promocao-da-saude-na-atencao-basica-um-relato-de-experiencia.html>. Acesso em: 19 junho de 2019.

GONÇALVES, Bruna Hackbart Farias *et al.* O fazer dos trabalhadores de enfermagem e as repercussões no cuidado aos usuários. **Journal Of: Nursing and Health**. Pelotas v. 5, n. 1, p. 14-26. jan. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/4696>. Acesso em: 28 de setembro de 2018.

GUIMARÃES, Ethiene; SOUZA, Marilei de Melo Tavares e; PASSOS, Joanir Pereira. Desafios do enfermeiro como líder na atenção básica à saúde: do prazer ao sofrimento.

Revista Pró-universus, v. 2, n. 7, p.34-38, 2016. Disponível em:

<http://editora.universidadedevassouras.edu.br/index.php/RPU/article/view/346>. Acesso em 29 de setembro de 2018.

HARVEY, David. O espaço como palavra-chave. **Revista em pauta**, on-line, v.13, n.35, p.126-152, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/ojs/index.php/revistaempauta/article/viewFile/18625/13595>

. Acesso em 20 de junho de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Brasileiro de 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em : 04 de novembro de 2019.

JACONDINO, Michelle Barboza et al. Vínculos profissionais no trabalho da enfermagem: elemento importante para o cuidado. **Enfermería Global: Revista Electrónica Trimestral de Enfermería**. [on-line], v. 34, n. 2, p.160- 171, abr.2014.Disponível em:

<https://revistas.um.es/eglobal/article/download/eglobal.13.2.159881/160411/>>. Acesso em: 29 junho de 2019.

JACONDINO, Michelle Barboza et al. Representações de enfermeiros de um hospital de ensino acerca do objeto, finalidade e instrumentos do seu trabalho. **Revista On-line de Pesquisa: Cuidado é Fundamental**, On-line, v. 1, n. 11, p.216-221, 2019. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-968511>. Acesso em: 29 de junho de 2019.

JÚNIOR, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário de língua portuguesa**. 5 ed. Curitiba. Positivo, 2010, 2272 p.

JÚNIOR, Eugenio Fuentes Pérez; DAVID, Helena Maria Scherlowski Leal. TRABALHO DE ENFERMAGEM E PRECARIZAÇÃO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA. **Enferm. Foco**, [Internet], v. 9, n. 4, p. 71-76, jul. 2018.

KAHL, Carolina. et al. Contribuições da prática clínica do enfermeiro para o cuidado na Atenção Primária. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 72, n.2, p. 371-376, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reben/v72n2/pt_0034-7167-reben-72-02-0354.pdf. Acesso em 01 de novembro de 2019.

KNOP, Andrea Lima; GAMA, Bernadete Marinho Bara de Martin; SANHUDO, Nádia Fontoura. Acadêmicos de enfermagem e o desenvolvimento da liderança: desafios enfrentados no estágio curricular. **Revista de Enfermagem do Centro-oeste Mineiro**, v. 7, p.7-1378, 2017. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/1378>. Acesso em: 10 jul. 2019.

LAGE, Candice Ellen Barbalho. **Reconhecimento e valorização da enfermagem: percepções de enfermeiros atuantes na atenção primária à saúde de Juiz de Fora – MG**. 2015. 101 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Enfermagem, Universidade

Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2015. Disponível em:

<https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/344>. Acesso em: setembro de 2018.

LAGE, Candice Ellen Barbalho; ALVES, Marcelo da Silva. (Des)valorização da Enfermagem: implicações no cotidiano do Enfermeiro. **Enfermagem em Foco**, On-line, v. 7, n. 3/4, p.12-16, dez. 2016. Disponível em:

revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/9. Acesso em: 15 ago. 2019.

LAGE, Candice Ellen Barbalho; ALVES, Marcelo da Silva. Debatendo a Valorização Da Enfermagem: a Voz Dos Enfermeiros Da Atenção Primária À Saúde, On-line, v. 11, p. 1381–1387, 2017. Disponível em:

<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/13980/16831>. Acesso em: setembro de 2018.

LAITANO, Aline di Carla *et al.* Precarização do trabalho da enfermeira: militância profissional sob a ótica da imprensa. **Acta Paulista de Enfermagem**, [S.L.], v. 32, n. 3, p.

305-311, jun. 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201900042>.

LAMB, Fabricio Alberto *et al.* TRABALHO DE ENFERMAGEM EM PRONTO SOCORRO PEDIÁTRICO: entre o prazer e o sofrimento. **Cogitare Enfermagem**, Internet, v. 24, n. 1, p. 1-10, 20 maio 2019. Universidade Federal do Parana.

<http://dx.doi.org/10.5380/ce.v24i0.59396>. Disponível em: 10.5380/ce.v24i0.59396. Acesso em: 04 out. 2020

LANZONI, Gabriela Marcellino de Melo; MEIRELLES, Betina Hroner Schindwein;

CUMMINGS, Greta. Práticas de liderança do enfermeiro na Atenção Básica à saúde: uma teoria fundamentada em dados. **Texto Contexto Enfermagem**, on-line, v.25, n.4, p.1-9,2016. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/tce/v25n4/pt_0104-0707-tce-25-04-4190015.pdf.

Acesso em: 02 de julho de 2019.

LEÃO, Claudia Danyella Alves; CALDEIRA, Antônio Prates. Avaliação da associação entre qualificação de médicos e enfermeiros em atenção primária em saúde e qualidade da

atenção. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l], v. 11, n. 16, p. 4415-4423, set. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2011.v16n11/4415-4423/pt/>. Acesso em: 23 set. 2020

LEMOS, Larissa Morgan Andrade; PRADO, Níliá Maria de Brito Lima; MEDINA, Maria Guadalupe. Modelização do Programa Nacional de Melhoria do Acesso e da Qualidade em um município baiano. **Saúde em Debate**, [S.L.], v. 44, n. 125, p. 297-309, jun. 2020.

FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0103-1104202012501>.

LIMA, Leticia de et al. Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais de saúde da atenção básica. **Escola Anna Nery - Revista de Enfermagem**, v. 18, n. 1, 25 mar. 2014.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v18n1/1414-8145-ean-18-01-0017.pdf>. Acesso em: 02 de setembro de 2018.

LIMA, Amanda de Souza; FARAH, Beatriz Francisco; BUSTAMANTE- TEIXEIRA, Maria Teresa. Análise da prevalência da síndrome de burnout em profissionais da atenção primária em saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p.283-304, 2017.

Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S198177462017005005107&script=sci_abstract&tlng=t. Acesso em: 20 ago. 2019. Acesso em 28 de janeiro de 2019.

LIMA, Juliana Gagno et al. Atributos essenciais da Atenção Primária à Saúde: resultados nacionais do PMAQ-AB. **Saúde em Debate**, On-line v. 42, n. 1, p.52-66, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S010311042018000500052&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 12 de julho de 2019.

LINO, Maria Helena Falcão Vaz. **Satisfação com o trabalho dos profissionais de Enfermagem na Unidade Local de Saúde do Nordeste**. 2018. 207 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Enfermagem Comunitária, Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Bragança, Bragança, 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/19104>. Acesso em: 04 out. 2020

LOCH, Selma. Desafios e estratégias no gerenciamento de Unidades Básicas de Saúde. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 6, p. 48-58, dez. 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0103-11042019s604>

LOCKE, E.A. What is job satisfaction? **Organiz Behav Human Perform**. Califórnia, v. 4, p. 309-336, 1969.

LORENZ, Vera Regina; SABINO, Marcos Oliveira; FILHO, Heleno Rodrigues Corrêa. Professional exhaustion, quality and intentions among family health nurses. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S.L.], v. 71, n. 5, p. 2295-2301, jan. 2018.

LUA, Iracema. **Saúde das trabalhadoras de enfermagem da atenção básica na Bahia**. 2014. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Acadêmico de Saúde Coletiva, Universidade Estadual de Feira de Santana, Feira de Santana, 2014. Disponível em: <http://tede2.uefs.br:8080/handle/tede/69>. Acesso em: @3 de setembro de 2019.

LUZ, Gabriela Souza da. **Fatores de estresse e motivação em profissionais de saúde**. 2016. 58 f. Monografia (Especialização)- Curso de Especialização em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2016. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/147537>. Acesso em: 26 de setembro de 2019.

MACHADO, Maria Helena et al. Características gerais da enfermagem: o perfil sócio demográfico. **Enfermagem em foco**, v. 7, n. ESP, p. 9-14, 2016a. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Caracter%C3%ADsticas-gerais-da-enfermagem-o-perfil-s%C3%B3cio-demogr%C3%A1fico.pdf>. Acesso em 01 de outubro de 2020.

MACHADO, Maria Helena *et al.* Condições de trabalho da enfermagem. **Enfermagem em Foco**, [Online], v. 07, n. , p. 79-90, jun. 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/Laptop%20Dell%20Fernanda/Desktop/Mestrado/artigos-resultados/MACHADO%20et%20al.,%202015.pdf>. Acesso em: 09 de agosto de 2020.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Saúde. Deliberação CIB/SUS/MG nº3.013 de 23 de outubro de 2019. Aprova o ajuste 2019 do Plano Diretor de Regionalização PDR/SUS-MG e dá outras providências. Disponível em: https://www.saude.mg.gov.br/index.php?option=com_gmg&controller=document&id=21340-

deliberacao-cib-sus-mg-n-3-013-de-23-de-outubro-de-2019?layout=print. Acesso em 27 de novembro de 2020.

MACHADO, Maria Helena. Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil: Relatório Final. **Nerhus-Daps-Ensp/Fiocruz**, 2017. Disponível em: <
<http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/index.html#menu12>> Acesso em: 16 de agosto de 2020.

MACINKO, James; MENDONÇA, Claunara Schilling. Estratégia e Saúde da Família, um forte modelo de Atenção Primária à Saúde que traz resultados. **Saúde e Debate**, Rio de Janeiro, v.42, n. especial 1, 2018. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S010311042018000500018&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 08 de agosto de 2019.

MALTA, Ellen Mara Braga Reis *et al.* Práticas de profissionais da Atenção Primária à Saúde (APS) no cuidado a idosos com demência. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, [Botucatu], v. 24, n. 1, p. 1-18, 14 set. 2020. FapUNIFESP (SciELO).
<http://dx.doi.org/10.1590/interface.190449>.

MARCONDES, Fernanda Laxe *et al.* Capacitação profissional de enfermagem na atenção primária à saúde: revisão integrativa. **Revista Pró-univerSus**, Vassouras, v. 03, n.06, p.09-15, 2015. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/317951885_Capacitacao_profissional_de_enfermagem_na_atencao_primaria_a_saude_revisao_integrativa. Acesso em: 12 de outubro de 2018.

MARIANO, Pâmela Patricia; CARREIRA, Lígia. Prazer e sofrimento no cuidado ao idoso em instituição de longa permanência: percepção dos trabalhadores de enfermagem. **Escola Anna Nery - Revista de Enfermagem**, on-line, v. 20, n. 4, p.1-8, 2016. Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141481452016000400206&lng=en&nrm=iso&tlng=en. Acesso em: 12 de novembro de 2018.

MARINHO, Lara Mota *et al.* Atributos da Atenção Primária: perspectiva e perfil de enfermeiros da Estratégia Saúde da Família. **Revista Norte Mineira de Enfermagem**, [Internet], v. 4, n. 2, p. 4-18, jan. 2015. Disponível em:
<file:///C:/Users/Laptop%20Dell%20Fernanda/Downloads/2683-Texto%20do%20artigo-9964-1-10-20200529.pdf>. Acesso em: 22 out. 2020

MARTA, Cristiano Bertolossi *et al.* GESTÃO DE CONFLITOS: COMPETÊNCIA GERENCIAL DO ENFERMEIRO. **Revista de Pesquisa: Cuidado É Fundamental. Online**, [Online], n. 33, p. 604-608, out./dez. 2010. Disponível em:
<http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/1062>. Acesso em: 20 set. 2020.

MARTINS, Ana Paula Lopes *et al.* Perfil dos profissionais da Atenção Básica no Município de Araranguá/SC. **Research, Society And Development: Research, Society And Development**, [Online], v. 9, n. 8, p. 1-19, 4 jul. 2020. Research, Society and Development.
<http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i8.5668>

MARTINS, Maria José Rosado; FERNANDES, Sergio Joaquim Deodato. A VISIBILIDADE DA ENFERMAGEM, DANDO VOZ À PROFISSÃO: REVISÃO INTEGRATIVA. **Revista de Enfermagem Ufpe Online**, Recife, v. 8, n. 1, p. 2422-2433, jul. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/9934>. Acesso em: 23 set. 2020

MARQUES, José Roberto (2019). Como o reconhecimento profissional é importante para a motivação dos colaboradores. Instituto Brasileiro de Coaching. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/reconhecimento-motivacao-profissional/>. Acesso em: 13 de setembro de 2019.

MARX, Karl. **O Capital**. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertand, 1994.

MASLOW, Abraham Harold. *Motivación y personalid*. 1ª ed. Barcelona: Sagitário; 1954.

MATTOS, Julio Cesar de Oliveira; BALSANELLI, Alexandre Pazzeto. A liderança do enfermeiro na Atenção Primária à Saúde: revisão integrativa. **Enfermagem em Foco**, Online, v. 10, n. 4, p. 164-171, set. 2019

MEDEIROS. Ana Beatriz; ENFERS, Betha Cruz; LIRA, Ana Luisa Brandão de Carvalho. Teoria ambientalista de Florence Nightingale: uma análise crítica. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v.19, n.3, p.518- 524, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v19n3/1414-8145-ean-19-03-0518>. Acesso em: 28 de setembro de 2019.

MEDRADO, Josiane Ribeiro Silva; CASANOVA, Angela Oliveira; OLIVEIRA, Cátia Cristina Martins de. Estudo avaliativo do processo de trabalho das Equipes de Atenção Básica a partir do PMAQ-AB. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 107, p. 1033-1043, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010311042015000401033&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

MELO, Cristina Maria Meira de. DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS SOBRE TRABALHO E FORMAÇÃO DA ENFERMEIRA NO BRASIL. **Revista Baiana de Enfermagem**, [Internet], v. 30, n. 2, p. 3-5, 28 jun. 2016. *Revista Baiana de Enfermagem*. <http://dx.doi.org/10.18471/rbe.v30i2.16963>.

MENDES, Isabel Amélia Costa *et al*. Nursing now and always: evidence for the implementation of the nursing now campaign. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [Internet], v. 28, p. 1-11, jun. 2020a. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.4553.3388>.

MENDES, Mariana *et al*. Cargas de trabalho na Estratégia Saúde da Família: interfaces com o desgaste dos profissionais de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da Usp**, [São Paulo], v. 54, p. 1-9, 12 out. 2020b. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1980-220x2019005003622>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reeusp/v54/1980-220X-reeusp-54-e03622.pdf>. Acesso em: 17 out. 2020.

- MENDES, Rosana Maria; MISKULIN, Rosana Giaretta Sguerra. Análise de Conteúdo como uma metodologia. *Cadernos de pesquisa*, on-line, v.47, n.165, p.1044-1066, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0100-15742017000300013&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em 06 de outubro de 2019.
- MORAIS, Marisa Pires de et al. Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. **Revista de Enfermagem da UFSM**, On-line, v. 6, n. 1, p.1-9, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/17766>. Acesso em 10 de novembro de 2018.
- MOREIRA, Jéssica Mendonça. et al. Fatores desencadeadores de (in) satisfação no trabalho dos enfermeiros da atenção básica de saúde. **Ciência Y enfermagem**, on-line, v.25, n.12, p.1-10; 2019. Disponível em: [revistasacademicas.udesc.br/cienciayenfermeria > article > download](https://revistasacademicas.udesc.br/cienciayenfermeria/article/download). Acesso em: 14 de novembro de 2019.
- MOREIRA, Maria Rosilene Cândido *et al.* ENFERMAGEM NA PANDEMIA DA COVID-19: ANÁLISE DE REPORTAGENS À LUZ DA TEORIA DO RECONHECIMENTO. **Enfermagem em Foco**, [Internet], v. 11, n. 1, p. 116-123, jul. 2020. Disponível em: <http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2020/09/EnfermagemPandemiaCOVID19.pdf>. Acesso em: 16 out. 2020.
- MORETTI, Claudete Adriana *et al.* Implementação da consulta de enfermagem na Estratégia Saúde da Família: desafios e potencialidades. **J Nurs Health**. Pelotas, p. 309-320. fev. 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Laptop%20Dell%20Fernanda/Downloads/7159-31055-1-PB.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.
- MURAD, Isabela. O mercado de trabalho na área de administração: analisando a formação profissional e as demandas das organizações. **Revista Foco**, On-line, v. 2, n. 10, p.82-97, 2017. Disponível em: <http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/421>. Acesso em: 13 jul. 2019.
- NETO, Francisco Rosemiro Guimarães Ximenes *et al.* Características de enfermeiros da Estratégia e Saúde da Família de uma microrregião da saúde do Ceará. **Enfermagem em Foco**, Internet, v. 10, n. 5, p. 130-136, nov. 2019.
- NÓBREGA, Maria do Perpétuo Socorro de Sousa *et al.* Nurses' attitudes facing the family involvement in caring for people with mental disorder. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S.L.], v. 73, n. 1, p. 1-8, 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020-004>
- NORA, Carlise Rigon dalla; ZOBOLI, Elma Lourdes Campos Pavone; VIEIRA, Margarida M. Moral sensitivity in Primary Health Care nurses. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S.L.], v. 70, n. 2, p. 308-316, abr. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0453>
- NEVES, Diana Rebello et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos Ebape.br**, [s.l.], v. 16, n. 2, p.318-330, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-9512018000200318&script=sci_arttext. Acesso em: 03 de outubro de 2019.

NUNES, Juliane Vargas *et al.* A pesquisa qualitativa apoiada por softwares de análise de dados: uma investigação a partir de exemplos. **Fronteiras - Estudos Midiáticos**, [Online], v. 19, n. 2, p. 1-12, 11 abr. 2017. UNISINOS - Universidade do Vale do Rio Dos Sinos. <http://dx.doi.org/10.4013/fem.2017.192.08>

OGUISSO, Taka; FREITAS, Genival Fernandes de. Care - The Essence of the Nursing Professional Identity. **Revista da Escola de Enfermagem da Usp**, São Paulo, v. 50, n. 2, p. 188-193, mar./abr. 2016.

OLIVEIRA, Andreia Cavalcanti de. **Qualidade de vida no trabalho e a satisfação profissional: estudo de caso em uma instituição de ensino público federal**. 2020. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Engenharia de Produção, Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2020.

OLIVEIRA, Eduarda Andrade de *et al.* Atenção primária em saúde coletiva e enfermagem no contexto das ações e práticas de saúde: uma revisão integrativa. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, [Internet], v. 12, n. 10, p. 1-9, 10 out. 2020. Revista Eletronica Acervo Saude. <http://dx.doi.org/10.25248/reas.e4784.2020>.

OLIVEIRA, Mariana Policena Rosa de *et al.* Formação e Qualificação de Profissionais de Saúde: fatores associados à qualidade da atenção primária. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 4, p. 547-559, dez. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1981-52712015v40n4e02492014>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-55022016000400547&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 23 set. 2020.

OLIVEIRA, Samuel Andrade de *et al.* Ferramentas gerenciais na prática de enfermeiros da atenção básica em saúde. **Revista de Administração em Saúde**, [S.L.], v. 17, n. 69, p. 1-19, 4 dez. 2017. Associação Brasileira de Medicina Preventiva e Administração em Saúde - ABRAMPAS. <http://dx.doi.org/10.23973/ras.69.64>.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. Organização Mundial de Saúde. **Ampliação do papel dos enfermeiros na atenção primária a saúde**, Washington, D.C: OPAS; 2018. Disponível em: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/34960>. Acesso em 20 de novembro de 2019.

OZANAM, Márcia Andrade Queiroz *et al.* Satisfação e insatisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem. **Brazilian Journal Of Development**, Curitiba, v. 5, n. 6, p.6156-6178, 2019. Disponível em: <http://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/1845>. Acesso em: 21 de agosto de 2019.

PADILHA, Ênio (2017). Valorização Profissional. **Blog do Ênio Padilha**. Disponível em: <<http://www.eniopadilha.com.br/artigo/29>>. Acesso em 27 de Maio de 2019.

PEDRO, Ana Paula. Ética, moral, axiologia e valores: confusões e ambiguidades em torno de um conceito comum. **Kriterion: Revista de Filosofia**, [S.L.], v. 55, n. 130, p. 483-498, dez. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-512x2014000200002>.

PEREIRA, Juliana Guisardi; OLIVEIRA, Maria Amélia de Campos. Autonomia da enfermeira na Atenção Primária: das práticas colaborativas à prática avançada. **Acta Paulista Enfermagem**, [Internet], v. 31, n. 6, p. 627-635, out. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201800086>. Acesso em: 08 out. 2020.

PEREIRA, Audrey Vidal *et al.* Nursing Now e COVID-19: reflexões para enfermeiras e enfermeiros. **Research, Society And Development**, [Internet], v. 9, n. 10, p. 1-16, 2 out. 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/8516>. Acesso em: 25 set. 2020

PESSOA, Débora Luana Ribeiro *et al.* Os principais desafios da gestão em saúde na atualidade: revisão integrativa. **Brazilian Journal Of Health Review**, [S.L.], v. 3, n. 2, p. 3413-3433, 2020. Brazilian Journal of Health Review. <http://dx.doi.org/10.34119/bjhrv3n2-171>.

PETER, E. Guest editorial: Three recommendations for the future of moral distress scholarship. *Nursing Ethics* v. 22, n.1, p. 3–4, 2015.

PETRY, Stéfany *et al.* Autonomia da Enfermagem e sua Trajetória na Construção de uma Profissão. **História da enfermagem Revista eletrônica**, [Internet], v. 10, n. 1, p. 66-75, ago. 2019

PIMENTEL, Natália de Jesus Silva *et al.* A satisfação dos trabalhadores de enfermagem como indicador de gestão. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, [Internet], n. 55, p. 1-8, 6 ago. 2020. Revista Eletronica Acervo Saude. <http://dx.doi.org/10.25248/reas.e3258.2020>.

PINTO, Luiz Felipe; GIOVANELLA, Ligia. Do Programa à Estratégia Saúde da Família: expansão do acesso e redução das internações por condições sensíveis à atenção básica (ICSAB). **Ciência & Saúde Coletiva**, On-line, v. 23, n.6,p.1903-1914, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S141381232018000601903&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 03 de junho de 2019.

PINTO, Michele Nakagame Braule. Psicólogo. A importância da qualidade de vida no trabalho para o bem estar do colaborador, 2015. Disponível em: <https://psicologado.com.br/atuacao/psicologia-organizacional/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-o-bem-estar-do-colaborador>. Acesso em: 18 de novembro de 2019.

PIRES, Denise Elvira Pires de *et al.* Gestão na atenção primária: implicações nas cargas de trabalho de gestores. **Rev. Gaúcha Enferm**, Porto Alegre, p. 1-13, 03 out. 2019. Disponível em: scielo.br/pdf/rgenf/v40/1983-1447-rgenf-40-e20180216.pdf. Acesso em: 18 out. 2020.

PEDRAZA, Dixis Figueroa *et al.* Caracterização do trabalho de enfermeiros e profissionais do Núcleo de Apoio à Saúde da Família na Atenção Primária. **Abcs Health Sciences**, [Internet], v. 43, n. 2, p. 77-83, 2 ago. 2018. Disponível em: <https://www.portalnepas.org.br/abcschs/article/view/993>. Acesso em: 19 set. 2020

PEDROSA, Inês de Cássia Franco; CORRÊA, Áurea Christina de Paula; MANDÖ, Edir Nei Teixeira. Influências da infraestrutura de centros de saúde nas práticas profissionais: percepções de enfermeiros. **Ciência, Cuidado e Saúde**, [Internet], v. 10, n. 1, p. 59-65, 27 out. 2011. Universidade Estadual de Maringá. <http://dx.doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v10i1.13288>.

PIRES, Denise. A enfermagem enquanto disciplina, profissão e trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 62, n. 2, p.739-744, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v62n5/15.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2019.

PORTELA, Gustavo Zoio. Atenção Primária a Saúde: um ensaio sobre os conceitos aplicados aos estudos nacionais. **Phisys Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.27, n.2, p.255-276, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-73312017000200255&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 27 de outubro de 2019.

RAMOS, Clara Maria Rodrigues. **A rotatividade e a satisfação profissional em enfermeiros de uma unidade hospitalar**. 2018. 145 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Curso de Mestrado em Direção e Chefia de Serviços de Enfermagem, Escola Superior de Enfermagem do Porto, Porto, 2018. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/23025>. Acesso em: 03 de janeiro de 2019.

REIS, Vilma. Abrasco. **Contra a reformulação da PNAB: nota sobre a revisão da Política Nacional de Atenção Básica**, on-line, 2017. Disponível em: <https://www.abrasco.org.br/site/outras-noticias/notas-oficiais-abrasco/contra-reformulacao-da-pnab-nota-sobre-revisao-da-politica-nacional-de-atencao-basica/29798/>. Acesso em: 23 abr. 2018.

RIBEIRO, Grace Kelly Naves de Aquino et al. Profissionais de enfermagem treinados para o mercado de trabalho no Estado de Minas Gerais. **Reme: Revista Mineira de Enfermagem**, v. 18, n. 1, p.15-20, 2014. Disponível em: <http://reme.org.br/artigo/detalhes/905>. Acesso em: 01 out. 2019.

RIBEIRO, Maria Cândida Ferreira dos Santos. **Satisfação no trabalho dos enfermeiros de um agrupamento de centros de saúde**. 2014. 141 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Curso de Mestrado em Direção e Chefia de Serviços de Enfermagem, Escola Superior de Enfermagem do Porto, Porto, 2014.

RODRIGUES, Andrea Leite; BARRICHELLO, Alcides; MORIN, Estelle M.. OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM: um estudo multimétodos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 56, n. 2, p. 192-208, abr. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020160206>

RODRIGUES, Welligton Pereira *et al.* A IMPORTÂNCIA DO ENFERMEIRO GESTOR NAS INSTITUIÇÕES DE SAÚDE. **Revista Saúde em Foco**, [Internet], v. 11, n. 1, p. 382-395, maio 2019. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2019/03/031_A-IMPORT%C3%82NCIA-DO-ENFERMEIRO-GESTOR.pdf. Acesso em: 18 out. 2020.

ROSA, Venalci Sizela Dias Soares. **A satisfação Profissional dos Enfermeiros da Região Sanitária Santiago Norte, Cabo Verde. Estudo Transversal, 2018**. 2019. 134 f.

Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Epidemiologia, Faculdade de Medicina, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019

SALES, Orcélia Pereira et al. GÊNERO MASCULINO NA ENFERMAGEM: ESTUDO DE REVISÃO INTEGRATIVA. **Humanidades & Inovação**, v. 5, n. 11, p. 277-288, 2018.

SÁ, Beatriz Alves Nogueira de. **A Satisfação no Trabalho de Profissionais da Saúde: um estudo comparativo entre Brasil e Portugal**. 2019. 98 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Gestão de Unidades de Saúde, Ciências Sociais e Humanas, Universidade da Beira Anterior, Covilhã, 2019

SAMPAIO, Cynthia Lima *et al.* Differences between quality of life and occupational coping of tenured and outsourced nurses. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [Internet], v. 73, n. 1, p. 1-7, jul. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0462>.

SANCHEZ, Marina Landarin et al. Estratégias que contribuem para a visibilidade do trabalho do enfermeiro na central de material e esterilização. **Texto & Contexto - Enfermagem**, Florianópolis, v. 27, n. 1, p.1- 9, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072018000100306&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 27 out. 2018.

SANNA, Maria Cristina. Os processos de trabalho em Enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 60, n. 2, p.221-224, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672007000200018&script=sci_abstract&tlng=eses. Acesso em 15 de agosto de 2019

SANTANA, Ana Clara Cruz Santos de *et al.* VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO DA ENFERMAGEM: UMA REVISÃO INTEGRATIVA. **Ciências Biológicas e de Saúde Unit**, Aracaju, v. 6, n. 2, p. 94-100, set. 2020.

SANTOS, Ariane Gomes dos et al. O cuidado em enfermagem analisado segundo a essência do cuidado de Martin Heidegger. **Revista Cubana de Enfermaria**, Cuba, v. 33, n. 3, p.1-11, 2017. Disponível em: <<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1529/295>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

SANTOS, Bruno Oliveira de Aguiar; GONDIM, Ana Paula Soares; PRAXEDES, Ana Carolina Santana. Formação, provimento e fixação na Estratégia Saúde da Família de um município do Nordeste brasileiro. **Revista de Aps**, Internet, v. 22, n. 1, p. 119-136, jan./mar. 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Laptop%20Dell%20Fernanda/Downloads/16558-Texto%20do%20artigo-122852-1-10-20200616.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2020

SANTOS, Renata Oliveira Maciel dos; ROMANO, Valéria Ferreira; ENGSTROM, Elyne Montenegro. Vínculo longitudinal na saúde da família: construção fundamentada no modelo de atenção, práticas interpessoais e organização dos serviços. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.28, n.2, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010373312018000200602&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 05 de janeiro de 2019.

SANTOS, Emília Conceição Gonçalves dos *et al.* REFLEXÕES EM TORNO DO TRABALHO, DA SAÚDE E A ENFERMAGEM. **Revista Saúde e Desenvolvimento**, [Internet], v. 14, n. 17, p. 105-114, jul. 2020.

SARTORETO, Isabela Saura; KURCGANT, Paulina. Satisfação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 21, n. 2, p. 181–188, 28 mar. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/rbcs/article/view/23408>. Acesso em: 03 de outubro de 2018.

SATHLER, Jeferson Horsth; GOLDNER, Mônica; MARCHIORI, Giovanna Rosario Soanno. A formação da identidade profissional do enfermeiro: uma reflexão na urgência de valorização da categoria. **Revista Acadêmica Novo Milênio**, Online, v. 2, n. 3, p. 964-976, ago. 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/Laptop%20Dell%20Fernanda/Desktop/Mestrado/artigos-resultados/SATHLER%3B%20GOLDNER%3B%20MARCHIORI,%202020.pdf>. Acesso em: 07 set. 2020.

SCHERER, Magda Duarte dos Anjos *et al.* AUMENTO DAS CARGAS DE TRABALHO EM TÉCNICOS DE ENFERMAGEM NA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE NO BRASIL. **Trabalho, Educação e Saúde**, [Rio de Janeiro], v. 14, n. 1, p. 89-104, nov. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00030>

SILVA, Albertina Gomes da. **Níveis de Engagement em enfermeiros da Atenção primária à Saúde**. 2018. 48 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Mestrado e M Psicologia e Saúde, Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, São José do Rio Preto, 2018. Disponível em: http://bdtd.famerp.br/bitstream/tede/443/2/AlbertinaSilva_dissert.pdf. Acesso em: 19 out. 2020.

SILVA, Bruna Larissa Guedes da; ALVES, Emiliane da Silva; FORTES, Aldaíza Ferreira Antunes. Percepção de estudantes de enfermagem sobre o que é ser enfermeiro. **Arquivos de Ciências da Saúde da Unipar**, Umuarama, v. 23, n. 2, p.81-88, 2019. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/saude/article/view/6136> . Acesso em: 29 jun. 2019.

SILVA, Cleyton César Souto *et al.* Burnout e tecnologias em saúde no contexto da enfermagem na Atenção Primária à Saúde. **Esc Anna Nery**, [Internet], v. 21, n. 2, p. 1-7, mar. 2017

SILVA, Débora Passarelli da; ALMEIDA, Oswalcir Azevedo de. **A perspectiva do enfermeiro frente a sua valorização profissional e social**. 2016. Trabalho apresentado ao 17º Congresso Nacional de Iniciação Científica, São Paulo, 2016. Disponível em: <http://conic- semesp.org.br/anais/files/2017/trabalho-1000025718.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

SILVA, Elias Hans Dener Ribeiro da; LIMA, Edson Pinheiro; COSTA, Sergio Eduardo Gouvea. Qual o significado de valor? Uma abordagem baseada em diferentes perspectivas. **Revista Produção On-line**, Florianópolis, v. 15, n.4, p.1326-1350, 2015. Disponível em: <https://producaoon-line.org.br/rpo/article/view/1915>. Acesso em: 10 de outubro de 2019.

SILVA, George Sobrinho *et al.* ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS: ANÁLISE DE PERCEPÇÕES DE ENFERMEIROS GERENTES. **Rev. Enferm. Cent. O. Min.**, [Online], v. 3, n. 2, p. 358-368, set./dez. 2012. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/227>. Acesso em: 20 set. 2020

SILVA, Lisianne Natália Santos *et al.* Aspectos físicos e socioeconômicos que interferem na qualidade de vida do profissional de enfermagem. **Research, Society And Development**, [Internet], v. 9, n. 1, p. 1-22, 1 jan. 2020. Research, Society and Development. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i1.1766>

SILVA, Manoel Carlos Neri da; MACHADO, Maria Helena. Sistema de Saúde e Trabalho: desafios para a enfermagem no brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 25, n. 1, p. 7-13, jan. 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020251.27572019>.

SILVA, Marcos Andrade *et al.* Health as a right and the care of the self: conception of nursing professionals. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [Internet], v. 72, n. 1, p. 159-165, fev. 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0066>.

SILVA, Rodrigo Alves dos Santos; OLIVER, Fátima Corrêa. A interface das práticas de terapeutas ocupacionais com os atributos da atenção primária à saúde. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, [S.L.], v. 28, n. 3, p. 784-808, 2020. Editora Cubo. <http://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao2029>.

SILVA, Rosana Marques da; LIMAS, Bruna Thays de; PEREIRA, Leonardo Santos. Contexto de trabalho e custo humano no trabalho: um estudo com trabalhadores portuários de transporte. **Barborói- Revista do Departamento de Ciências Humanas**, on-line, n.46, p.98-118, 2016. Disponível em: <https://on-line.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/6410>. Acesso em 01 de outubro de 2019

SILVA, Vagnára Ribeiro da; VELASQUE, Luciane de Souza; TONINI, Teresa. Satisfação no trabalho em uma equipe de enfermagem oncológica. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Internet, v. 70, n. 5, p.988-995, 2017. Disponível em: https://translate.google.com/translate?hl=ptBR&sl=en&u=http://www.scielo.br/scielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS0034-71672017000500988&prev=search. Acesso em: 30 de setembro de 2018.

SILVA, Márcia Regina Guedes; MARCOLAN, João Fernando. Working conditions and depression in hospital emergency service nurses. **Revista Brasileira de Enfermagem**, [S.L.], v. 73, n. 1, p. 1-7, maio 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0952>.

SIQUEIRA, Tamiris Moraes *et al.* Fatores de satisfação no trabalho: um indicador de recursos humanos em enfermagem. **Research, Society And Development**, [Online], v. 9, n. 11, p. 1-14, 11 nov. 2020. Research, Society and Development. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i11.6510>.

SORATTO, Jacks *et al.* FAMILY HEALTH STRATEGY PROFESSIONAL SATISFACTION IN BRAZIL: a qualitative study. **Texto & Contexto - Enfermagem**, Florianópolis, v. 29, p. 1-12, jan. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2018-0104>. Disponível em:

https://www.scielo.br/pdf/tce/v29/pt_1980-265X-tce-29-e20180104.pdf. Acesso em: 18 out. 2020.

SORATTO, Jacks *et al.* INSATISFAÇÃO NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS DA SAÚDE NA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA. **Texto & Contexto - Enfermagem**, [Internet], v. 26, n. 3, p. 1-11, 21 set. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017002500016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tce/v26n3/0104-0707-tce-26-03-e2500016.pdf>. Acesso em: 19 out. 2020.

SOUSA, Caissa Veloso e; COSTA, Patrícia Bruna. PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: Um estudo de caso com profissionais da enfermagem de um hospital privado de Belo Horizonte. **Revista de Administração do Unifatea - Raf**, [s. l.], v. 14, n. 14, p. 52-76, jan./jun. 2017.

SOUZA, Hellen Priscila Rocha Teixeira. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional**, 2016. Trabalho apresentado ao Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2016. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_041.pdf. Acesso em: 27 de maio de 2018.

SOUZA, Isabela Alves Silveira et al. Processo de trabalho e seu impacto nos profissionais de enfermagem em serviço de saúde mental. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 28, n. 5, p.447-453, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-21002015000500447&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 06 de janeiro de 2019.

SOUZA, Marcel Freitas et al. Fatores contributivos para motivação dos profissionais de saúde da atenção básica de saúde. **Cadernos de Cultura e Ciência**, on-line, v. 13, n. 2, p.100-110, 2015. Disponível em: <http://periodicos.urca.br/ojs/index.php/cadernos/article/view/863>. Acesso em: 18 de outubro de 2019.

SOUZA, Rosimere Vieira. et al. Imagem do enfermeiro sob a ótica do acadêmico de Enfermagem. **Revista Enfermagem em Foco**, on-line v. 8, n. 1, p. 47, 2017. Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/763>. Acesso em: 08 de março de 2019.

SPRANDEL, Lucila Isabel Schwertner; VAGHETTI, Helena Heidtmann. Valorização e motivação de enfermeiros na perspectiva da humanização do trabalho nos hospitais. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 14, n. 4, p. 794–802, 2012. Disponível em: https://www.fen.ufg.br/fen_revista/v14/n4/pdf/v14n4a07.pdf. Acesso em 10 de outubro de 2018.

STEINKE, Mary K. et al. An examination of advanced practice nurses' job satisfaction internationally. **International Nursing Review**, on-line, v. 65, n. 2, p.162-172, 2017. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/inr.12389>. Acesso em: 26 de setembro de 2019.

STILWELL, Barbara. Nursing Now. **Creative Nursing**, On-line, v. 25, n. 1, p.6- 9, 2019. Disponível em: <https://connect.springerpub.com/content/sgrcn/25/1/6>. Acesso em: 08 jul. 2019.

STURZA, Janaína Machado; MARQUES, Aline Damian. Consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. **Direito, Estado e Sociedade**, on-line, n.50, p. 109-125, 2017. Disponível em: <http://direitoestadosociedade.jur.puc-rio.br/media/artigo%205.pdf>. Acesso em: 03 de novembro de 2019.

TALAMONE, Simone. **Jornal da USP**. USP prepara a campanha Nursing Now no Brasil, 2019. Disponível em: <https://jornal.usp.br/universidade/usp-prepara-campanha-nursing-now-no-brasil/>. Acesso em: 09 de maio de 2019.

TAMBASCO, Letícia de Paula *et al.* A satisfação no trabalho da equipe multiprofissional que atua na Atenção Primária à Saúde. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 4, p. 140-151, jun. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-11042017000600140&lng=en&tlng=pt. Acesso em 30 de setembro de 2020.

TASCA, Renato *et al.* Recomendações para o fortalecimento da atenção primária à saúde no Brasil. **Revista Panamericana de Salud Pública**, [Online], v. 44, p. 1-8, 6 jan. 2020. Pan American Health Organization. <http://dx.doi.org/10.26633/rpsp.2020.4>.

TAVARES, Tayrine Ypuena *et al.* O cotidiano dos enfermeiros que atuam no serviço de atendimento móvel de urgência. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, [S.L.], v. 7, p. 1-10, 8 jul. 2017. RECOM Disponível em: <http://dx.doi.org/10.19175/recom.v7i0.1466>. Acesso em: 09 out. 2020.

TEIXEIRA, Natália Longati; SILVA, Milena Muniz; DRAGANOV, Patrícia Bover. Desafios do Enfermeiro no gerenciamento de conflitos entre a equipe de Enfermagem. **Revista de Administração em Saúde**, [S.L.], v. 18, n. 73, p. 1-12, 28 dez. 2018.

TERUYA, Kelly Yukari; COSTA, Ana Cláudia de Souza; GUIRARDELLO, Edinêis de Brito. Job satisfaction of the nursing team in intensive care units. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, Ribeirão preto, v. 27, p.27- 31, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692019000100366. Acesso em: 20 de setembro de 2019.

TESSER, Charles Dalcanale; NORMAN, Armando Henrique; VIDAL, Tiago Barra. Acesso ao cuidado na Atenção Primária à Saúde brasileira: situação, problemas e estratégias de superação. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 42, n.1, p. 361-378, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sdeb/v42nspe1/0103-1104-sdeb-42-spe01-0361.pdf>. Acesso em 06 de outubro de 2018.

THOFEHRN, Maira Buss *et al.* Processo de trabalho dos enfermeiros na produção de saúde em um Hospital Universitário de Múrcia/Espanha. **Ciência, Cuidado e Saúde**, On-line, v. 14, n. 1, p.924-932,. 2015. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/d8c3/8893fd30bff06ea5abee28dd3cc71544d849.pdf>. Acesso em: 10 de setembro de 2018.

THUMÉ, Elaine *et al.* Formação e prática de enfermeiros para a Atenção Primária à Saúde - avanços, desafios e estratégias para fortalecimento do Sistema Único de Saúde. **Saúde em Debate**, [Online], v. 42, n. 1, p. 275-288, set. 2018. FapUNIFESP (SciELO).

<http://dx.doi.org/10.1590/0103-11042018s118>. Disponível em:
<http://www.scielo.org/article/sdeb/2018.v42nspe1/275-288/pt/>. Acesso em: 22 set. 2020.

TONELLI, Bárbara Quadros *et al.* Rotatividade de profissionais da Estratégia Saúde da Família no município de Montes Claros, Minas Gerais, Brasil. **Revista da Faculdade de Odontologia - Upf**, [S.L.], v. 23, n. 2, p. 180-185, 22 out. 2018. UPF Editora.
<http://dx.doi.org/10.5335/rfo.v23i2.8314>.

TREVISO, Patricia *et al.* Competências do enfermeiro na gestão do cuidado. **Revista de Administração em Saúde**, [S.L.], v. 17, n. 69, p. 1-15, 17 out. 2017. Associação Brasileira de Medicina Preventiva e Administração em Saúde - ABRAMPAS.
<http://dx.doi.org/10.23973/ras.69.59>.

TRINDADE, Liliane Ribeiro. et al. Compreensão do processo de enfermagem por enfermeiros de um hospital geral do sul do Brasil. **Revista de Enfermagem da UFSM**, online, v. 5, n. 2, p. 267–277, 2015. Disponível em:
<https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/15923/pdf>. Acesso em: 02 de novembro de 2019.

VIANA, Danuza Maria *et al.* A EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE NA PERSPECTIVA DO ENFERMEIRO NA ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA. **Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro**, [Internet], v. 5, n. 2, p. 1658-1668, maio/ago. 2015. Disponível em:
<http://seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/view/470/868>. Acesso em: 04 out. 2020.

VILELA, Gláucia de Sousa *et al.* CONSTRUÇÃO IDENTITÁRIA DO ENFERMEIRO DIANTE DO PROCESSO DE DISTRESSE MORAL EM UM CENTRO DE TERAPIA INTENSIVA. **Rev Min Enferm**, [Internet], v. 24, n. 2, p. 1-12, set. 2020.

VILELA, Gláucia de Sousa. **Configuração identitária do enfermeiro da Estratégia de Saúde da Família de um município do interior do Estado de Minas Gerais**. 2014. 136 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Enfermagem, Escola de Enfermagem, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014. Disponível em:
<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/ANDO-9KYPQS>. Acesso em: 27 nov. 2020

WALDOW, Vera Regina. Enfermagem: a prática do cuidado sob o ponto de vista filosófico. **Investigación En Enfermería**, online, v. 17, n. 1, p.13-25, 2015. Disponível em:
<http://www.ufjf.br/pgenfermagem/files/2018/04/Enfermagem-a-pr%C3%A1tica-do-cuidado-sob-o-ponto-de-vista-filos%C3%B3fico.pdf>. Acesso em 15 de junho de 2019.

WEBER, Mônica Ludwig *et al.* Melhores práticas de enfermagem: potencialidades e desafios em um contexto assistencial. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, [Internet], v. 9, p. 1-10, 24 dez. 2019. RECOM (Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro).
<http://dx.doi.org/10.19175/recom.v9i0.3504>.

WEYCAMP, Juliana Marques. et al. Educação permanente em saúde na atenção básica: percepções dos profissionais de enfermagem. **Revista de Enfermagem da UFSM**, on-line, v.6, n.2, p. 282-289, 2016. Disponível em:
<https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/16754> .Acesso em: 28 de outubro de 2019.

WOJCIK, Ladinês Francieli Tyburski. **A lei do exercício profissional de enfermagem: o cotidiano de enfermeiros da Atenção Básica à Saúde**. 2019. 57 f. TCC (Graduação) - Curso de Bacharelado em Enfermagem, Departamento de Ciências da Saúde, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Erechim, 2019.

ZUCHETTO, Milena Amorim *et al.* O cuidado de enfermagem de reabilitação à luz do princípio da esperança: aplicando conhecimentos da neuromarketing. **Brazilian Journal Of Development**, Curitiba, v. 6, n. 7, p. 47033-47046, jul. 2020

ANEXO A – Parecer Consubstanciado do CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Valorização, Reconhecimento e Satisfação no trabalho do Enfermeiro na Atenção Primária à Saúde.

Pesquisador: FERNANDA ESMÉRIO PIMENTEL

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 11590019.4.0000.5147

Instituição Proponente: Faculdade de Enfermagem

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.300.808

Apresentação do Projeto:

Apresentação do projeto está clara, detalhada de forma objetiva, descreve as bases científicas que justificam o estudo.

Objetivo da Pesquisa:

Os Objetivos da pesquisa estão claros bem delineados, apresenta clareza e compatibilidade com a proposta, tendo adequação da metodologia aos objetivos pretendido.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos e benefícios descritos em conformidade com a natureza e propósitos da pesquisa. O risco que o projeto apresenta é caracterizado como risco mínimo e benefícios esperados estão adequadamente descritos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está bem estruturado, delineado e fundamentado, sustenta os objetivos do estudo em sua metodologia de forma clara e objetiva, e se apresenta em consonância com os princípios éticos norteadores da ética na pesquisa científica envolvendo seres humanos elencados na resolução 466/12 do CNS e com a Norma Operacional N° 001/2013 CNS.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O protocolo de pesquisa está em configuração adequada, apresenta FOLHA DE ROSTO devidamente preenchida, com o título em português, identifica o patrocinador pela pesquisa.

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
Bairro: SAO PEDRO **CEP:** 36.036-900
UF: MG **Município:** JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3788 **Fax:** (32)1102-3788 **E-mail:** cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação do Parecer: 3.300.808

Apresenta o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO em linguagem clara para compreensão dos participantes, apresenta justificativa e objetivo, campo para identificação do participante, descreve de forma suficiente os procedimentos, informa que uma das vias do TCLE será entregue aos participantes, assegura a liberdade do participante recusar ou retirar o consentimento sem penalidades, garante sigilo e anonimato, explicita riscos e desconfortos esperados, indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, contato do pesquisador e do CEP e informa que os dados da pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador pelo período de cinco anos. Apresenta o INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS de forma pertinente aos objetivos delineados e preserva os participantes da pesquisa. O Pesquisador apresenta titulação e experiência compatível com o projeto de pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas no Manual Operacional para CPEs. Apresenta DECLARAÇÃO de infraestrutura e de concordância com a realização da pesquisa.

Recomendações:

Retirar a letra "R" ou escrever a palavra toda no item Palavra Chave.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Diante do exposto, o projeto está aprovado, pois está de acordo com os princípios éticos norteadores da ética em pesquisa estabelecido na Res. 466/12 CNS e com a Norma Operacional N° 001/2013 CNS. Data prevista para o término da pesquisa: janeiro de 2020.

Considerações Finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa CEP/UFJF, de acordo com as atribuições definidas na Res. CNS 466/12 e com a Norma Operacional N°001/2013 CNS, manifesta-se pela APROVAÇÃO do protocolo de pesquisa proposto. Vale lembrar ao pesquisador responsável pelo projeto, o compromisso de envio ao CEP de relatórios parciais e/ou total de sua pesquisa informando o andamento da mesma, comunicando também eventos adversos e eventuais modificações no protocolo.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
----------------	---------	----------	-------	----------

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
 Bairro: SAO PEDRO CEP: 36.036-900
 UF: MG Município: JUIZ DE FORA
 Telefone: (32)2102-3788 Fax: (32)1102-3788 E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br



Continuação do Parecer: 3.300.808

Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1323745.pdf	10/04/2019 16:52:06		Aceito
Outros	jf.pdf	10/04/2019 16:51:24	FERNANDA ESMÉRIO	Aceito
Outros	Questionario.pdf	09/04/2019 22:02:12	FERNANDA ESMÉRIO	Aceito
Outros	AlemParaiba.pdf	09/04/2019 21:57:05	FERNANDA ESMÉRIO	Aceito
Outros	SantosDumont.pdf	09/04/2019 21:53:01	FERNANDA ESMÉRIO	Aceito
Outros	Ewbank.pdf	09/04/2019 21:51:32	FERNANDA ESMÉRIO	Aceito
Outros	Barbacena.pdf	09/04/2019 21:50:09	FERNANDA ESMÉRIO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	pre_projeto.docx	09/04/2019 21:47:15	FERNANDA ESMÉRIO PIMENTEL	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo.pdf	09/04/2019 21:46:54	FERNANDA ESMÉRIO PIMENTEL	Aceito
Folha de Rosto	folharosto.pdf	09/04/2019 21:28:13	FERNANDA ESMÉRIO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JUIZ DE FORA, 03 de Maio de 2019

Assinado por:
Jubel Barreto
(Coordenador(a))

Endereço: JOSE LOURENCO KELMER S/N
Bairro: SAO PEDRO CEP: 36.036-900
UF: MG Município: JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3788 Fax: (32)1102-3788 E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br

APÊNDICE A- Termo de consentimento livre e esclarecido



Apêndice A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidar você Enfermeiro atuante na Atenção Primária à Saúde, para participar como voluntário (a) da pesquisa “Valorização, Reconhecimento e Satisfação no trabalho do Enfermeiro na Atenção Primária à Saúde”. O motivo que nos leva a realizar essa pesquisa é que a valorização, o reconhecimento e a satisfação são atributos que colaboram com o desenvolvimento do processo de trabalho do enfermeiro, gerando melhoria na qualidade da assistência em saúde, e conseqüentemente a melhoria da assistência de enfermagem. Espera-se que a pesquisa contribua na construção de conhecimentos e diretrizes à cerca do processo de valorização, reconhecimento e satisfação dos enfermeiros no trabalho da Atenção Primária à Saúde; elaborar estratégias na área da Saúde do Trabalhador que vislumbre a promoção da valorização, do reconhecimento e da satisfação do enfermeiro no trabalho para melhoria do seu bem-estar profissional e pessoal; contribuir para o conhecimento da enfermagem. Essa pesquisa tem como objetivo geral analisar como os enfermeiros percebem a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho desenvolvido na Atenção Primária à Saúde.

Caso você concorde em participar da pesquisa, respondendo ao questionário online, você deverá concordar com o Termo de Consentimento Livre Esclarecido, clicando na opção “Li e concordo com os termos de participação”. A seguir você terá acesso ao questionário composto por questões abertas e fechadas à respeito do tema em questão. Caso não queira participar da pesquisa você terá a opção “Li e não concordo com os termos de participação”, escolhendo esta última opção, você será automaticamente excluído da pesquisa.

Suas respostas contribuirão e subsidiarão a construção da pesquisa. A pesquisa é considerada de riscos mínimos, os mesmos riscos que se corre nas atividades cotidianas como conversar, responder perguntas e enquetes. Você poderá sentir incômodo ou constrangimento em responder as perguntas, tomando o seu tempo, por esse motivo, você poderá de imediato interromper sua participação, sem nenhum prejuízo. Não haverá interferência do pesquisador em nenhum aspecto, psicológico e social, bem como da intimidade do participante. Em caso de danos comprovados decorrentes da participação no estudo o pesquisador assumirá a responsabilidade.

Para participar deste estudo você não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causadas atividades em que participará você tem direito a indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O pesquisador não

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF
 Campus Universitário da UFJF
 Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
 CEP: 36036-900
 Fone: (32) 2102- 3788 / E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br



vai divulgar seu nome e nem de seu município. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida a você. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos. Decorrido este tempo, o pesquisador avaliará os documentos para a sua destinação final, de acordo com a legislação vigente. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Declaro que concordo em participar da pesquisa e que me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Juiz de Fora, _____ de _____ de 20 ____ .

Assinatura do Participante

Assinatura do (a) Pesquisador (a)

Nome do Pesquisador Responsável: Fernanda Esmério Pimentel
Campus Universitário (Universidade Federal de Juiz de Fora) - Rua José Lourenço Kelmer, s/n - São Pedro, Juiz de Fora - MG, 36036-900
Faculdade de Enfermagem/Programa de Pós-Graduação em enfermagem/Mestrado Acadêmico em Enfermagem.
CEP: 36036-900
Fone: (32) 2102-3821
E-mail: femandynhapimentel155@hotmail.com

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF
Campus Universitário da UFJF
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
CEP: 36036-900
Fone: (32) 2102- 3788 / E-mail: cep.propesq@ufjf.edu.br

APÊNDICE B- Solicitação de e-mails dos enfermeiros da APS às Secretarias de Saúde

Ilm^a Dr^a
Secretario de Saúde
Prefeitura de XXXX- MG

26 de março de 2019.

Eu, Enf. Fernanda Esmério Pimentel, discente do curso de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem - Mestrado Acadêmico em Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), orientada pela Professora Dr^a Beatriz Francisco Farah, docente da Faculdade de Enfermagem da UFJF, estou realizando a pesquisa intitulada “**Valorização, Reconhecimento e Satisfação no trabalho do Enfermeiro na Atenção Primária à Saúde**”.

A pesquisa tem como objetivo geral: analisar como os enfermeiros percebem a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho desenvolvido na Atenção Primária à Saúde.

Espera-se que a pesquisa possa contribuir na construção de conhecimentos e diretrizes à cerca do processo de valorização, reconhecimento e satisfação dos enfermeiros no trabalho da Atenção Primária à Saúde. Elaborar estratégias na área da Saúde do Trabalhador que vislumbre a promoção da valorização, do reconhecimento e da satisfação do enfermeiro no trabalho para melhoria do seu bem-estar profissional e pessoal. Contribuir para o conhecimento da enfermagem.

Utilizaremos como instrumento para a coleta de dados um questionário online com enfermeiros de alguns municípios de Minas Gerais, sendo um deles XXXXXX. Portanto, venho solicitar vossa colaboração nos autorizando a liberação dos e-mails dos enfermeiros da Atenção Primária à Saúde do município, para convidá-los a participarem da pesquisa online. Caso não haja a lista de e-mails, solicitamos o contato telefônico. A participação dos enfermeiros é voluntária. A referida pesquisa será submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFJF, e só será iniciada após a sua aprovação.

Caso concorde, será necessário o de acordo, datado e com vossa assinatura e carimbo ou de servidor responsável.

Comprometo-me assim que concluída a pesquisa, disponibilizar uma cópia da mesma à esta subsecretaria.

Sem mais para o momento, me coloco ao inteiro dispor para quaisquer esclarecimentos e deixo meus contatos abaixo.

Atenciosamente.

Enf. Fernanda Esmério Pimentel- Pesquisadora responsável

Contato: Celular: (32) 98709-4123 E-mail:fernandynhapimentel55@hotmail.com

APÊNDICE C- Questionário

"Valorização, Reconhecimento e Satisfação no trabalho do Enfermeiro na Atenção Primária à Saúde".

Aos enfermeiros da Atenção Primária à Saúde (APS) do Sistema Único de Saúde (SUS) -MG.

Agradecemos antecipadamente sua colaboração na pesquisa intitulada "Valorização, Reconhecimento e Satisfação no trabalho do Enfermeiro na Atenção Primária à Saúde". Esse questionário faz parte da pesquisa de dissertação de mestrado em enfermagem do Programa de Pós-Graduação – Mestrado em Enfermagem, da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Sua participação é muito importante para o desenvolvimento da pesquisa, por isso será garantido o sigilo das informações. Seu nome não aparecerá na pesquisa e em nenhuma publicação. Para ter acesso ao questionário e conhecer o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), clique em preencher formulário e em seguida escolha uma das opções "Li e concordo com os termos de participação" e posteriormente terá acesso as perguntas ou "Li e não concordo com os termos de participação" e assim você optará por não participar da pesquisa.

Para qualquer outra informação, você poderá entrar em contato com os pesquisadores responsáveis:

Fernanda Esmério Pimentel – Enfermeira Mestranda do Programa de Pós Graduação – Mestrado em Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora – e-mail: fernadynhapimentel55@hotmail.com

Beatriz Francisco Farah – Professora do Programa de Pós Graduação – Mestrado em Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora e do curso de Enfermagem da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Juiz de Fora – Orientadora – e-mail: b.farah@hotmail.com

***Obrigatório**

1. Endereço de e-mail *

2. *Marcar apenas uma oval.*

Opção 1

Seção sem título

3. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido -TCLE *

Gostaríamos de convidar você Enfermeiro da Atenção Primária à Saúde (APS), para participar como voluntário (a) da pesquisa "Valorização, Reconhecimento e Satisfação no trabalho do Enfermeiro na Atenção Primária à Saúde". O motivo que nos leva a realizar essa pesquisa é que a valorização, o reconhecimento e a satisfação são atributos que colaboram com o desenvolvimento do processo de trabalho do enfermeiro, gerando melhoria na qualidade da assistência em saúde, e consequentemente a melhoria da assistência de enfermagem. Espera-se que a pesquisa contribua na construção de conhecimentos e diretrizes à cerca do processo de valorização, reconhecimento e satisfação dos enfermeiros no trabalho da Atenção Primária à Saúde; elaboração de estratégias na área da Saúde do Trabalhador que vislumbre a promoção da valorização, do reconhecimento e da satisfação do enfermeiro no trabalho para melhoria do seu bem-estar profissional e pessoal e contribuir para o conhecimento da enfermagem. Essa pesquisa tem como objetivo geral analisar como os enfermeiros percebem a valorização, o reconhecimento e a satisfação no trabalho desenvolvido na Atenção Primária à Saúde. Caso você concorde em participar da pesquisa, respondendo ao questionário online, você deverá concordar com o Termo de Consentimento Livre Esclarecido, clicando na opção "Li e concordo com os termos de participação" A seguir você terá acesso ao questionário composto por questões abertas e fechadas à respeito do tema em questão. Caso não queira participar da pesquisa você terá a opção "Li e não concordo com os termos de participação", escolhendo esta última opção, você será automaticamente excluído da pesquisa. Suas respostas contribuirão e subsidiarão a construção do estudo. A pesquisa é considerada de riscos mínimos, os mesmos riscos que se corre nas atividades cotidianas como conversar, responder perguntas e enquetes. Você poderá sentir incômodo ou constrangimento em responder as perguntas, tomando o seu tempo, por esse motivo, você poderá de imediato interromper sua participação, sem nenhum prejuízo. Não haverá interferência do pesquisador em nenhum aspecto, psicológico e social, bem como da intimidade do participante. Em caso de danos comprovados decorrentes da participação no estudo o pesquisador assumirá a responsabilidade. Para participar deste estudo você não vai ter nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causadas atividades em que participará você tem direito a indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O pesquisador não vai divulgar seu nome e nem de seu município. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar. Este termo de consentimento será encaminhado para o seu e-mail, após o preenchimento do formulário, juntamente com suas respostas, e outra cópia ficará arquivada com o pesquisador responsável. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos. Decorrido este tempo, o pesquisador avaliará os documentos para a sua destinação final, de acordo com a legislação vigente. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos. Declaro que concordo em participar da pesquisa e que me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Marcar apenas uma oval.

"Li e concordo com os termos de participação".

"Li e NÃO concordo com os termos de participação"

Instruções

1. Não deixe perguntas ou itens em branco, pois isso o impedirá de prosseguir para a próxima questão.
2. O questionário será respondido on line para facilitar sua participação.
3. Para o envio das respostas do questionário, você deverá ao final optar por enviar as suas respostas.
4. A sua agilidade em responder o questionário nos permitirá maior avanço no desenvolvimento e término da pesquisa.

Agradecemos sua colaboração!
Equipe de pesquisadores.

A- Caracterização Geral

4. Data de preenchimento do questionário *

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

5. A.1 Iniciais do seu nome (Exemplo: F.E.P) *

6. A.2 Sexo *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

7. 6A.3 Município de MG onde atua na Atenção Primária à Saúde. *

Marcar apenas uma oval.

- Além Paraíba
- Barbacena
- Ewbank da Câmara
- Juiz de Fora
- Santos Dumont
- Belo Horizonte
- Lima Duarte
- Ressaquinha
- Ouro Branco
- Paiva
- Cipotânea
- Governador Valadares
- Passos
- Contagem
- Congonhas
- Araguari
- Uberaba
- Lavras
- Três Corações
- Santa Bárbara
- Betim
- Sarzedo
- Oliveira Fortes
- Outro: _____

8. A.4 Estado Conjugal *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca fui casado(a)
- Casado(a) ou vive com companheiro(a)
- Separado(a) ou divorciado(a)
- Viúvo(a)

9. A.5 Número de filhos *

Marcar apenas uma oval.

- 0
- 1 ou 2
- 3 ou 4
- Mais de 4

10. A.6 Idade *

11. A.7 Data de Nascimento *

Exemplo: 7 de janeiro de 2019

12. A.8 Ano de formação/graduação *

13. A.9 Marque suas formações *

Marque todas que se aplicam.

- Graduação
- Residência
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-Doutorado

14. A. 10 Você possui curso de especialização em "Atenção Primária à Saúde e/ou Saúde da Família"? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

B- Trabalho Profissional

15. B.1 Tempo de serviço na área da saúde (em anos) *

16. B.2 Em quantos locais você trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- 1
- 2
- 3 ou mais

-
17. B.3 Carga horária semanal de trabalho em todos os serviços na área da enfermagem *

Marcar apenas uma oval.

- 30 horas
- 40 horas
- 60 horas
- 60 horas ou mais

18. B.4 Você exerce a função de supervisor da unidade em que atua (APS)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

19. B.5 Há quanto tempo atua como Enfermeiro na Atenção Primária à Saúde? *

20. B.6 Há quanto tempo atua como Enfermeiro nesta Unidade de Saúde? *

21. B.7 A Unidade que atua possui Estratégia Saúde da Família? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

22. B.8 Qual sua carga horária de trabalho nesta unidade? *

Marcar apenas uma oval.

20 horas

30 horas

40 horas

23. B.9 Você trabalha sob qual regime? *

Marcar apenas uma oval.

CLT

Estatutário

Terceirizado

Recibo de Pagamento Autônomo

Contrato anual

Outros

24. B.10 Você recebe algum incentivo no exercício de seu vínculo com a Prefeitura do seu município? *

Marque todas que se aplicam.

Função gratificada

Incentivo Produtividade

incentivo PSF

Plano de carreira, cargos e salários

Insalubridade

Outro

Nenhum

25. B.11 Qual a sua remuneração salarial na Secretaria Municipal de Saúde? (Tome como referência o salário mínimo de 2019, R\$998,00). *

Marcar apenas uma oval.

- Até 1 salário mínimo
- Entre 1 e 2 salários mínimos
- Entre 2 e 3 salários mínimos
- Entre 3 e 4 salários mínimos
- Entre 4 e 5 salários mínimos
- Entre 5 e 6 salários mínimos
- Entre 6 e 7 salários mínimos
- Entre 7 e 8 salários mínimos
- Entre 8 e 9 salários mínimos
- Entre 9 e 10 salários mínimos
- Mais de 10 salários mínimos

26. B.12 Atualmente sua equipe de trabalho está completa? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

27. B.13 Se estiver incompleta, marque os profissionais que estão faltando.

Marque todas que se aplicam.

- Assistente social
- Auxiliar de Enfermagem
- Enfermeiro
- Médico
- Dentista
- Técnico em Enfermagem
- Técnico em Saúde Bucal
- Agente Comunitário de Saúde
- Auxiliar de Saúde Bucal

28. B.14 Classifique em ORDEM CRESCENTE de 1 À 5, as atividades mais realizadas por você no cotidiano de seu trabalho, sendo 1 a que você mais realiza e 5 a que menos realiza. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Assistenciais	<input type="radio"/>				
Gerenciais	<input type="radio"/>				
Educativas	<input type="radio"/>				
Pesquisa	<input type="radio"/>				
Participação política	<input type="radio"/>				

C- Valorização

29. C.1 O que é valorização no trabalho do Enfermeiro para você? *

30. C.2 Você se considera valorizado no trabalho que desenvolve na APS? *

-
31. C.3 Quais são os fatores que você considera interferir na valorização do seu trabalho na APS? *

32. C.4 Quais são os fatores que você considera interferir na desvalorização do seu trabalho na APS? *

D- Reconhecimento

33. D.1 O que é reconhecimento no trabalho para você? *

34. D.2 Você se considera reconhecido no trabalho que desenvolve na APS? *

35. D.3 Quais são os fatores que você considera interferir no reconhecimento do seu trabalho na APS? *

36. D.4 Quais são os fatores que você considera interferir no não reconhecimento do seu trabalho na APS? *

E- Satisfação

37. E.1 O que é satisfação no trabalho para você? *

38. E.2 Você se considera satisfeito com o seu trabalho desenvolvido na APS? *

39. E.3 Quais são os fatores que você considera interferir na satisfação do seu trabalho na APS? *

40. E.4 Quais são os fatores que você considera interferir na insatisfação do seu trabalho na APS? *

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE D-Categorização Valorização

Categorias iniciais (Valorização)			
<p>1-Cuidado com a saúde do enfermeiro</p> <p>2- Desigualdade entre os profissionais da APS</p> <p>3- A valorização advinda de terceiros</p> <p>4- Valorização e as suas relações</p> <p>5- Requisitos necessários para a valorização</p> <p>6- Recursos necessários para a valorização</p> <p>7- Percepção da valorização</p>		<p>8- Aspectos que influenciam negativamente na valorização</p> <p>9- Aspectos que contribuem para a valorização do enfermeiro</p> <p>10- Valorização enquanto salário</p> <p>11- Valorização enquanto reconhecimento</p> <p>12- Valorização como forma de incentivo</p> <p>13- Política influencia na desvalorização</p> <p>14- Valorização que resulta em satisfação</p>	
Categorias Intermediárias (Valorização)			
<u>Valorização e suas relações com a satisfação e o reconhecimento</u>	<u>Fatores que contribuem para a valorização</u>	<u>Fatores que influenciam na desvalorização</u>	<u>Atores envolvidos com a valorização</u>
<p>*Valorização enquanto reconhecimento;</p> <p>*Valorização que resulta em satisfação;</p>	<p>*Requisitos necessários para a valorização;</p> <p>*Recursos necessários para a valorização;</p> <p>*Aspectos que contribuem para a valorização do enfermeiro</p> <p>* Cuidado com a saúde do enfermeiro;</p>	<p>* Aspectos que influenciam negativamente na valorização;</p> <p>* Política influencia na desvalorização;</p> <p>*Desigualdade entre os profissionais da APS</p>	<p>*A valorização advinda de terceiros;</p> <p>*Valorização enquanto salário;</p> <p>*Valorização como forma de incentivo;</p> <p>*Valorização e suas relações;</p> <p>*Percepção da valorização;</p>
Categorias Finais (Valorização)			
<u>Conceito de valorização profissional na percepção dos enfermeiros da APS</u>	<u>Fatores que contribuem para a geração de valorização profissional</u>	<u>Fatores que fazem parte do cotidiano dos enfermeiros da APS que influenciam a desvalorização profissional</u>	
<p>*Valorização e suas relações com a satisfação e o reconhecimento;</p> <p>*Atores envolvidos com a valorização</p>	<p>*Fatores que contribuem para a valorização</p>	<p>*Fatores que influenciam na desvalorização;</p>	

APÊNDICE E- Categorização Reconhecimento

Categorias Iniciais (Reconhecimento)			
<p>1-Significado do reconhecimento</p> <p>2- Aspectos que interferem no reconhecimento</p> <p>3- Exigências que interferem no reconhecimento</p> <p>4- O Reconhecimento advindo pela percepção de terceiros</p> <p>5- O reconhecimento por meio do fator financeiro</p> <p>6- Sentimentos que envolvem o reconhecimento</p> <p>7- Reconhecimento e sua ligação com a valorização</p>		<p>8- Reconhecimento como resultado do esforço no desenvolvimento do trabalho</p> <p>09- Invisibilidade do enfermeiro</p> <p>10- Recursos necessários para sentir-se reconhecido</p> <p>11- Reconhecimento é a importância dada ao trabalho do enfermeiro</p> <p>12- Resultados do reconhecimento</p>	
Categorias Intermediárias (Reconhecimento)			
<p><u>Reconhecimento e suas relações na percepção dos enfermeiros</u></p> <p>*Significado do reconhecimento</p> <p>*O reconhecimento advindo pela percepção de terceiros</p> <p>*Reconhecimento como resultado do esforço no desenvolvimento do trabalho</p> <p>*Reconhecimento é a importância dada ao trabalho do enfermeiro</p>	<p><u>Aspectos que influenciam negativamente no reconhecimento dos enfermeiros</u></p> <p>*Aspectos que interferem no reconhecimento</p> <p>*Invisibilidade do enfermeiro</p>	<p><u>Reconhecimento e as suas relações</u></p> <p>*Sentimentos que envolvem o reconhecimento</p> <p>*Reconhecimento e sua ligação com a valorização</p> <p>*O reconhecimento por meio do fator financeiro</p>	<p><u>Fatores que colaboram para os enfermeiros se sentirem reconhecidos</u></p> <p>Requisitos necessários para se sentir reconhecido</p> <p>Exigências que interferem no reconhecimento</p> <p>Recursos necessários para sentir-se reconhecido</p> <p>Resultados do reconhecimento</p>
Categorias Finais (Reconhecimento)			
<p><u>Conceito de reconhecimento profissional na percepção dos enfermeiros da APS</u></p> <p>*Reconhecimento e suas relações na percepção dos enfermeiros</p> <p>*Reconhecimento e as suas relações</p>	<p><u>Fatores que fazem parte do cotidiano dos enfermeiros e que comprometem o seu reconhecimento profissional</u></p> <p>*Aspectos que influenciam negativamente no reconhecimento dos enfermeiros</p>	<p><u>Fatores que contribuem para a geração do reconhecimento profissional</u></p> <p>*Fatores que colaboram para os enfermeiros se sentirem reconhecidos</p>	

APÊNDICE F-Categorização Satisfação

Categorias Iniciais (Satisfação)			
<p>1-Requisitos para sentir-se satisfeito</p> <p>2- Insatisfação como resultado do não reconhecimento</p> <p>3- Gestores geram insatisfação no trabalho do enfermeiro</p> <p>4- Recursos que interferem na satisfação</p> <p>5- Fatores que geram na satisfação</p> <p>6- O desrespeito gera insatisfação satisfação</p> <p>7- O papel de terceiros na satisfação</p> <p>8- Sentimentos que envolvem a satisfação</p>		<p>9- A valorização que gera satisfação</p> <p>10- A satisfação que advém do fator financeiro</p> <p>11- A influência da política na insatisfação</p> <p>12- Insatisfação proveniente do excesso de trabalho em seu cotidiano</p> <p>13- Significados da satisfação</p> <p>14-Insatisfação gerada pelo fator financeiro</p> <p>15- Satisfação como resultado do meu trabalho</p> <p>16- Satisfação como resultado do bem estar e saúde dos pacientes</p>	
Categorias Intermediárias (Satisfação)			
<u>Percepção dos enfermeiros sobre satisfação</u>	<u>Aspectos que influenciam a insatisfação</u>	<u>Aspectos que geram a satisfação</u>	<u>Aspectos que permeiam o conceito de satisfação</u>
<p>*Requisitos para sentir-se satisfeito</p> <p>*Significados da satisfação</p> <p>*Sentimentos que envolvem a satisfação</p>	<p>* Insatisfação como resultado do não reconhecimento</p> <p>*Gestores geram insatisfação no trabalho do enfermeiro</p> <p>* O desrespeito gera insatisfação</p> <p>* A influência da política na insatisfação</p> <p>* Insatisfação proveniente do excesso de trabalho em seu cotidiano</p> <p>*Insatisfação gerada pelo fator financeiro</p>	<p>*Recursos que interferem na satisfação</p> <p>*A satisfação que advém do fator financeiro</p> <p>*Fatores que geram a satisfação</p>	<p>*O papel de terceiros na satisfação</p> <p>* A valorização que gera satisfação</p> <p>* Satisfação como resultado do meu trabalho</p> <p>*Satisfação como resultado do bem estar e saúde dos pacientes</p>
Categorias Finais (Satisfação)			
<u>Conceito de satisfação profissional na percepção dos enfermeiros da APS</u>	<u>Fatores inseridos no dia-a-dia do enfermeiro que contribuem para a insatisfação profissional</u>	<u>Fatores que contribuem para a satisfação do enfermeiro</u>	
<p>*Percepção dos enfermeiros sobre satisfação</p> <p>*Aspectos que permeiam o conceito de satisfação</p>	<p>*Aspectos que influenciam a insatisfação</p>	<p>* Aspectos que geram a satisfação</p>	