



UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE
PÓS-GRADUAÇÃO LATU SENSU EM SAÚDE MENTAL
FUNDAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL HOSPITAL DE CLÍNICAS GASPAR VIANNA

DIANA MADEIRA RODRIGUES



**EMERGÊNCIA PSIQUIÁTRICA: A SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE
ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL PÚBLICO EM BELÉM/PA**

BELÉM-PA

2019

DIANA MADEIRA RODRIGUES

**EMERGÊNCIA PSIQUIÁTRICA: A SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE
ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL PÚBLICO EM BELÉM/PA**

Trabalho de Conclusão de Residência apresentado para obtenção do Título de Especialista em Atenção a Saúde Mental da Universidade do Estado do Pará – UEPA, orientado pela Prof^a MSc. Maria Selma C. Frota Duarte.

BELÉM-PA

2019

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Fundação Pública Estadual Hospital de Clínicas Gaspar Vianna
Biblioteca Prof. Dr. Sérgio Martins Pandolfo

R696e Rodrigues, Diana Madeira
 Emergência Psiquiátrica: a satisfação dos profissionais de
 enfermagem de um hospital público em Belém/PA./ Diana Madeira
 Rodrigues; orientadora: Prof^a Msc. Maria Selma C. Frota
 Duarte_2019.
 60p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Residência Multiprofissional em
Atenção à Saúde Mental)-Universidade Estadual do Pará e Fundação Pública
Estadual Hospital de Clínicas Gaspar Vianna, Belém, 2019.

1. Emergência Psiquiátrica. 2. Satisfação no Trabalho. 3.
Profissionais de Enfermagem. I. Duarte, Maria Selma C. Frota,
orient. II. Título.

CDD 22^a. ed: 616.89

DIANA MADEIRA RODRIGUES

**EMERGÊNCIA PSIQUIÁTRICA: A SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE
ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL PÚBLICO EM BELÉM/PA**

Trabalho de Conclusão de Residência apresentado para obtenção do Título de Especialista em Atenção a Saúde Mental da Universidade do Estado do Pará – UEPA, orientado pela Profª MSc. Maria Selma C. Frota Duarte.

Banca Examinadora:

Profª. MSc. Maria Selma Carvalho Frota Duarte - Orientador
Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Vianna

Profª MSc. Marly Lobato Maciel - Membro
Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Vianna

Prof. MSc. João Bosco Monteiro – Membro
Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Vianna

Esp. Adriana Paula Rocha de Lucena – Suplente
Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Vianna

Apresentado em: ___/___/___.

Conceito: _____

BELÉM – PA
2019

DEDICATÓRIA

Dedico a minha amada filha Gabriela Sampaio, meu amor, minha vida, minha razão de viver, pois é para ela e por ela que realizo meus maiores sonhos, e foi justamente por ela que escolhi fazer a Residência em Saúde Mental, por ser uma criança autista, que precisa de uma atenção especial.

Ao meu pai Cicero Rodrigues (in memoriam), que não pode estar presente neste momento tão incrível da minha vida, mas se hoje consegui concluir mais esta etapa foi devido a ele, que sempre acreditou em mim, pois seus ensinamentos e valores alimentaram minha alma e conduziram meus passos até aqui. Saudades eternas!

Dedico ao meu esposo, amigo e companheiro de todas as horas, Georgiton Miranda Ribeiro, por me compreender e me tolerar, me dando apoio, amor, carinho e motivação nos momentos de angústia, em que pensava em desistir da Residência.

Dedico aos Profissionais de Enfermagem que atuam na Emergência Psiquiátrica, os quais tive a oportunidade de conviver e de aprender e de agradecer por aceitarem a realizar este estudo, pois é devido a eles que o trabalho pôde ser concluído, e em especial, a um Profissional de Enfermagem, Valber (in memoriam), que foi o motivo de eu realizar a pesquisa, através da convivência diária durante a Residência. Um Profissional que dividia seu tempo para família, amigos e trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a **Deus** por minha vida, pela minha profissão, pela oportunidade de passar na Residência, por me ajudar a enfrentar os desafios da vida que são longos, e por ter me dado saúde, proteção e motivação de chegar ao final.

Aos meus amigos da Residência: **Jacqueline, Paula, Marilúcia, Isabela, Eraldo e Denise**, pela parceria, companheirismo, apoio, afeto, compreensão e momentos de descontração durante esses 24 meses de convivência, de 10 horas diárias, cinco vezes na semana, e alguns sábados de aula. A amizade de vocês sem dúvida foi o diferencial em minha trajetória e permanência na residência. Muito obrigada por conhecer vocês.

À minha orientadora **Selma Frota** pelo incentivo que foram fundamentais para realizar e prosseguir este estudo. Saliento o apoio incondicional prestado, a forma interessada, extraordinária e pertinente como acompanhou a realização deste trabalho. As suas críticas construtivas, as discussões e reflexões foram fundamentais ao longo de todo o percurso.

Aos Preceptores do FHCGV: **Fernando e Arlinda**, que foram de extrema importância na residência, pela sua compreensão durante minhas ausências enquanto mãe que acompanhava sua filha às consultas, pelos seus ensinamentos maravilhosos na clínica psiquiátrica, pelo companheirismo, paciência e amizade eterna. Muito obrigada por conhecer vocês.

À Equipe de Enfermagem da Psiquiatria, Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem por me acolherem e pelos seus conhecimentos, amizade e por aceitarem a participar deste trabalho de conclusão.

Aos Preceptores do CAPS Renascer: **Ana Cristina, Rose e;** CAPs Marajoara: **Edileusa, Rosiel;** Equipe de CNR: **Silvania, Rita, e Megue** do NASF Belém, por me acolherem e por toda troca de conhecimento vivenciada nos campos de prática em saúde mental.

À Equipe Multiprofissional da Psiquiatria: **Vera, Adriana, Beth, Sônia, Bosco, Cristina, Clara, Bia, Rodolfo, Rosivan, Márcio, Marly** por toda troca de conhecimento vivenciada durante a Residência.

Aos Profissionais da Biblioteca do FHCGV: **Ana Cláudia, Elvira e Irene**, pela acolhida desde o primeiro dia até o término desta jornada, pois sempre estavam dispostos a ajudar na pesquisa. Muito obrigada.

A minha querida **Sheila** (Coremu) pela paciência, compreensão e amizade. Sempre com sorriso no rosto e jeito meigo disposta a ajudar mesmo fora de seu horário de trabalho. Muito obrigada!

"Se não mudarmos de direção, provavelmente terminaremos onde começamos."

Pensamento Chinês

RESUMO

Este estudo tem o objetivo analisar o grau de satisfação no trabalho dos Profissionais de Enfermagem que atuam na Emergência Psiquiátrica de um Hospital Público em Belém/PA. Trata-se de um estudo quantitativo e qualitativo com abordagem descritiva. Foram aplicados questionários a 30 profissionais de enfermagem, sendo 04 Enfermeiros e 26 Técnicos de Enfermagem, de ambos os sexos, que atuam na Emergência Psiquiátrica. Foram utilizados dois questionários, sendo um sociodemográfico e do trabalho e outro da Escala de Avaliação da Satisfação da Equipe em Serviço de Saúde Mental (SATIS-BR). Realizou-se análise descritiva dos dados, teste de normalidade de Kolgomorov-Smirnov, teste T-student para amostras independentes, teste Anova, teste de correlação de Pearson sempre com nível de significância igual a 0,05. Os resultados identificaram como escores de satisfação, a média global de 2,77 ($\pm 0,509$). Os fatores: grau de satisfação da equipe com relação aos serviços oferecidos aos pacientes; grau de satisfação da equipe em relação a sua participação nos serviços; grau de satisfação da equipe em relação às condições gerais de trabalho; grau de satisfação com respeito ao relacionamento no serviço, tiveram respectivamente médias de 2,70 ($\pm 0,708$), 2,98 ($\pm 0,732$), 2,42 ($\pm 0,531$) e 3,04 ($\pm 0,568$). Os maiores índices de satisfação se concentraram: no relacionamento interpessoal; na forma como os pacientes são tratados pela equipe; no grau de autonomia que o profissional tem no serviço; no grau de responsabilidade e competência no serviço; Já os maiores índices de insatisfação foram em relação à estrutura física do serviço, a política salarial, as medidas de segurança, tratamento dispensado aos pacientes, medidas tomadas para assegurar privacidade durante o tratamento, frequência de contato entre a equipe e os pacientes, de informações dadas aos pacientes sobre suas doenças neste serviço, grau de participação no processo de tomada de decisões no seu serviço, atenção e os cuidados que são dados aos pacientes, participação na implementação de programas e/ou atividades novas no serviço. Conforme apontado pelas análises estatísticas pode-se concluir que de modo geral os profissionais de enfermagem consideram-se insatisfeitos com as condições de trabalho, sendo unânime o anseio por mudança nos serviços, posto que todos os participantes declararam a necessidade de melhorias.

PALAVRAS-CHAVE: Emergência Psiquiátrica; Satisfação no Trabalho; Profissionais de Enfermagem.

ABSTRACT

This study aims to analyze the degree of satisfaction in the work of the Nursing Professionals who work in the Psychiatric Emergency of a Public Hospital in Belém / PA. This is a quantitative and qualitative study with a descriptive approach. Questionnaires were applied to 30 nursing professionals, of whom 04 Nurses and 26 Nursing Technicians, of both sexes, who work in the Psychiatric Emergency. Two questionnaires were used, one being sociodemographic and work-related, and the other was the Evaluation of Team Satisfaction Assessment in Mental Health Service (SATIS-BR). Descriptive data analysis, Kolmogorov-Smirnov normality test, T-student test for independent samples, Anova test, Pearson's correlation test always with significance level equal to 0.05. Results were identified as satisfaction scores, the overall mean was 2.77 (± 0.509). The factors: degree of satisfaction of the team with regard to the services offered to the patients; degree of satisfaction of the team in relation to their participation in the services; degree of satisfaction of the team in relation to general working conditions; (± 0.708), 2.98 (± 0.732), 2.42 (± 0.531) and 3.04 (± 0.568), respectively. The highest levels of satisfaction were concentrated: in interpersonal relationships; in the way patients are treated by the team; in the degree of autonomy that the professional has in the service; in the degree of responsibility and competence in the service; The highest levels of dissatisfaction were in relation to the physical structure of the service, the salary policy, the safety measures, treatment provided to patients, measures taken to ensure privacy during treatment, frequency of contact between staff and patients, information given to patients about their illnesses in this service, degree of participation in the decision-making process in their service, attention and care given to patients, participation in the implementation of programs and / or new activities in the service. As pointed out by the statistical analyzes, it can be concluded that, in general, nursing professionals consider themselves dissatisfied with working conditions, and the desire for changes in services is unanimous, since all participants stated that they needed improvement.

KEY WORDS: Emergência Psiquiátrica; Satisfação no Trabalho; Profissionais de Enfermagem.

LISTA DE ABREVIATURAS

FPEHCGV	Fundação Pública Estadual Hospital de Clínicas Gaspar Vianna
MS	Ministério da Saúde
OMS	Organização Mundial de Saúde
EP	Emergência Psiquiátrica
RAPS	Rede de Atenção Psicossocial
SUS	Sistema Único de Saúde
QVT	Qualidade de Vida de Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
SAE	Sistematização da Assistência de Enfermagem
CME	Central de Material e Esterilização
PVC	Pressão Venosa Central
SO	Sala de Observação
CTI	Centro de Terapia Intensiva
SATIS	Escala de Avaliação da Satisfação da Equipe em Serviço de Saúde Mental
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CONEP	Comissão Nacional de Ética e Pesquisa

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Variáveis sociodemográficas dos profissionais de Enfermagem.....	35
TABELA 2	Variáveis de avaliação do trabalho.....	36
TABELA 3	Variáveis sociodemográficas segundo o sexo.....	38
TABELA 4	Comparação entre as condições de trabalho e os profissionais.....	39
TABELA 5	Comparação entre as condições de trabalho e o vínculo empregatício.....	40
TABELA 6	Cálculos dos escores de satisfação, segundo a profissão e a nível geral.....	41
TABELA 7	Grau de satisfação dos profissionais de enfermagem segundo cada questão analisada.....	43
TABELA 8	Resultados dos testes de hipóteses.....	52

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1 Justificativa.....	13
1.2 Problematização	14
1.3 Objetivos.....	15
1.3.1 Geral	15
1.3.2 Específicos.....	15
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 O Trabalho e a Saúde Mental	16
2.2 Motivação, Incentivo e (In) Satisfação.....	17
2.3 Profissional de Enfermagem na Psiquiatria	19
2.4 A Emergência Psiquiátrica	21
2.5 Qualidade de Vida no Trabalho.....	22
3. METODOLOGIA	24
3.1 Tipo de Estudo.....	24
3.2 Local de Estudo	24
3.3 População e Amostra de Estudo	26
3.4 Critérios de Inclusão e Exclusão	30
3.5 Instrumentos de Coleta de Dados.....	31
3.6 Procedimentos e Análise dos Dados.....	32
3.7 Aspectos Éticos do Estudo	33
3.8 Riscos e Benefícios.....	33
3.8.1 Riscos.....	33
3.8.2 Benefícios.....	33
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	34
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
APÊNDICES.....	61
ANEXOS.....	65

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA EM ESTUDO

Com um trecho citado por Benjamin Franklin (1706 – 1790), “*o trabalho dignifica o homem*”. Essa frase, tão intensa e marcante, evidencia o quão relevante é o fato de trabalharmos e o quanto esse é importante não somente para nós, sujeitos, mas para a sociedade.

De acordo com o Ministério da Saúde (2001) o trabalho ocupa, também, um lugar fundamental na dinâmica do investimento afetivo das pessoas. Condições favoráveis à livre utilização das habilidades dos trabalhadores e ao controle do trabalho pelos empregados têm sido identificadas como importantes requisitos para que o trabalho possa proporcionar prazer, bem-estar e saúde, deixando de provocar doenças. Por outro lado, o trabalho desprovido de significação, sem suporte social, não reconhecido ou que se constitua em fonte de ameaça à integridade física e/ou psíquica, pode desencadear sofrimento psíquico.

Nas últimas décadas a relação entre o homem e seu trabalho tem sido modificada devido a mudanças sociais e econômicas que vieram no enalço da globalização. Foram modificados o ritmo e as cargas de trabalho no intuito de maior produção a menor custo, deixando assim em segundo plano a satisfação dos trabalhadores com relação à execução de suas tarefas, o que pode ter interferência direta na qualidade de vida destes trabalhadores e em seu processo saúde-doença (SILVA et al, 2009).

O trabalho é um vetor essencial para o desenvolvimento das comunidades devendo deixar de ser encarado como uma simples fonte de recursos, mas sim como uma componente da realização absoluta do homem. Esta realização pessoal e profissional depende em grande escala da qualidade do exercício da profissão, e uma das premissas fulcrais é a existência de locais de trabalho saudáveis e seguros (ISPUP, 2009).

Organização Mundial de Saúde (OMS, 2001) define a Saúde Mental como “o estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza as suas capacidades, podendo fazer face ao stress normal da vida, trabalhar de forma produtiva e frutífera e contribuir para a comunidade em que se insere”. Nesta definição, a “saúde mental” é entendida como um aspecto vinculado ao bem-estar, à qualidade de vida, à capacidade de amar, trabalhar e de se relacionar com os outros.

POMPEU e MENEZES (2008) define a qualidade de vida como sendo complexo, multidimensional, refletindo a avaliação subjetiva de satisfação pessoal em relação ao bem-estar físico, emocional, funcional e social. Assim, podemos perceber um equilíbrio entre a força interior e exterior.

Um dos aspectos do trabalho que têm interferência direta na qualidade de vida dos trabalhadores é a satisfação profissional. A satisfação é um dos objetivos de busca contínua da humanidade e é inerente a todos os aspectos da vida do ser humano. É importante estar satisfeito seja qual for o campo do qual se fala, satisfeito no amor, satisfeito com a família, satisfeito no trabalho, satisfeito consigo mesmo.

A satisfação no trabalho é extremamente subjetiva e individual, existem diversas definições para ela, porém neste caso acreditamos que o conceito de Locke (1969) que afirma que os elementos causais da satisfação no trabalho estão relacionados ao próprio trabalho e seu conteúdo, possibilidades de promoção, reconhecimento, condições e ambiente de trabalho, relações com colegas e subordinados, características da supervisão, gerenciamento e políticas e competências da empresa.

As relações de trabalho, para Souza (2001), possibilitam a satisfação, o que favorece na ampliação dos vínculos sociais, como afetividade e reapropriação da subjetividade. No entanto, um profissional insatisfeito e desmotivado pode afetar de forma negativa o ambiente da unidade, o que pode ocasionar prejuízo nos serviços prestados aos pacientes. Fica evidente que a satisfação do profissional está relacionada com o resultado esperado no trabalho desenvolvido. Para que haja o sentimento de satisfação, este profissional necessita que o ambiente de trabalho esteja atendendo suas necessidades e valores.

A Enfermagem vem se construindo ao longo de sua história como uma profissão voltada para o cuidado. O processo de cuidado em saúde mental é importante, pois o adoecimento mental é uma das formas que mais deixa pessoas em sofrimento humano, implicando a dor individual, familiar e social (ALMEIDA; FUREGATO, 2015).

De acordo com BARBOZA e SOLER (2003) Os trabalhadores de enfermagem estão, frequentemente, sujeitos a condições inadequadas de trabalho, provocando agravos à saúde, que podem ser de natureza física ou psicológica, gerando transtornos alimentares, de sono, de eliminação fisiológica, fadiga, agravos aos sistemas corporais, diminuição do estado de alerta, estresse, desorganização no meio familiar e neuroses, fatos que, muitas vezes, levam aos acidentes de trabalho e licenças para tratamento de saúde.

Diante deste contexto, percebe-se que os profissionais de enfermagem estão mais expostos a conflitos intrapsíquicos podendo contribuir para o aparecimento de estressores que poderão intervir na sua qualidade de vida.

1.2 JUSTIFICATIVA

O envolvimento dos indivíduos que trabalham em atividades específicas de saúde mental acaba sendo intenso a ponto de os mesmos não identificarem vulnerabilidades de sua saúde mental, ou quando o fazem, deixam-nas de lado, e com isso, tornam-se mais expostos aos efeitos negativos do estresse e de outros agravantes, os quais podem gerar neles problemas de saúde mental (BRITTO, 2006).

Para Borges et. al (2002), alertam as organizações de saúde sobre os custos emocionais e as necessidades que concernem a saúde mental dos trabalhadores da área da saúde, enfatizando que, para uma organização atingir a excelência em atendimento e qualidade nos serviços prestados, é necessário ter profissionais satisfeitos e que estejam com boa qualidade de vida.

Os profissionais, de modo geral, estão expostos a uma variedade de situações, as quais podem ocasionar maior ou menor (in) satisfação. Algumas causas descritas de insatisfação verificadas nos trabalhadores da área da saúde mental são intrínsecas ao trabalho, entre elas: estrutura física e material, relações conflituosas dentro da equipe e gestores, o salário e a flexibilização da inserção no serviço público. (Guimarães et al, 2011).

Diante do exposto e no transcorrer da prática da Residência Multiprofissional em Atenção à Saúde Mental no Serviço da Emergência Psiquiátrica da Fundação Hospital de Clínicas Gaspar Viana (FHCGV), observava a rotina diária dos profissionais de enfermagem na psiquiatria e percebia que os profissionais estavam expostos a uma variedade de situações, as quais poderiam ocasionar uma maior ou menor satisfação com o trabalho e os problemas vivenciados durante a assistência prestada, entre estes, o manejo diário com pacientes em sofrimento psíquico, os quais são geradores de estresse, além do desgaste físico e mental, e que se não forem prevenidos o quanto antes, poderão afetar a qualidade de vida destes profissionais, como também, uma deterioração na qualidade da assistência prestada. Em virtude desta observação, fui motivada pela necessidade e o interesse em avaliar a satisfação no trabalho dos Profissionais de Enfermagem que atuam na Emergência Psiquiátrica para assim viabilizar a ampliação de uma reflexão mais séria e profunda sobre as questões que envolvem o ambiente organizacional no campo da saúde mental.

1.3 PROBLEMATIZAÇÃO

O trabalho ocupa na vida dos seres humanos papel fundamental, pois é através dele que podemos atingir satisfação e realização profissional. Portanto, ele apresenta-se como fonte de prazer quando permite o desenvolvimento das potencialidades humanas, liberando o trabalhador para criar e executar o próprio trabalho, favorecendo os laços cognitivos e técnicos com o resultado de sua atividade laboral, levando-o à sua satisfação, à conscientização de seu papel não só para a organização na qual trabalha, mas, também, para a sociedade em que está inserido. Na ausência destas condições, os profissionais podem reprimir suas potencialidades humanas e, conseqüentemente, gerar um alto grau de frustração, alienação, angústia, insatisfação quanto à responsabilidade do exercício profissional, e sofrimento psíquico, podendo afetar sua saúde e comprometendo sua qualidade de vida.

Carvalho e Lopes (2006) acrescentam que a satisfação profissional ocorre quando se atinge um resultado esperado com o trabalho desenvolvido. Este fato ocorrerá quando esse trabalhador se sentir realizado profissionalmente em relação às suas expectativas, suas necessidades e valores, ou seja, quando o que recebe como retorno está de acordo com aquilo que esperava obter, como exemplo, remuneração adequada, segurança no emprego, ambiente harmonioso no trabalho, amizade, valorização e reconhecimento profissional, além de oportunidade de trabalhar em equipe.

Considerando o convívio diário com os profissionais que atuam na emergência psiquiátrica durante a prática da residência em saúde mental no setor da psiquiatria da FHCGV, observei no ambiente de trabalho, que os profissionais estão expostos ao mais diversos estressores que desencadeiam desordens psíquicas, podendo desencadear uma fragmentação na qualidade da assistência prestada ao paciente com transtorno mental. Neste sentido, elaborei as seguintes problemáticas:

- ✓ Como está a satisfação no trabalho dos profissionais de Enfermagem que atuam no setor da emergência psiquiátrica de um hospital público que acolhe pacientes de todo o Estado do Pará?
- ✓ Será que as condições sociodemográficas e ocupacionais dos Profissionais de Enfermagem podem interferir na satisfação com o trabalho na psiquiatria?
- ✓ De que forma podemos oferecer estratégias para melhorar a satisfação profissional destes profissionais?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 GERAL

- ✓ Analisar o grau de satisfação no trabalho dos Profissionais de Enfermagem que atuam na Emergência Psiquiátrica de um Hospital Público em Belém-Pa.

1.4.2 ESPECÍFICOS

- ✓ Mensurar as características sociodemográficas e ocupacionais dos Profissionais de Enfermagem que atuam na Emergência Psiquiátrica;
- ✓ Analisar o grau de satisfação dos Profissionais de Enfermagem com relação a: qualidade do serviço oferecido, condições de trabalho, participação no serviço e relacionamento no trabalho;
- ✓ Correlacionar a satisfação com as variáveis sócio demográficas: idade, sexo, estado civil, nível educacional; e ocupacionais: tempo de serviço na Psiquiatria e vínculo institucional.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O TRABALHO E A SAÚDE MENTAL

Desde o início dos tempos, as sociedades passaram por diversas transformações nas formas de trabalho, tanto para realizá-lo, quanto de pensar sobre ele. Ao longo dos séculos, tivemos mudanças e revoluções que levaram as sociedades a buscarem formas diversas de adaptações.

É o trabalho que diferencia os seres humanos dos animais, o homem tem o trabalho como algo incorporado às suas vivências e necessidades (MARX, 2004), ou seja, diferentemente dos animais, o homem não se adapta passivamente ao meio sobrevivendo do que ele lhe proporciona, ao contrário, o homem transforma, através do trabalho, o meio em que vive no intuito de que este possa lhe fornecer o maior conforto possível.

Segundo Dejours (2000), o trabalho possibilita crescimento, transformações, reconhecimento e independência pessoal e profissional. Por outro lado, afirmava que, não existe trabalho sem sofrimento, especialmente porque os valores de saúde e doença foram anteriormente construídos na empresa, sob o foco da produtividade.

O trabalho e a saúde mental encontram várias interfaces de íntima conexão. No campo da assistência, o trabalho profissional apresenta a perspectiva de produzir saúde. Porém a quantidade e a qualidade do cuidado produzido encontram-se na dependência do nível de saúde dos próprios profissionais. Por outro lado, o trabalhador, enquanto sujeito “produzido” no processo de trabalho, levará deste o desenvolvimento de sua própria saúde mental (ISHARA, 2007).

Segundo a OMS, “Saúde Mental é o equilíbrio emocional entre o patrimônio interno e as exigências ou vivências externas. É a capacidade de administrar a própria vida e as suas emoções dentro de um amplo espectro de variações sem, contudo, perder o valor do real e do precioso. É ser capaz de ser sujeito de suas próprias ações sem perder a noção de tempo e espaço. É buscar viver a vida na sua plenitude máxima, respeitando o legal e o outro. É estar de bem consigo e com os outros. Aceitar as exigências da vida. Saber lidar com as boas emoções e também com as desagradáveis: alegria/tristeza; coragem/medo; amor/ódio; serenidade/raiva; ciúmes; culpa; frustrações. Reconhecer seus limites e buscar ajuda quando necessário” (BRASIL, 2001).

2.2 MOTIVAÇÃO, INCENTIVO E (IN) SATISFAÇÃO NO TABALHO

A palavra “motivação” deriva de “motivo”, tem sentido de causa, cuja finalidade é determinar o porquê de nossas ações, causadas por dois tipos de forças: as fisiológicas e as sociais que levam os seres humanos a agir (BARROS, 2007).

A motivação tem sido considerada como um fator importante no trabalho. A literatura tem mostrado que, desde a Antiguidade, existe uma preocupação com as razões pelas quais as pessoas agem ou pelas quais decidem o que fazer (VIEIRA, 2002). Fatores que impulsionam as pessoas a fazerem algo, estão relacionados a uma hierarquia de necessidades como exercer um cargo, ter reconhecimento e progresso profissional, entre outros.

Para Bergamini (2008), o pensamento mais convincente sobre a motivação considera a constante busca dos seres humanos e o crescimento rumo a autorrealização, tornando-se o trabalho “parte do eu”, aquele pelo qual se tem orgulho, não é robotizado ou subdividido nas suas partes mínimas. Segundo alguns autores, a motivação está muito ligada às expectativas futuras das pessoas baseadas nas informações atuais que possui; nesse aspecto as pessoas sabem o que buscam e como poder chegar lá, é a chamada motivação consciente.

Cada indivíduo possui sempre mais de uma motivação, e toda necessidade está relacionada com o estado de satisfação ou insatisfação de outras necessidades. Quando não são suficientemente satisfeitas, ocorre a frustração, que pode ser uma ameaça ao comportamento humano.

Para muitas pessoas, incentivo e motivação são praticamente sinônimos. E, embora não sejam, estes são fatores que trabalham lado a lado, sobretudo no ambiente de trabalho e na vida profissional. De acordo com REGATO (2014), incentivo é aquilo que incita, estimula, de natureza externa. No trabalho, podem ser incentivos para uma produção eficaz: remuneração justa, benefícios, bom ambiente corporativo.

Os incentivos representam o reconhecimento da administração pelo desempenho do empregado, sendo que a grande maioria tem natureza de recompensa ou estímulo material. O reconhecimento e autoestima são necessidades importantes para qualquer pessoa. De acordo com Maximiano (2000), o resultado depende dos incentivos oferecidos estarem em sintonia com os motivos internos dos trabalhadores. Qualquer estímulo pode ser eficaz desde que compatível com as necessidades, interesse e aptidões da pessoa a quem é oferecido.

A definição de satisfação está diretamente ligada à felicidade, de acordo com a definição do dicionário FERREIRA (2008), satisfação corresponde a estar feliz, alegre e relaciona-se também com prazer. Sendo assim o trabalhador satisfeito é aquele que é feliz em seu trabalho,

que o desenvolve de acordo com as normas organizacionais, mas também de acordo com seu melhor julgamento profissional.

Já a insatisfação é um sentimento interior que uma pessoa sente quando suas expectativas não são atendidas. Este tipo de sentimento mostra um nível de desencanto pessoal causado pela frustração de não cumprir com algum dos seus desejos.

Na concepção Dejouriana (1992), a insatisfação no trabalho está diretamente relacionada com o conteúdo da tarefa realizada pelo trabalhador. Pode ser decorrente de sentimentos relacionados com a obrigação de realizar tarefas desinteressantes, sem significado ou, de inutilidade; por desconhecer o que representa o labor no conjunto das atividades na instituição; pela desqualificação; em função de questões salariais; na valorização do trabalho, em aspectos como responsabilidade, risco ou conhecimentos necessários.

Segundo Maximiano (2000), “a noção de que as necessidades humanas estão organizadas numa espécie de ordem ou hierarquia desempenha um papel importante no estudo do comportamento humano nas organizações”.

Uma das mais importantes e conhecidas teorias que se baseia nessa premissa foi proposta por Abraham Maslow, é a chamada Hierarquia das necessidades humanas, em que as necessidades são visualizadas em forma de uma pirâmide em níveis de importância e influência, onde cada vez que satisfeita as necessidades de um desses níveis, surge à seguinte para servir de centro da organização do comportamento. Em sua concepção quando uma necessidade é satisfeita ela deixa de ser motivadora de comportamento, passa a ser motivada pela ordem seguinte das necessidades, portanto para motivar um indivíduo é preciso saber em que ponto se situa na pirâmide; é esse o aspecto mais criticado visto que os indivíduos podem sentir diversas necessidades ao mesmo tempo ou até mesmo abrir mão de uma necessidade de nível inferior por outra de nível mais elevado (CHIAVENATO, 2003).

PILETTI (1997) descreve que o comportamento humano pode ser motivado pela satisfação das necessidades biológicas como explica a teoria humanista de Maslow, onde ela se aproximasse muito mais da teoria cognitiva do que da teoria do condicionamento.

As necessidades fisiológicas são relacionadas com a sobrevivência do indivíduo e podem ser supridas através do conforto físico, intervalos de descanso, dentre outros. Há também necessidades de segurança, condições seguras de trabalho, remuneração e benefícios. Quando essas necessidades estão satisfeitas, surgem as necessidades de participação, amizade com os colegas, gerente amigável. Já as necessidades de estima compreendem a autoconfiança, status, consideração, independência e autonomia. Por fim, no topo da hierarquia estão às necessidades de autorrealização, relacionadas ao próprio potencial e autodesenvolvimento contínuo.

Compreende o trabalho criativo e desafiante, diversidade e autonomia, participação nas decisões.

A satisfação resulta da complexa e dinâmica interação das condições gerais de vida social e da organização do trabalho, “é um fenômeno subjetivo e pode ser bastante específico para determinado ambiente de trabalho” (SILVA et al., 2009).

Segundo REBOUÇAS et al (2007), quando se fala em satisfação no trabalho, fala-se em um estado emocional, oriundo da relação entre os profissionais, suas características individuais, valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho.

Diversos estudos têm revelado uma gama de variáveis organizacionais, que acarretam situações provocadoras de reações psicológicas e psicossomáticas, apontando que os distúrbios psíquicos no trabalho constituem uma das dez frequentes categorias de doença ocupacional, representando inclusive um alto custo para as empresas, considerando que à medida que o trabalhador se insere no contexto organizacional, para que atinja melhor desempenho e qualidade, é preciso ser saudável, ter satisfação e motivação (TEXEIRA, 2007).

2.3 O PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM NA PSIQUIATRIA

De acordo com BAGGIO (2006), a Enfermagem é uma das profissões em que ocorre um grande desgaste emocional do trabalhador devido à constante interação com seres enfermos. A autora afirma ainda que:

A prática do cuidado pelo profissional de enfermagem, objetiva prioritariamente cuidar do outro, direcionando a atitude cuidativa para o ser que está sob os seus cuidados. O cuidar do outro, pelas trocas que proporciona, traz para o cuidador sentimentos de prazer e satisfação, ou seja, cuidar do outro é também cuidar de si mesmo.

O Trabalho de Enfermagem em saúde mental foi marcado historicamente pelo modelo médico disciplinador de sujeitos e de comunidades, onde as práticas de enfermagem eram subordinadas e coadjuvantes do processo médico-político disciplinador (Oliveira e Alessi, 2003). Hoje em dia, o profissional de enfermagem integra a equipe interdisciplinar, e sua atuação torna-se essencial para a implementação da Reforma Psiquiátrica, uma vez que lhe é atribuído um papel extremamente ativo nos serviços substitutivos, inovando a prática da enfermagem no campo da saúde mental (Ministério do Brasil, 2004).

Desta forma, com a mudança do modelo assistencial, surge a preocupação com a formação profissional, a fim de garantir uma assistência eficaz e promover a saúde, sem perda da dignidade dos portadores de sofrimento mental. Porém, na prática, isto pode suscitar não

apenas apoio, mas, também, resistência por parte dos profissionais, seja por desejarem manter concepções e práticas tradicionais, seja por não saberem como pautar a sua atuação dentro dos novos paradigmas (Souza e Afonso, 2015).

Oliveira e Furegato (2012) entendem que a abordagem com os portadores de transtorno mental deve ser mais ampla que a abordagem puramente biológica, defendida pelo paradigma médico e adotada pelo modelo manicomial. Parte do pressuposto de que os profissionais de enfermagem ao estarem satisfeitos com a qualidade dos serviços prestados, eles possam estar tendo uma abordagem biopsicossocial do usuário com transtorno mental. Há uma mudança gradual e contínua no paradigma do cuidado do paciente em saúde mental.

O trabalho dos profissionais de enfermagem que desenvolvem suas funções em no setor psiquiátrico, configura como um esforço que necessita de saúde mental para justapor os obstáculos vivenciados no dia-a-dia, como a sobrecarga de trabalho, que pode ser ocasionada pelo aumento de carga horária pelo excesso de plantões, e ainda, outras condições de trabalho, tais como: estrutura física; organização administrativa do hospital, as relações interdisciplinares entre os profissionais. Desta forma, os profissionais ficam mais expostos a conflitos psíquicos específicos ao executar suas tarefas.

Os recursos humanos em enfermagem constituem o maior contingente da força de trabalho na área de saúde, sendo o grupo profissional que assume responsabilidades complexas, desempenhando diversos papéis e funções nas instituições de saúde. Considerando o quantitativo de profissionais na área de enfermagem e a importância qualitativa na prestação de serviços de saúde, é imprescindível que esses profissionais estejam satisfeitos e motivados para a realização do trabalho (JEONG; KURCGANT, 2010).

Quando as exigências profissionais se associam as exigências individuais, decorrentes da vida pessoal, cotidiana, como dupla ou tripla jornada de trabalho (seguro emprego, trabalho doméstico, exigências familiares), entre outros, pois o conflito entre os papéis desempenhados dentro e fora do trabalho pode gerar insatisfação em ambos papéis e é um dos grandes fatores determinantes de sofrimento psíquico nos Enfermeiros (Demir et al, 2003).

Para Chaves, Ramos e Figueiredo (2011) evidenciou-se que o aspecto psicossocial no trabalho é o agente de satisfação mais importante para os enfermeiros. Contribuem também para que o empregado se sinta satisfeito com a atividade da tarefa, a quantidade de trabalho, a tranquilidade, o êxito, a promoção, a responsabilidade, o elogio, o salário, a atmosfera interpessoal e fatores imodificáveis.

2.4 A EMERGÊNCIA PSIQUIÁTRICA

O ambiente de trabalho é composto por um conjunto de fatores interdependentes, que atuam direta ou indiretamente na qualidade de vida dos trabalhadores e nos resultados do próprio trabalho. Segundo Iida (2005), grande fonte de tensão no trabalho são as condições ambientais desfavoráveis, como excesso de calor, ruídos e vibrações. O desconforto extremo acaba diminuindo muito o rendimento e aumentando a fadiga, o que leva, muitas vezes, o trabalhador ao estresse.

De acordo com BUENO (2009), o ambiente de trabalho influencia diretamente a saúde mental do trabalhador. Fatores como estilo de gestão, estresse, periculosidade, ruídos, condição ambiental, entre outros, afetam não só fisicamente, mas mentalmente o indivíduo.

A iluminação eficiente no ambiente de trabalho é essencial para evitar problemas de fadiga visual, incidência de erros, queda do rendimento e ocorrência de acidentes. Segundo Iida (2005), a luz é primordial no local de trabalho, não bastando intensidade adequada, mas também contraste luminoso ajustado, com ausência de brilho que ofusque.

Os hospitais gerais, conforme Portaria nº 3.088/2011 do Ministério da Saúde (MS), são pontos de atenção de urgência/emergência em saúde mental, compondo a Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) em substituição ao modelo manicomial, portanto relevantes ao cuidado de pessoas em sofrimento psíquico intenso. De acordo com o Decreto nº 7.508/2011, as urgências/emergências são portas de entrada do Sistema Único de Saúde (SUS), assim como a atenção primária e psicossocial, que se completam na rede ampliada de saúde, possibilitando a resolução das demandas da população.

De acordo com a literatura, as urgências psiquiátricas oferecem atendimento rápido e ágil, com vistas a caracterizar diagnósticos clínicos e psicossociais do quadro apresentado pelo paciente. Viabilizam, assim, uma intervenção imediata, e tentam orientar o tipo de tratamento com maior indicação para o caso em médio e longo prazo.

A emergência psiquiátrica é, pois, marcada por uma situação de crise, de desestabilização, de ruptura, de perturbação, de conflitos, de desordem, tanto em nível individual quanto coletivo. Trata-se de um evento que ressalta a dinâmica e o movimento de determinados saberes e práticas em relação à loucura. (Carvalho, 2006)

Desta forma, o local destinado ao atendimento de urgências e emergências psiquiátricas deve oferecer segurança, estrutura física adequada, ausência de objetos potencialmente perigosos, adequação de estímulos sensoriais, sistema de alarme, disponibilidade de

medicamentos e equipamentos para contenção, serviço de segurança, e acesso a serviços de diagnósticos e a outros especialistas (QUEVEDO et al, 2008; TOWNSEND, 2002; MANTOVANI et al, 2010).

De acordo com Santos (2006), a exigência da intervenção imediata e a função decisória de encaminhamento de um caso, trazem características próprias ao manejo de situações de emergência, tanto na avaliação do paciente, quanto na conduta proposta ao caso.

2.5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Atualmente, muito se fala sobre qualidade de vida. Seja no quesito pessoal ou no local em que se trabalha, é comum encontrarmos a busca por mais saúde e menos doenças. E ter qualidade de vida pode ter significado diferentes para pessoas diferentes, mas o fato é que todos queremos ter um pouco mais dela no nosso dia-a-dia. Não existe qualidade de vida sem ter um ambiente de trabalho em que você se sente realizado e feliz.

Para SANTOS et al (2002) a qualidade de vida implica a adoção de múltiplos critérios de natureza biológica, psicológica e sócio estrutural, pois diversos fatores são apontados como determinantes ou indicadores de bem-estar, dentre eles estão a longevidade, saúde mental e biológica, satisfação, competência social, produtividade, eficácia cognitiva, renda, status social, controle cognitivo, continuidade de papéis familiares, ocupacionais e continuidade de relações informais com amigos.

Segundo MOURÃO (2016 apud FLECK et al, 2008), a qualidade de vida inclui aspectos relacionados ao ambiente que podem ou não ser afetados pela saúde ou pela saúde percebida. Alguns aspectos amplamente valorizados da existência humana, como ambiente seguro, habitação adequada, rendas e liberdades garantidas em geral, não são definidos como status de saúde.

Para SUCESSO (2002), o conceito é mais completo, onde para se ter qualidade de vida no trabalho é necessário ter uma renda capaz de satisfazer as expectativas pessoais e sociais; ter orgulho pelo trabalho realizado; ter uma vida emocional satisfatória; ter auto estima; ter equilíbrio entre o trabalho e o lazer; ter oportunidades e perspectivas de carreira e à possibilidade de uso do seu potencial; ao respeito aos direitos e à justiça nas recompensas.

A qualidade de vida dos trabalhadores em enfermagem decorre de certas contradições que existe entre os aspectos saudáveis e protetores que este grupo faz parte e os aspectos destrutivos de que padece, conforme sua inserção histórica e específica na produção de saúde. Aspectos favoráveis consideram a possibilidade de integração social, aprendizagem de

conhecimentos e destrezas da respectiva atividade e das relações sociais e desenvolvimento de capacidades humanas, por outro lado o aspecto destrutivo é constituído pela exposição às sobrecargas e subcargas que geram processos de desgastes físicos e pela falta de autonomia e criatividade (MOURÃO apud Saidel et al, 2007).

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

Tratou-se de um estudo quantitativo e qualitativo com abordagem descritiva que buscou-se mensurar algumas características vivenciadas pelos profissionais de enfermagem que atuam na psiquiatria por meio de uma amostra que o represente estaticamente, destacando o grau de satisfação profissional destes trabalhadores.

Para CATROCHIO, 2007, p.30, a pesquisa quantitativa aplica-se à:

Dimensão mensurável da realidade [...]. Seus resultados auxiliam o planejamento de ações coletivas e produz resultados passíveis de generalização, principalmente quando as populações pesquisadas representam com fidelidade o coletivo.

A análise quantitativa se caracteriza por um método que se apropria da análise estatística para o tratamento dos dados (FIGUEIREDO, 2008).

Denzin e Lincoln (2011) afirmam que a pesquisa qualitativa consiste em “um conjunto de práticas interpretativas que faz o mundo visível”.

A pesquisa descritiva para Gil (2008) caracteriza como um tipo de análise que investiga descrever as particularidades de um fenômeno pesquisado ou de determinada população estudada.

3.2 LOCAL DE ESTUDO

O estudo foi realizado na Emergência Psiquiátrica da Fundação Pública Estadual Hospital de Clínicas Gaspar Vianna – FPEHCGV. É um hospital de média e alta complexidade, sendo referência no Estado do Pará em: Cardiologia, Nefrologia e Saúde Mental.

O setor da Emergência Psiquiátrica funciona 24 horas, sendo destinado ao atendimento de pacientes em fase aguda do transtorno mental que estejam em risco de violência para terceiros ou para si, através de ideação ou tentativa de suicídio, como também, atendendo pacientes com sintomas de: crise psicótica, estupor depressivo, excitação maníaca, automutilação, juízo crítico acentuadamente comprometido, severa autonegligência, comportamento bizarro, quadros agudos de ansiedade, síndromes conversivas, alucinações, agitação psicomotora, agressividade, depressão severa, insônia, sintomas psicóticos devido uso de álcool e outras drogas ilícitas. Oferecendo atenção multidisciplinar e meios diagnósticos e terapêuticos especializados, como também, proporcionando uma assistência com eficiência e

eficácia, baseada nas diretrizes da Política Nacional de Humanização, integrando equipe, família e paciente.

O HCGV iniciou suas atividades em 1989, tendo como referência a Clínica Psiquiátrica – área construída de 10.366,35 m². Em 1990 ocorreu a transferência dos pacientes psiquiátricos internados no Hospital Aloísio da Fonseca para a Clínica Psiquiátrica da HCGV. Em 1991, houve a inauguração do ambulatório e parte da administração. O atendimento ambulatorial, até esse momento, foi voltado para as clínicas básicas e a clínica especializada em psiquiatria.

Em 06 de junho de 2000, após vários estudos sobre a figura jurídica organizacional, o HCGV deixou de ser unidade de atuação especial, passando a ser Fundação Pública Estadual Hospital de Clínicas Gaspar Vianna.

Em setembro de 2000, o hospital passou a ter uma área construída de 22.000m² e preparou-se para atuar como referência em Nefrologia, Cardiologia e Obstetrícia de alto risco, como também, os serviços de Ambulatório e Apoio Diagnóstico foram ampliados.

De acordo com o Manual de Organização da Clínica Psiquiátrica da FPHCGV (2012), a Urgência e Emergência possui 30 leitos de internação, para ambos os sexos, distribuídos nos Postos: 1, 2 e 3, como também a Pré-Triagem, onde ficam os pacientes excedentes aguardando leito.

A Clínica Psiquiátrica possui uma Chefia Geral e dois coordenadores de grupo de trabalho: de Enfermagem e de Psicossocial.

Durante a semana, as equipes de trabalho cumprem uma jornada de 06 horas diária, distribuídos nos três turnos de trabalho, e aos finais de semana, as equipes cumprem plantão de 12 horas.

O setor de urgência e emergência conta com a seguinte estrutura física: 01 recepção, 03 postos de enfermagem, 01 consultório médico, 01 consultório de enfermagem, 01 consultório de psicologia, 02 salas de serviço social, 01 sala de Terapia Ocupacional junto à Educação Física, 01 sala de GT de enfermagem, 01 sala de prescrição médica, 01 sala de apoio administrativo, 01 expurgo, 01 copa, 01 repouso dos técnicos de enfermagem, 03 banheiros para paciente, 01 banheiro para familiares.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO

O estudo teve uma amostragem de 30 Profissionais de Enfermagem, sendo 04 Enfermeiros e 26 Técnicos de Enfermagem, de ambos os sexos, que trabalham na Psiquiatria da FPHCGV, e que aceitaram participar espontaneamente, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), como disposto no APÊNDICE 1. Visando manter o anonimato, os participantes foram identificados pela letra P seguida por um número sequencial (P1, P2, P3 até P30).

O Manual de organização da clínica psiquiátrica (2012) aborda as atribuições dos Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem:

Enfermeiro Assistencial:

- ✓ Planejar e executar assistência de enfermagem através da Sistematização da Assistência de enfermagem (SAE);
- ✓ Avaliar os pacientes diariamente;
- ✓ Planejar, coordenar, controlar, supervisionar e avaliar os cuidados de enfermagem e outros procedimentos desenvolvidos pelos técnicos das atividades de plantão;
- ✓ Elaborar escalas de atividades diárias do pessoal de enfermagem;
- ✓ Planejar e participar de programas de Educação em serviço;
- ✓ Atuar nas Emergências ocorridas na Unidade;
- ✓ Convocar e participar de reuniões periódicas com a equipe de enfermagem e com a Chefia do serviço de Enfermagem, quando convocado;
- ✓ Fazer e/ou supervisionar as anotações e registros de admissão, transferência e alta do paciente;
- ✓ Orientar e supervisionar a solicitação e devolução de material da CME, de acordo com o horário estabelecido pela mesma;
- ✓ Prestar assistência direta aos pacientes graves, acompanhando a evolução de ser tratamento;
- ✓ Realizar procedimentos de maior complexidade, tais como: curativos extensos e infectados, cateterismo vesical de alívio ou de demora, cateterismo nasogástrico,

- orogástrico, instalação de Pressão Venosa Central (PVC), oxigenoterapia e outros;
- ✓ Acompanhar visita médica registrando fatos ou prestando informações que facilitem o diagnóstico e o tratamento do paciente;
 - ✓ Colaborar com o médico na realização de exames ou auxiliá-lo em procedimentos invasivos ou em outros, se necessário;
 - ✓ Proporcionar ao paciente um ambiente sadio e agradável adequado ao seu repouso e recuperação;
 - ✓ Desenvolver programas de treinamento em serviço e educação continuada para o pessoal de enfermagem;
 - ✓ Desenvolver atividades de Educação em Saúde voltadas aos seus pacientes e familiares;
 - ✓ Realizar admissão do paciente utilizando o histórico de enfermagem;
 - ✓ Participar de pesquisas científicas em assuntos de enfermagem e colaborar com as pesquisas dos demais profissionais de saúde;
 - ✓ Interagir de forma interdisciplinar com os demais serviços do hospital;
 - ✓ Manter controle de movimentação de pacientes internados, através do Censo Hospitalar realizado às 24hs de cada dia;
 - ✓ Facilitar e cooperar com o trabalho de estagiários, em consonância com as normas do hospital;
 - ✓ Registrar e supervisionar as anotações nos livros de controle diário de materiais e equipamentos da clínica, bem como no livro de Ordens e Ocorrências da Clínica e outros;
 - ✓ Comunicar ao serviço de Nutrição e Dietética: as admissões, altas e transferências de pacientes, quando o caso requer;
 - ✓ Supervisionar o encaminhamento ao Serviço de Hemoterapia, os pedidos de sangue e derivados anotando no prontuário da administração do material recebido;
 - ✓ Receber os prontuários com as prescrições médicas e toar as medidas necessárias;
 - ✓ Acionar o Serviço Biopsicossocial, quando necessário;

- ✓ Orientar, supervisionar e/ou realizar o preparo do paciente para exames e internações cirúrgicas, prescrevendo os cuidados necessários;
- ✓ Orientar o paciente e o acompanhamento por ocasião da alta hospitalar;
- ✓ Revisar diariamente todo material de emergência, verificando o funcionamento dos equipamentos existentes na clínica;
- ✓ Participar efetivamente dos programas de controle de infecção hospitalar;
- ✓ Registrar nos prontuários do paciente os cuidados de enfermagem realizados;
- ✓ Observar condições de funcionamento dos equipamentos e instrumentos da Unidade, comunicando à Chefia da Clínica possíveis problemas apresentados nos equipamentos e materiais utilizados na unidade, para providências junto ao Serviço de Manutenção;
- ✓ Receber o paciente do SO, CTI e demais unidades de acordo com a rotina;
- ✓ Avaliar periodicamente o pessoal de enfermagem quanto ao desempenho e habilidades;
- ✓ Fazer relatórios das ocorrências que requerem cuidados especiais, observadas no decorrer do plantão;
- ✓ Cumprir e fazer cumprir as normas e rotinas da unidade, propondo mudanças quando necessário, para a melhoria do padrão de assistência da Unidade;
- ✓ Cumprir verbalmente ou por escrito as ações interdisciplinares do pessoal sob sua supervisão;
- ✓ Exercer suas funções respeitando os preceitos legais vigentes e a ética profissional, zelando pelos interesses da Instituição;
- ✓ Participar de reuniões com a equipe multiprofissional e com a administração do hospital, quando convocado;
- ✓ Supervisionar o agendamento de exames e atos cirúrgicos solicitados, precedendo aos encaminhamentos que o caso requer;
- ✓ Encaminhar os pacientes para os demais serviços que se fizerem necessário;
- ✓ Estar atento aos problemas que surgirem no plantão e procurar solucioná-los;
- ✓ Notificar a Chefia da clínica sobre os problemas ocorridos na unidade;

- ✓ Acompanhar o paciente no pré, trans e pós-operatório, além de exames especiais, conforme necessidade;
- ✓ Direcionar os cuidados em caso de amputação de membros e pós-morte, orientando os familiares, se necessário;
- ✓ Integrar com o Serviço de Farmácia hospitalar no processo de manutenção da padronização de medicamentos e controle de entorpecentes e psicóticos, administrando somente medicamentos e/ou tratamentos prescritos que não ocasionem danos ao paciente e equipe;
- ✓ Trabalhar em equipe cooperando com os outros profissionais;
- ✓ Realizar treinamento em serviço para os funcionários sob sua supervisão, admitidos na unidade;
- ✓ Receber e passar o plantão, tomando as providências necessárias;
- ✓ Supervisionar as solicitações de pedidos de materiais para abastecer a unidade, tais como: medicamentos, impressos, soluções se outros;
- ✓ Acionar o plantonista, quando necessário;
- ✓ Zelar pela qualidade da assistência de enfermagem aos clientes da clínica psiquiátrica;

Técnicos de Enfermagem:

- ✓ Participar da passagem de plantão, conhecendo e informando sobre todas as ocorrências;
- ✓ Ler livro de ordens e ocorrências para as recomendações registradas;
- ✓ Executar atividades administrativas e assistenciais, exceto as privativas;
- ✓ Proceder aos registros no prontuário e no livro de ordens e ocorrências das atividades executadas, assim como as intercorrências apresentadas;
- ✓ Manter bom relacionamento com a equipe multiprofissional;
- ✓ Zelar pela manutenção e conservação dos equipamentos da unidade, informando o Enfermeiro quanto aos problemas apresentados para as providências necessárias

- ✓ Atender as prescrições médicas e de enfermagem, checando e registrando os procedimentos executados no prontuário;
- ✓ Supervisionar os Auxiliares de Enfermagem no desenvolvimento de suas atividades, na ausência do Enfermeiro;
- ✓ Orientar os pacientes, atendendo suas necessidades e solicitações de forma humanizada;
- ✓ Colaborar na previsão e controle de materiais de medicamentos, visando o atendimento ininterrupto da Unidade;
- ✓ Administrar somente medicamentos e/ou tratamentos prescritos e que não ocasionem danos aos pacientes e a equipe;
- ✓ Supervisionar o agendamento de exames de rotina e urgência e atos cirúrgicos solicitados, procedendo os encaminhamentos necessários, na ausência do Enfermeiro;
- ✓ Registrar os dados estatísticos nos impressos próprios;
- ✓ Acompanhar o transporte de pacientes para exames e cirurgias, buscando manter sua integralidade física e mental;
- ✓ Comunicar o Enfermeiro as alterações no estado do paciente, e as intercorrências relevantes para o Serviço e para a Instituição;
- ✓ Participar dos Programas de Educação Continuada;
- ✓ Zelar pelos prontuários, colaborando para a sua organização;
- ✓ Atender aos princípios éticos e normativos da Instituição.

3.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Quanto aos critérios de inclusão, participaram Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem, de ambos os sexos, que aceitaram participar da pesquisa espontaneamente, e trabalham na Psiquiatria há pelo menos seis meses. Quanto aos critérios de exclusão, foram considerados Enfermeiros que eram Tutores da Residência; e Técnicos de Enfermagem, de ambos os sexos, que não aceitaram a realizar a pesquisa, como também, aqueles que estiveram de folga, férias, afastados oficialmente do serviço e/ou foram a óbitos no período da Pesquisa.

3.5 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Nesse estudo foram utilizados dois instrumentos de coleta de dados, a saber: um questionário de mensuração sociodemográfica e do trabalho para caracterizar a amostra, disposto no APÊNDICE 2; e a Escala de Avaliação da Satisfação da Equipe em Serviço de Saúde Mental (SATIS-BR), abreviada com 35 questões, como disposto no ANEXO 1.

3.5.1 Questionário sociodemográfico ocupacional

O questionário de mensuração das características sociodemográfica e do trabalho é composto por perguntas abertas, semiabertas e fechadas, onde os profissionais de enfermagem respondentes foram caracterizados de acordo com as seguintes variáveis: profissão, idade, sexo, estado civil, possui filhos/dependentes, escolaridade, quanto tempo atua na psiquiatria, tipo de vínculo, meio de locomoção ao trabalho, tempo aproximado para se chegar ao trabalho, renda mensal, turno de trabalho, trabalha em mais de uma instituição de saúde, quantas horas de trabalho semanal em cada instituição, iluminação, temperatura no ambiente, ruídos ambientais e disponibilidade de recursos materiais no setor.

3.5.2 Escala de avaliação da satisfação da equipe em Serviços de Saúde Mental SATIS-BR Abreviada

O objetivo desta escala consiste em avaliar o grau de satisfação dos Profissionais de saúde mental com o serviço. A Escala SATIS-BR contém 35 questões e foi validada por Bandeira, Pitta e Mercier (2000) na sua forma abreviada. O instrumento SATIS-BR foi construído inicialmente pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Este questionário foi adaptado e validado a partir de um estudo feito no Brasil sobre a satisfação com os serviços de saúde mental, realizado pelo Laboratório de Investigações em Saúde Mental da USP, pelo Centro Colaborador da OMS em Montreal para Pesquisa e Formação em Saúde Mental e pelo Laboratório de Pesquisa em Saúde Mental da UFSJ, como parte de um estudo multicêntrico coordenado pela Organização Mundial de Saúde (OMS). A permissão de utilizar este questionário foi dada pelo Dr J.M. Bertolote da Unidade de Luta contra as Doenças Mentais da Divisão de Saúde Mental da OMS.

Os itens quantitativos se distribuem em quatro diferentes fatores que avaliam os seguintes aspectos: 1) relações da equipe com os serviços; 2) participação da equipe nas

decisões; 3) condições de trabalho; 4) relações com os colegas. Estas também chamadas de subescalas permitem calcular o grau de satisfação da equipe para cada uma destas dimensões do serviço. As respostas na escala SATIS-BR são dispostas em escala ordinal tipo Likert de 5 pontos, na qual o valor 1 indica o menor grau de satisfação e o valor 5 indica o maior grau de satisfação com o serviço. Há ainda três questões abertas de cunho qualitativo que tratam: 1) do que mais gosta no serviço; 2) os aspectos de que não gosta no serviço; 3) o que poderia ser melhorado no serviço.

3.6 PROCEDIMENTOS E ANÁLISE DOS DADOS

O banco de dados foi sumarizado e tabelado com auxílio do pacote de Microsoft Office Excel® 2010. Em seguida foi executada análise exploratória dos dados e categorização das variáveis qualitativas de modo a possibilitar uma melhor análise dos questionários auto aplicados.

Em segundo momento o banco foi submetido a testes estatísticos no software Statistical Package for the Social Sciences – SPSS, onde a amostra foi testada conforme as especificações necessárias.

Em terceiro passo os resultados do questionário de satisfação foram sumarizados em tabela dinâmica para melhor demonstrar os dados.

Foram realizados testes de hipóteses dos escores de satisfação.

Proposições dos testes de hipótese: Todas as suposições de normalidade das distribuições da amostra foram testadas mediante utilização do teste de Kolmogorov-smirnov que visa analisar a aproximação das distribuições analisadas com a distribuição normal.

Teste T-student para amostras independentes: O teste visa comparar a igualdade das medias de duas variáveis independentes, pressupondo distribuição normal para ambas as variáveis, onde inicialmente será testada a igualdade das variâncias das variáveis e no passo seguinte executa-se o teste de igualdade das medias, com valor de significância (p-valor) comparado ao valor alfa (0,05) previamente assinalado.

Teste Anova: O teste de análise de variância tem por objetivo comparar a variabilidade de três ou mais grupos de variáveis independentes, onde o resultado da estatística indicará ou não diferença significativa entre as variáveis analisadas, em segundo passo é testada a comparação das medias das amostras por meio de testes próprios, no presente relatório foi utilizado o teste T de Fisher que analisa a igualdade das medias em pares.

Teste de correlação de Pearson: A análise de correlações utiliza-se quando se pretende analisar a relação entre variáveis quantitativas escalares, onde o teste resulta em uma matriz comparativa dos valores da estatística associados a p-valor.

3.7 ASPECTOS ÉTICOS DO ESTUDO

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Hospital de Clínicas Gaspar Vianna no dia 08.10.2018 com o parecer ético de número 3072406 (ANEXO 2) Atendendo a Resolução CNS 466/2012 da Comissão Nacional de Ética e Pesquisa (CONEP), onde dei início a coleta de dados com respeito aos envolvidos e sigilo das informações prestadas.

3.8 RISCOS E BENEFÍCIOS

3.8.1 RISCOS

Os Profissionais que participaram deste estudo, foram esclarecidos que sua participação se deu de modo voluntário, sem ônus para o participante, e com o cuidado de manter-se o sigilo sobre sua identificação, de modo que não interfira na rotina de trabalho, sendo realizada conforme a disponibilidade de horário, em sala privativa ou espaço disponível, calmo, que propicie conforto e bem-estar, ficando a seu critério recusar a qualquer momento sua coleta de dados.

3.8.2 BENEFÍCIOS

Este estudo teve a finalidade de beneficiar os profissionais de enfermagem no tocante a satisfação no setor da emergência psiquiátrica, trazendo conhecimentos enriquecedores a respeito de um assunto que contribui para uma conduta contextualizada, viabilizando a ampliação de uma reflexão mais séria e profunda sobre as questões que envolvem o ambiente organizacional no campo da saúde mental para que o profissional tenha plena satisfação no seu ambiente de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo apresentam-se os principais resultados encontrados no estudo, bem como suas discussões. Os dados foram organizados em tabelas conforme o agrupamento das variáveis.

Tabela 1 – Apresentação das variáveis sociodemográficas dos profissionais de Enfermagem que participaram do estudo. Belém/PA, 2018.

Variáveis	Especificação	Unidades	%
Profissão	Enfermeiro	4	13
	Téc. em Enfermagem	26	87
Idade	Mínima = 35 anos Máxima = 60 anos	Média: 47,5 anos (± 12,5 anos)	
Sexo	Masculino	14	47
	Feminino	16	53
Estado Civil	Casado (a)	16	53
	Solteiro (a)	9	30
	Divorciado (a)	5	17
Filhos \ Dependentes	Sim	18	60
	Um filho	8	44
	Dois filhos	8	44
	Três filhos	2	11
Escolaridade	Ens. Médio completo	15	50
	Graduação	6	20
	Especialização	9	30
Tempo de formação	Menos de 1 ano	1	11
	De 1 a 10 anos	3	33
	De 10 a 20 anos	2	22
	De 20 a 30 anos	1	11
	Mais de 30 anos	2	22

Fonte: DADOS DA COLETA

De acordo com a **tabela 1** foram entrevistados 30 profissionais, onde 4 (13%) são Enfermeiros e 26 (87%) Técnicos em Enfermagem. Dentre estes profissionais entrevistados a média de idade é de 45,6 anos, com variação de 7,5 anos, onde 14 (47%) profissionais são do sexo masculino e 16 (53%) do sexo feminino, a maioria dos profissionais entrevistados são casados, correspondendo a 16 (53%) profissionais. Do total, 8 (44%) profissionais tem um filho, 8 profissionais com dois filhos e 2 (11%) profissionais com três filhos. Em grande maioria os profissionais têm o ensino médio completo, correspondendo a 15 (50%) profissionais, enquanto 9 (30%) profissionais têm especialização como formação. Quanto ao tempo de formação 3 (33%) profissionais têm de 1 a 10 anos, enquanto 2 (22%) possuem mais de 30 anos.

Tabela 2 – Apresentação das variáveis de avaliação do trabalho. Belém/PA, 2018.

Variáveis	Especificação	Unidade	%
Tempo atuando na área pesquisada	Menos de 10 anos	2	7
	De 10 a 20 anos	19	63
	De 20 a 30 anos	8	27
	Mais de 30 anos	1	3
Vínculo empregaticio na instituição	Funcionário público	26	87
	Servidor temporário	4	13
Meio de locomoção até o trabalho	Carro	15	50
	Moto	3	10
	Transporte coletivo	10	33
	Bicicleta	2	7
Tempo até o trabalho	Média = 39,27 minutos	± 32,01	-
Renda salarial mensal	De 1 a 2 salários mínimos	1	3
	De 2 a 3 salários mínimos	15	50
	De 3 a 5 salários mínimos	10	34
	De 5 a 10 salários mínimos	4	13
Turno de trabalho	Matutino	10	33,3
	Vespertino	10	33,3
	Noturno	10	33,3
Trabalha em outra instituição	Sim	10	33
	Não	20	67
Horas semanais de trabalho	30 horas	21	70
	Mais de 30 horas	9	30
Formação Continuada	Sim	6	20
	Graduação	2	33
	Especialização	4	67
Iluminação	Insuficiente	2	7
	Regular	20	67
	Suficiente	8	27
Temperatura	Insuportável	1	3
	Desconfortável	18	60
	Razoável	9	30
	Confortável	2	7
Ruído	Ruídos excessivos	19	64
	Ruídos moderados	10	33
	Poucos ruídos	1	3
Disponibilidade de materiais	Insuficiente	15	50
	Acceptável	14	47
	Ideal	1	3

Fonte: DADOS DA COLETA

Conforme a tabela 2, dentre os profissionais entrevistados apenas dois trabalham na área pesquisada a menos de 10 anos, enquanto 1 profissional trabalha na área pesquisada a mais de 30 anos, não podendo ser considerada alta a rotatividade de pessoal neste local, fator que pode beneficiar o entrosamento dos profissionais.

O vínculo empregatício mais indicado entre os profissionais é de funcionário público concursado, correspondendo a 26 profissionais, resultado este que demonstra que é alto o quadro de servidores que ingressaram na EP por meio de concurso público. Entre os meios de locomoção apontados na pesquisa o mais marcado é o carro próprio, com tempo médio de locomoção até o trabalho de 39,27 minutos.

Segundo a renda salarial 15 profissionais recebem mensalmente entre 2 e 3 salários mínimos, enquanto apenas 1 recebe menos de 2 salários e 4 recebem entre 5 e 10 salários mínimos. Para esta análise foi considerado o salário mínimo vigente no período da coleta de dados, que era de R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais). De acordo com Garla (2010), os salários pagos aos profissionais da saúde mental são relativamente baixos, concluindo que tal fator acaba levando os trabalhadores a procurarem por outros empregos.

Entre os profissionais entrevistados 10 trabalham no turno matutino, 10 no vespertino e 10 no noturno. Entre os pesquisados 9 profissionais indicaram trabalhar em outra instituição. A maioria dos profissionais indicou jornada de trabalho de até 30 horas semanal, correspondendo a 21 profissionais.

Seis profissionais indicaram estar recebendo formação atualmente, com 2 profissionais cursando a graduação e 4 cursando especialização.

Quanto a iluminação do ambiente de trabalho 20 profissionais indicaram ser regular. Enquanto 18 profissionais indicaram temperatura desconfortável no ambiente de trabalho. 19 profissionais indicaram ruídos excessivos no seu ambiente de trabalho e 15 profissionais indicaram disponibilidade insuficiente de material para execução das suas práticas no ambiente de trabalho.

Tabela 3 – Características sociodemográficas segundo o sexo dos profissionais de Enfermagem que atuam na Emergência Psiquiátrica. Belém/PA, 2018.

Variável		Unidade	%	
Profissão	Enfermeiro	Masculino	0	0
		Feminino	4	13,3
	Técnico em Enfermagem	Masculino	14	46,7
		Feminino	12	40
Escolaridade	Ens. Médio completo	Masculino	10	33,3
		Feminino	5	16,7
	Graduação	Masculino	1	3,3
		Feminino	5	16,7
	Especialização	Masculino	3	10
		Feminino	6	20

Fonte: DADOS DA COLETA

Na **tabela 3** quando cruzadas as variáveis sexo com profissão e escolaridade identificou-se que dos profissionais: 4 são do sexo feminino e enfermeiras, correspondendo a 13,3% do total. Enquanto a maioria dos técnicos em enfermagem é do sexo masculino, correspondendo a 46,7% do total.

Quanto a escolaridade, dos profissionais com ensino médio completo foram identificados 10 do sexo masculino, correspondendo a 33,3% do total, enquanto com graduação completa foram identificados 5 profissionais do sexo feminino, correspondendo a 16,7% do total. A maioria dos profissionais com especialização é do sexo feminino, correspondendo a 20% do total.

Tabela 4 – Comparação entre as condições de trabalho e os profissionais. Belém/PA, 2018.

Variáveis		Enfermeiro (a)		Técnico (a) em enfermagem		Total
		Profissionais	%	Profissionais	%	
Iluminação	Insuficiente	0	0	2	7	2
	Regular	3	10	17	57	20
	Suficiente	1	3	7	23	8
Temperatura	Insuportável	0	0	1	3	1
	Desconfortável	2	6	16	54	18
	Razoável	2	6	7	24	9
	Confortável	0	0	2	7	2
Ruídos	Ruídos excessivos	3	10	16	54	19
	Ruídos moderados	1	3	9	30	10
	Poucos ruídos	0	0	1	3	1
Disponibilidade de materiais	Insuficiente	3	10	12	40	15
	Aceitável	1	3	13	44	14
	Ideal	0	0	1	3	1

Fonte: DADOS DA COLETA

Segundo a **tabela 4** pode-se observar que após comparar as variáveis de condições de trabalho entre os profissionais em grupos separados para os técnicos em enfermagem as condições de iluminação são em maioria regulares, assim como para os enfermeiros.

Quanto as condições de temperatura no ambiente de trabalho entre os técnicos em enfermagem são desconfortáveis, enquanto entre os enfermeiros essas condições são consideradas entre desconfortável e razoável.

Quanto ao ruído em que são expostos no ambiente de trabalho tanto para enfermeiros quanto para técnicos se considera o ambiente de trabalho com ruídos excessivos.

No quesito disponibilidade de material em grande maioria os profissionais consideram insuficientes.

Tabela 5 – Comparação entre as condições de trabalho e o vínculo empregatício. Belém/PA, 2018.

Variáveis		Vínculo empregatício				Total
		Funcionário público		Servidor temporário		
		Profissionais	%	Profissionais	%	
Iluminação	Insuficiente	2	6	0	0	2
	Regular	17	57	3	10	20
	Suficiente	7	24	1	3	8
Temperatura	Insuportável	1	3	0	0	1
	Desconfortável	14	48	4	13	18
	Razoável	9	30	0	0	9
	Confortável	2	6	0	0	2
Ruídos	Ruídos excessivos	15	50	4	13	19
	Ruídos moderados	10	34	0	0	10
	Poucos ruídos	1	3	0	0	1
Disponibilidade de materiais	Insuficiente	13	44	2	6	15
	Aceitável	13	44	1	3	14
	Ideal	0	0	1	3	1

Fonte: DADOS DA COLETA

Segundo a **tabela 5** a comparação entre as condições de trabalho e o vínculo empregatício pode-se notar que no geral os funcionários públicos sentem-se mais insatisfeitos com as condições de trabalho do que os servidores temporários, onde no quesito iluminação 17 funcionários públicos consideram regular. No quesito temperatura no ambiente de trabalho 14 funcionários públicos consideram desconfortável. Enquanto no quesito ruídos no ambiente de trabalho 15 funcionários consideram ruídos excessivos. No tocante a disponibilidade de matéria de trabalho dois grupos de 13 funcionários públicos consideram igualmente insuficiente e aceitável.

Tabela 6 – Apresentação dos cálculos dos escores de satisfação, segundo a profissão e a nível geral. Belém/PA, 2018.

Variável		Média	Desvio Padrão	Variação
Serviço	Enfermeiros	2,29	0,617	1,71 - 3,14
	Tec. em Enfermagem	2,76	0,710	1,57 - 4,00
	Geral	2,70	0,708	1,57 - 4,00
Condição	Enfermeiros	2,40	0,294	2,10 - 2,80
	Tec. em Enfermagem	2,42	0,562	1,70 - 3,80
	Geral	2,42	0,531	1,70 - 3,80
Participação	Enfermeiros	2,89	0,844	1,71 - 3,71
	Tec. em Enfermagem	2,99	0,732	1,71 - 4,86
	Geral	2,98	0,732	1,71 - 4,86
Relacionamento	Enfermeiros	2,94	0,533	2,44 - 3,67
	Tec. em Enfermagem	3,06	0,582	2,11 - 4,21
	Geral	3,04	0,568	2,11 - 4,22
Geral	Enfermeiros	2,63	0,471	2,21 - 3,30
	Tec. em Enfermagem	2,79	0,520	2,06 - 3,93
	Geral	2,77	0,509	2,06 - 3,94

Fonte: DADOS DA COLETA

A **tabela 6** apresenta os 'escores de satisfação' segundo o componente e a nível geral correspondendo a cada cargo profissional e também a nível geral. Quando analisado o '**escore de satisfação geral**' o valor indicado foi de 2,77, com desvio padrão de 0,509, que indica um nível mediano de satisfação entre os profissionais da área da enfermagem que atuam na emergência psiquiátrica. Enquanto para os técnicos em enfermagem o 'escore de satisfação' foi maior que para os enfermeiros, correspondendo a 2,79 e 2,63 respectivamente.

O '**escore serviços**' para os enfermeiros recebeu o menor valor, indicando 2,29. O que aponta que entre os enfermeiros a satisfação com os serviços exercidos é baixa ou simplesmente insatisfatória.

O componente do 'escore satisfação' com menor 'escore' entre os profissionais foi o '**escore condição**', para dois níveis de profissionais, sendo os valores iguais a 2,42 a nível geral e 2,42 entre os técnicos em enfermagem, isso indica que os profissionais se sentem insatisfeitos com as condições de trabalho apresentadas na área de atuação.

Quanto ao componente '**escore participação**' para os enfermeiros foi de 2,89, enquanto que para os técnicos foi de 2,99 indicando satisfação indiferente entre os profissionais. Enquanto que em níveis gerais o 'escore participação' foi de 2,98 indicando um nível indiferente de satisfação em geral entre os profissionais entrevistados

Entre os componentes do 'escore de satisfação' a nível geral pode-se apontar que o 'escore' do componente '**relacionamento**' foi maior, correspondendo a 3,04 indicando que os profissionais se sentem satisfeitos com o relacionamento no ambiente de trabalho. Enquanto que entre os componentes para os enfermeiros o com maior 'escore' foi 'relacionamento' com escore igual a 2,94 indicando satisfação com o relacionamento no ambiente de trabalho, enquanto para os técnicos em enfermagem o 'escore' do componente 'relacionamento' foi de 3,06 indicando satisfação com este componente também entre estes profissionais.

Tabela 7 – Grau de satisfação dos profissionais de enfermagem segundo cada questão analisada da Escala SATIS-BR Abreviada. Belém/PA, 2018.

Questão	Satisfação									
	Muito insatisfeito		Insatisfeito		Indiferente		Satisfeito		Muito satisfeito	
	Profissionais	%	Profissionais	%	Profissionais	%	Profissionais	%	Profissionais	%
1C	1	3	9	30	5	17	14	47	1	3
2C	4	13	5	17	14	47	4	13	3	10
3C	2	7	6	20	4	13	11	37	7	23
4C	1	3	1	3	2	7	20	67	6	20
5C	0	0	6	20	4	13	17	57	3	10
6C	2	7	7	23	3	10	17	57	1	3
7C	5	16	15	50	2	7	6	20	2	7
8C	7	13	12	40	2	7	8	27	1	3
9C	6	20	12	40	6	20	4	13	2	7
10C	8	27	10	33	6	20	4	13	2	7
11C	4	13	11	37	8	27	5	16	2	7
12C	0	0	6	20	11	37	11	37	2	6
13C	0	0	7	24	10	33	10	33	3	10
14C	0	0	2	7	6	20	18	60	4	13
15C	9	30	17	57	3	10	1	3	0	0
16C	5	17	12	40	3	10	9	30	1	3
17C	3	10	20	67	4	13	3	10	0	0
18C	0	0	3	10	17	57	6	20	4	13
19C	0	0	4	13	15	50	9	30	2	7
20C	3	10	8	27	11	37	7	23	1	3
21C	6	20	16	54	4	13	4	13	0	0
22C	3	10	14	47	8	27	5	16	0	0
23C	1	3	8	27	5	17	14	47	2	6
24C	2	7	13	43	4	13	11	37	0	0
25C	5	17	15	50	3	10	7	23	0	0
26C	2	7	13	43	2	7	13	43	0	0
27C	1	3	15	50	2	7	11	37	1	3
28C	1	3	8	27	2	7	18	60	1	3
29C	9	30	17	57	1	3	3	10	0	0
30C	16	53	11	37	1	3	2	7	0	0

Fonte: DADOS DA COLETA

Conforme a **tabela 7** pode-se apontar os valores de satisfação dos profissionais entrevistados conforme cada questão componente do escore de satisfação.

4.1 Análise descritiva da escala SATIS-BR

A avaliação, quanto à satisfação geral dos profissionais de enfermagem no trabalho apresentou uma média global de 2,77 ($\pm 0,509$). Contudo, embora o escore global apresentado esteja moderado, observou-se que é unânime o anseio por mudança nos serviços, posto que todos os participantes declararam a necessidade de melhorias. Foram analisados os quatro fatores que compõem a escala SATIS-BR, são eles: 1) grau de satisfação da equipe com relação aos serviços oferecidos aos pacientes; 2) grau de satisfação da equipe em relação à sua participação nos serviços; 3) grau de satisfação da equipe em relação às condições gerais de trabalho; 4) grau de satisfação com respeito ao relacionamento no serviço. Os resultados são apresentados na sequência.

a) Primeiro fator: grau de satisfação da equipe com relação aos serviços oferecidos aos pacientes.

Analisando o fator referente ao grau de satisfação dos profissionais de enfermagem com relação aos serviços oferecidos aos pacientes, observou-se que a média geral referente a este foi de 2,70 ($\pm 0,708$).

Avaliando de forma minuciosa os dados sobre avaliação da satisfação da equipe com relação aos serviços oferecidos aos pacientes identificou-se que no tocante ao grau de satisfação da equipe com relação aos serviços prestados aos pacientes, os melhores índices foram encontrados na questão relacionada à satisfação dos profissionais com a forma como os pacientes são tratados pela equipe, onde 47% estão satisfeitos, 6% muito satisfeitos, 27% insatisfeitos e 3% muito insatisfeitos, demonstrando um bom contentamento com este aspecto especificamente.

De acordo com **Bandeira e Silva (2012)**, a avaliação contínua dos serviços de saúde mental tem sido recomendada, tendo como objetivo promover a qualidade destes serviços. Para tanto, os instrumentos de medida devem apresentar as propriedades de validade e fidedignidade e ser multidimensionais.

Em relação ao questionamento sobre a satisfação quanto à quantidade de informações dadas aos pacientes sobre suas doenças revelou que 20% dos entrevistados mostraram-se muito

insatisfeito, 54% externaram insatisfação, 13% apresentaram satisfeitos, 0% estão muito satisfeitos.

Os resultados revelaram que, com relação aos índices de satisfação da equipe com relação ao tratamento dispensado aos pacientes, 10% apresentaram-se muito insatisfeitos, 47% insatisfeitos e 16% satisfeitos com a quantidade de informações dadas aos pacientes sobre o tratamento que é dado neste serviço.

Analisando as medidas tomadas para assegurar privacidade durante o tratamento dos pacientes na Emergência Psiquiátrica, com relação às portas fechadas e/ou nenhuma interrupção durante o atendimento com outros profissionais, os resultados revelaram que 17% muito insatisfeitos, 50% externaram insatisfação, 23% satisfeitos e 0% muito satisfeitos.

A questão que aborda a questão sobre a frequência de contato entre a equipe e os pacientes, os resultados revelaram que 50% dos participantes estão insatisfeitos, 37% satisfeitos e 3% muito satisfeitos.

Observa-se, portanto, que as informações mais bem analisadas se concentraram na forma como os pacientes são tratados pela equipe. Em contrapartida, o maior índice de descontentamento apresentado foi no que diz respeito com a quantidade de informações dadas aos pacientes sobre suas doenças neste serviço.

b) Segundo fator: grau de satisfação da equipe em relação à sua participação nos serviços.

Ao abordar este fator, que demonstra o grau de satisfação da equipe em relação à participação nos serviços, verificou-se um escore médio de 2,98 ($\pm 0,732$).

Quanto à participação dos entrevistados nos serviços, os maiores índices de satisfação foram revelados nas questões: de como você se sente satisfeito com o grau de controle dos seus supervisores sobre o seu trabalho, com resultados de 57% satisfeitos, 10% muito satisfeitos e 20% insatisfeitos; E na questão de como você se sente em relação ao grau de autonomia que você tem em seu serviço, com resultados de: 57% satisfeitos e 23% insatisfeitos.

O maior índice de insatisfação foi revelado nas questões: de como você se sente satisfeito com o grau de participação no processo de tomada de decisões no seu serviço, revelando resultados de 40% insatisfeitos, 13% muito insatisfeitos e 27% satisfeitos; Para tanto, é importante envolver os trabalhadores sociais na tomada de decisões, na formulação de políticas e nos processos de intervenção (BEN-PORAT; ITZHAKY, 2015).

E na questão em que você se sente satisfeito com sua participação na implementação de programas e/ou atividades novas no serviço com resultados de: 40% insatisfeitos, 20% muito insatisfeitos e indiferentes e 13% satisfeitos.

De acordo com Laker et al. (2014), os dados revelaram três construtos importantes para a compreensão do fenômeno: confiança, motivação e impotência. Observou-se que percepções negativas são geradoras de menor satisfação no trabalho.

Na questão que evidencia a satisfação no processo de avaliação das atividades e/ou programas do serviço, percebeu-se que 27% estão muito insatisfeitos e 33% estão insatisfeitos, chegando a um percentual de 60% de insatisfação. Porém, 13% disseram que estavam satisfeitos e 7% estão muito satisfeitos, o que perfaz 20% dos participantes da pesquisa.

A avaliação é uma atividade complexa que não deve ser realizada de maneira técnica, expressando relações conflituosas nos ambientes em que estão inseridos. Garla (2010) analisa que a avaliação se apresenta como um instrumento muito importante de transformações, capaz de fazer com que os serviços cumpram os padrões mínimos de qualidade.

No quesito que acrescenta o grau de satisfação quanto à responsabilidade no serviço, 7% mostraram-se muito insatisfeito e 20% estavam insatisfeitos, chegando a um índice de insatisfação de 27%. Por outro lado, 37% disseram estar satisfeitos e 23% muito satisfeito, o que corresponde a 60% de satisfação com relação à responsabilidade no serviço.

Na questão que aborda, de modo geral, até que ponto você está satisfeito com o serviço, os índices apontaram para 47% satisfeitos, 3% muito satisfeitos, 30% insatisfeitos, 3% muito insatisfeitos e 17% indiferentes.

c) Terceiro fator: Grau de satisfação da equipe em relação às condições gerais de trabalho.

Procedendo a análise das questões relativas ao terceiro fator que trata da satisfação da equipe em relação às condições gerais de trabalho, foi possível observar que a média geral foi de 2,42 ($\pm 0,531$).

A avaliação deste fator revelou-se a mais negativa dentre os quatro fatores.

Ressalta-se que, analisando separadamente cada uma das questões levadas aos profissionais para avaliação, observou-se que a insatisfação mais acentuada estava relacionada com a remuneração dos profissionais, em cuja questão houve um índice de 87% de pessoas insatisfeitas, sendo 57% insatisfeitas e 30% muito insatisfeitas, 3% estão satisfeitos e 0% acrescentaram estar muito satisfeitos. Enquanto que, 10% apresentaram indiferença.

Segundo Scanlan e Still (2013), a maior satisfação no trabalho em saúde mental foi associada com recompensas empregatícias, especificamente a remuneração e o reconhecimento profissional.

Na questão que trata dos benefícios que o participante recebe deste trabalho que realiza, 40% revelaram insatisfeitos e 17% muito insatisfeitos, perfazendo 57% de insatisfação. Em contrapartida, 30% estão satisfeitos com os benefícios que recebem deste trabalho.

No trabalho conduzido por Macedo et al. (2013), observou-se que o salário é um indicador importante de valorização profissional, não atingindo o nível esperado. No entanto, o profissional se diz sentir-se feliz com seu trabalho, revelando uma relação ambivalente em relação ao trabalho desenvolvido e a sua remuneração financeira.

Em relação às medidas de segurança da Emergência Psiquiátrica, 57% se declararam insatisfeitos e 30% muito insatisfeitos, perfazendo 87% de insatisfação com a segurança do local; e apenas 10% revelaram satisfação.

Com relação ao conforto e a aparência da Emergência Psiquiátrica, 53% se declararam muito insatisfeitos e 37% insatisfeitos, demonstrando 90% de insatisfação. E apenas 7% se declararam satisfeitos.

Furegato e Moraes (2006) explicam que um ambiente terapêutico deve ser constituído pela sua estrutura física e pelo ambiente socioemocional da equipe que o compõe.

O item que faz referência as instalações da unidade (p.ex.: banheiro, cozinha, refeitório, o próprio prédio etc.) tiveram os seguintes resultados, em que 53% disseram estar muito insatisfeitos, 27% estavam insatisfeitos, 3% estavam satisfeitos, e 0% estavam muito satisfeitos.

Os ambientes físicos devem ser ambientes saudáveis para assim reduzir as diferenças entre as políticas públicas de saúde e a realidade dos profissionais e usuários destes ambientes (GROSSMAN; ARAÚJO-JORGE; ARAÚJO, 2008).

No item que trata: Se um amigo ou familiar estivesse necessitando de ajuda em um Serviço de Saúde Mental, você recomendaria a ele (a) a Emergência Psiquiátrica, os resultados afirmaram que talvez recomendariam, correspondendo a 30% dos participantes, e 27% disseram que sim, com certeza que sim recomendariam o serviço.

No quesito que trata a questão do grau de competência profissional da equipe deste serviço, os resultados revelaram que 60% estão satisfeitos e 27% insatisfeitos.

d) Quarto fator: Grau de satisfação com respeito ao relacionamento no serviço.

O quarto fator que trata do relacionamento no serviço apresentou o melhor escore dentre os fatores de satisfação, com uma média de 3,04 ($\pm 0,568$).

De um modo geral, observou-se que o maior índice de satisfação foi verificado no seu relacionamento com os outros colegas, revelando 67% satisfeitos, 20% muito satisfeitos e apenas 3% insatisfeitos. O que revela um ambiente organizacional adequado.

Segundo Ishara (2007), o bom relacionamento interpessoal propicia uma redução das insatisfações no contexto de trabalho.

No quesito como você classificaria o "clima" de amizade no ambiente de trabalho, 60% declararam satisfeitos, 13% muito satisfeitos e 7% insatisfeitos.

Com relação a expectativa de ser promovido, os resultados apontaram que 47% se declararam indiferentes, por não haver promoção de cargo no referido setor.

Com relação a frequência de discussões relacionadas a temas profissionais que há com seus colegas no serviço, 50% afirmaram insatisfeitos e 16% muito insatisfeitos. Apenas 20% se declararam satisfeitos.

Na questão que versa sobre a atenção dada às opiniões dos participantes no serviço, 37% estavam insatisfeitos e 13% muito insatisfeitos. Apenas 16% se declararam satisfeitos.

Com relação a atenção e os cuidados que são dados aos pacientes, 67% afirmaram estarem insatisfeitos e 10% satisfeitos.

No item que aborda a compreensão dos profissionais com os problemas dos pacientes, 57% se declararam indiferentes, 20% satisfeitos e 13% muito insatisfeitos. Da mesma forma, os participantes do serviço, 50% afirmaram que compreendem o tipo de ajuda de que os pacientes necessitam.

Fica evidente que a satisfação do profissional está relacionada com o resultado esperado no trabalho desenvolvido. Para que haja o sentimento de satisfação, este profissional necessita que o ambiente de trabalho esteja atendendo suas necessidades e valores.

4.2 Análise qualitativa da escala SATIS-BR

A totalidade dos participantes afirmaram que há necessidade de melhorias nos serviços. Tal afirmação foi possível pela análise qualitativa da Escala SATIS-BR.

Três questões abertas fazem parte da Escala SATIS-BR e compõem a parte qualitativa da pesquisa, são elas: De que você mais gosta neste serviço? Quais são particularmente os aspectos de que você não gosta? De que maneira o serviço poderia ser melhorado? Ao verificar a opinião dos profissionais de enfermagem que atuam na área estudada acerca das três perguntas abertas, foi possível observar que existia uma similaridade considerável nas respostas dadas.

No que concerne às opiniões que os profissionais declararam que mais lhes agradavam no seu serviço, observou-se que a grande maioria dos trabalhadores afirmaram que era de vê a recuperação do paciente, saindo da crise psicótica, como também, de poder acolhê-los, paciente e familiar, escutando-os em seu sofrimento psíquico. Também se destacando como satisfatório o fato de poder buscar estudar cada vez mais a psiquiatria e colocar em prática no seu dia a dia, mesmo com as dificuldades existentes. Como cita os:

P11: "O que eu mais gosto é o contato que tenho com os pacientes e familiares. Gosto de escutá-los e acolhê-los no seu sofrimento. Escolhi atuar nesta área, pois me identifico com a demanda. Procurei me especializar".

P19: "Sempre tive interesse pela saúde mental, e receber o paciente em estado de crise, em surto psicótico e liberá-lo com crítica, orientado e agradecido. É fascinante".

P23: "Possibilidade de usar os meus conhecimentos e experiências para ajudar a auxiliar no tratamento do paciente. "

P24: "Gosto de ver a tentativa e o esforço dos profissionais tentando dar o melhor de si, com poucas condições".

P1: "A de a cada dia lidar com a situação diferenciada. Isso a torna a cada um desafio, renovação de encorajamento e determinação para continuar essa jornada".

Para Ben-Porat e Itzhaky (2015), reconhecer e legitimar os sentimentos dos trabalhadores podem ser úteis para aliviar sofrimento. Além disso, é importante proporcionar um ambiente apropriado no campo dos trabalhadores para processar as suas dificuldades. Nesse contexto, a importância de que lhes permitam cuidar de si mesmos e satisfazer suas necessidades pessoais.

Também foi percebido pelos profissionais o que mais gostam, a união da equipe e dinâmica do trabalho de enfermagem. Como cita os:

P14: “ *Interação da equipe de enfermagem*”.

P27: “ *O ambiente de trabalho, os amigos e a chefia do serviço que deixa trabalharmos à vontade*”.

Laker et al. (2014) afirmaram que os serviços de saúde estão sujeitos a mudanças frequentes e ainda não há investigação suficiente para resolver como os funcionários que trabalham nesses serviços percebem o clima organizacional, a fim de implementar estas mudanças. Percepções referentes à equipe, especialmente quanto às barreiras apresentadas diante das mudanças, podem afetar a implementação bem-sucedida destas mudanças e a qualidade resultante delas.

Por outro lado, ao serem indagados sobre que “não gostam no seu serviço”, observou-se que na grande maioria das respostas foi indicada a estrutura física do ambiente de trabalho como um fator que mais causa insatisfação por parte dos profissionais;

Como também, a falta de equipamentos e materiais para os profissionais desenvolverem suas atividades diárias; e a falta de materiais para os pacientes. Como responderam os participantes:

P7: “*Alguns setores precisando serem melhor estruturado. Ex: climatização, terapia ocupacional, transportes (maca, cadeiras de rodas) e melhor conforto para os acompanhantes*”.

P15: “*Estrutura precária do prédio. A falta da comodidade ao paciente e funcionários. Falta de leitos; Falta de material de higiene, roupas e toalhas; Falta de bebedouro funcionando corretamente*”.

P24: “*Falta de estrutura, insumos insuficientes; falta olhar este setor com mais carinho e respeito de nossa presidente atual*”.

Não obstante, os profissionais de enfermagem também indicaram que não gostavam da superlotação de pacientes no setor e de permanência prolongada nas poltronas, aguardando leito. Como cita os:

P9: *“O tempo de permanência dos pacientes já recuperados, sobrecarregando o setor, ocupando os leitos”.*

P11: *“Da estrutura física que é má utilizada. Móveis velhos dos consultórios e postos de enfermagem. Poltronas dos pacientes em péssimo estado. Falta de rotina de alta, emergência com superlotação, falta de reunião de equipe”.*

Um dado interessante a ser pontuado é que foi constatada a insatisfação em receber usuários de drogas no serviço, o que demonstra a ausência de educação continuada aos profissionais do serviço de psiquiatria, característica essa que foi citado por um participante.

P28: *“Preso de justiça, usuários de drogas e pacientes envolvido com narcotráfico, pois não tivemos nenhum treinamento em relação a isso”.*

Por fim, quanto ao que os profissionais acreditavam que “pode ser melhorado no serviço”, observou-se que os profissionais de enfermagem acreditavam que precisava ser melhorada a estrutura física do serviço de emergência psiquiátrica, a questão salarial dos profissionais de enfermagem, a RAPS, a volta da educação continuada e das reuniões periódicas, atenção à saúde mental do trabalhador, melhorar o tempo ocioso do paciente psiquiátrico, como também, do fato de ser insuficiente o número de profissionais de que o serviço dispõe para atender a demanda da emergência psiquiátrica da referida pesquisa. Fato que foi constatado nas respostas desta pesquisa.

P30: *“ Salário melhor, sem precisar fazer hora extra; aumento do espaço físico, aumento de leitos, já que somos um hospital referência em psiquiatria; As reformas (prédios) e reposições de instrumentos, por ex.: armários, cadeiras, mesas, leito (cama), vasos sanitários e outros, com frequência por se tratar de clínica psiquiátrica; mais funcionários”.*

P2: *“Poderia aplicar mais atividades que pudessem ocupar o paciente para que eles liberassem energia, ocupá-los com atividades de tapeçaria, pintura, crochê, como era feito no início do hospital”.*

P12: *“Nossas atividades são muito estressantes, deveríamos ter algo dentro da instituição para trabalharmos nossa saúde mental”.*

P5: *“O funcionamento da rede de saúde mental, como os Caps”.*

P1: *“Com reuniões periódicas de equipe e/ou com gerenciamento da clínica psiquiátrica, e educação continuada”.*

Tabela 8 – Resultados dos testes de hipóteses. Belém/PA, 2018.

Variável	Estatística	Escore				
		Serviços	Condição	Participação	Relacionamento	Geral
Profissão	T	-1,270	-0,080	-0,240	-0,358	-0,575
	P-valor	0,215	0,937	0,812	0,723	0,570
Idade	P	0,043	0,134	0,232	0,233	0,179
	P-valor	0,820	0,479	0,218	0,215	0,297
Sexo	T	-0,174	-1,342	-0,877	-0,845	-0,998
	P-valor	0,0863	0,190	0,388	0,405	0,327
Estado civil	F	2,102	0,200	2,775	1,155	0,646
	P-valor	0,142	0,820	0,080	0,330	0,532
Escolaridade	F	2,709	0,856	0,217	0,252	0,431
	P-valor	0,085	0,436	0,807	0,779	0,654
Tempo de serviço	F	1,011	0,509	2,366	0,734	0,668
	P-valor	0,463	0,851	0,052	0,674	0,728
Tempo atuando na área	P	0,437	0,357	0,407	0,525	0,526
	P-valor	0,016	0,053	0,025	0,003	0,003
Vínculo empregatício	T	-1,019	-0,776	-0,482	-0,365	-0,952
	P-valor	0,317	0,490	0,633	0,718	0,349
Renda mensal	F	1,061	0,060	0,318	0,319	0,434
	P-valor	0,382	0,980	0,812	0,812	0,731
Turno	F	1,438	0,692	1,558	0,211	1,220
	P-valor	0,255	0,509	0,229	0,811	0,311
Trabalha em outra instituição	T	0,154	0,072	-0,648	-0,777	-0,363
	P-valor	0,879	0,943	0,522	0,444	0,719
Horas semanais trabalhadas	T	0,404	-0,459	-0,891	-0,593	-0,475
	P-valor	0,689	0,650	0,381	0,558	0,638
Formação continuada	F	1,767	1,047	1,267	0,968	1,154
	P-valor	0,190	0,365	0,298	0,393	0,331
Iluminação	F	0,701	0,811	0,006	0,210	0,426
	P-valor	0,505	0,455	0,994	0,812	0,658
Temperatura	F	1,213	0,555	0,465	1,290	1,053
	P-valor	0,325	0,649	0,709	0,299	0,386
Ruído	F	2,143	2,499	1,364	2,521	3,163
	P-valor	0,137	0,101	0,273	0,099	0,058
Disponibilidade de materiais	F	0,387	0,433	0,015	0,380	0,223
	P-valor	0,682	0,653	0,985	0,687	0,802

Fonte: SPSS.

Os valores em amarelo indicam o valor de significância dos testes estatísticos. Onde a correlação entre as variáveis é medida conforme o tipo de variáveis analisada e ideia de teste, no relatório estatístico está apontado cada teste que foi executado para comparar as variáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o desenvolvimento do presente estudo foi alcançado 100% dos participantes, a fim de apresentar uma pesquisa fidedigna em conformidade com os objetivos alcançados.

Constatou-se pelos resultados obtidos que, embora a satisfação dos profissionais de enfermagem tenha excedido os índices de insatisfação, ainda é muito alto o descontentamento com as questões relativas ao ambiente de trabalho e à política salarial, o que revela, de modo global, uma insatisfação acentuada dessas questões organizacionais. Esses dados revelam a necessidade de valorização dos profissionais que atuam nestes ambientes, bem como de adaptações ou modificações na estrutura físicas a fim de se ter um ambiente saudável e aconchegante e, acima de tudo, adequado ao tipo de atividades realizadas na assistência.

Identificou-se também como geradores de insatisfação a falta de: educação continuada; tomada de decisão em equipe; de profissionais para as atividades; da baixa quantidade de informações dadas aos pacientes sobre sua saúde; como também, da falta de atenção e de cuidados que são direcionados aos pacientes; de temas discutidos nas relações interpessoais de equipe.

Acerca dos processos decisórios dentro do serviço de saúde, o maior índice de satisfação percebido foi com o grau de autonomia, responsabilidade e competência que o profissional tem no serviço. Já a avaliação na implantação de novos programas verificou-se uma avaliação negativa.

Conforme apontado pelas análises estatísticas pode-se concluir que de modo geral os profissionais consideram as condições de trabalho insatisfatórias. Contudo, embora haja condições adversas de trabalho, a pesquisa aponta que os profissionais indicam um grau de satisfação positivo no relacionamento interpessoal.

Os problemas identificados junto ao serviço pesquisado estão relacionados aos aspectos que tendem a ocasionar insatisfação no trabalho. Foram unânimes em afirmar que os serviços podiam ser melhorados de alguma forma.

É preciso investimento no profissional de enfermagem, refletindo na valorização que o serviço dedica a este e também nos rendimentos financeiros correspondentes à categoria profissional e ao trabalho executado. Como também, o investimento na sua capacitação, o fornecimento de condições de atuação favoráveis com relação a materiais e instrumentos e meios de progressão na área.

Recomenda-se para a melhoria da satisfação dos profissionais de enfermagem, a gestão voltada para a valorização da equipe de enfermagem, através do diálogo, reconhecimento,

respeito, incentivo, estímulo e criação de programas de educação continuada com enfoque no desenvolvimento pessoal e profissional, como também, melhorias nos planos de carreira, cargos e salários; inclusão do trabalhador da enfermagem no processo de tomada de decisões; melhorias nas condições de trabalho, bem como de adaptações ou modificações na estrutura física, a fim de se ter um ambiente saudável e aconchegante e, acima de tudo, adequado ao tipo de atividades realizadas na assistência; realização de diálogos abertos sobre o tema satisfação no trabalho (congressos, seminários, fóruns de discussões, reuniões) e a elaboração de estudos com níveis de evidência fortes para subsidiar propostas de mudanças e ações da enfermagem, que é necessária para a realização de modificações na organização do trabalho, visando propiciar a todos os profissionais a oportunidade de se envolverem em atividades de criação e implementação de projetos novos no âmbito da saúde mental, a fim de abrirem-se a novos paradigmas revendo seus antigos conceitos de forma a guiar-se por uma nova visão do potencial energético para a satisfação motivacional no trabalho propiciando ambientes saudáveis com maior qualidade de vida para os profissionais de enfermagem. Optar por uma estratégia de maior flexibilidade, em lugar de gerir as pessoas apenas por condicionamentos extrínsecos, fazendo com que os objetivos individuais e organizacionais caminhem lado a lado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Aline S. de; FUREGATO, Antonia R. F.. Papéis e perfil dos profissionais que atuam nos serviços de saúde mental. **Rev. Enferm. Atenção Saúde** [Online], v. 4, n. 1, p. 79-88, 2015.
- BAGGIO, Maria Aparecida. O Significado de Cuidado para Profissionais da Equipe de Enfermagem. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 08, n. 01, p. 09 – 16, 2006. Disponível em <http://www.revistas.ufg.br/index.php/fen>.
- BANDEIRA, M., Pitta, AMF e Mercier, C (2000). **Escalas Brasileiras de Avaliação da Satisfação (SATIS-BR) e da sobrecarga (IMPACTO-BR) da equipe técnica em serviços de saúde mental**. Jornal Brasileiro de Psiquiatria, 49 (4): 105-115.
- BANDEIRA, M.; SILVA, M. A. **Escala de satisfação dos pacientes com os serviços de saúde mental (SATIS-BR): estudo de validação**. Jornal Brasileiro de Psiquiatria, v. 61, n. 3, p. 124-132, jul. 2012
- BARBOSA, D. B., SOLER, Z. A. S. G. **Revista Latino-americana de Enfermagem**. Afastamento do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. São Paulo: n° 2 v. 11, 2003.
- BARROS, Célia S. G. **Pontos de Psicologia Escolar**. Editora Ática. 5ª edição. São Paulo-SP, 2007.
- BEN-PORAT, A.; ITZHAKY, H. **Burnout entre assistentes sociais de trauma: a contribuição de recursos pessoais e ambientais**. Jornal do Serviço Social, v. 15, n. 6, p. 606-620, 2015.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BORGES LO, Argolo JCT, Pereira ALS, Machado EAP, Silva WSA. **Síndrome de Burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários**. Psicol Reflex Crit. 2002;45(1):189-200.
- BRASIL, Ministério da Saúde. Portaria n° 106. Legislação em saúde mental: 1990-2004. Brasília (DF).
- BRASIL. Ministério da Saúde. Representação do Brasil da OPAS/OMS. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p. – (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n.114).
- BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n° 3.088, de 23 de dezembro de 2011. **Institui a Rede de Atenção Psicossocial para pessoas com sofrimento ou transtorno mental e com necessidades decorrentes do uso de crack, álcool e outras drogas, no âmbito do Sistema**

Único de Saúde (SUS) [Internet]. Diário Oficial da União. Brasília, DF; Seção 1, p 230. Disponível em: <https://goo.gl/bi9LqJ>

BRITTO, Eliane da Silva. **Enfermeiros psiquiátricos: estresse, enfrentamento e saúde**. Ribeirão Preto, 2006.

BUENO, Cássia Scarpinella. **Curso Sistematizado de Direito Processual Civil**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARVALHO JC. Controle social e responsabilização familiar: a administração da emergência psiquiátrica em Brasília e na cidade do México [tese]. Brasília: Universidade de Brasília; 2006.

CATROCHIO, V. Análise do fator determinante na liderança como estratégia fundamental para gestão nas agências do Banco do Brasil. 60 f. Londrina-PR. **Monografia** (especialização em administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2007.

CHAVES, L.D.; RAMOS, L.H.; FIGUEIREDO, E.N. **Satisfação profissional de enfermeiros do trabalho no Brasil**. Acta Paul Enferm, v. 24, n. 4, p. 507-513, 2011.

CHIAVENATO, Adalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho - estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampl. São Paulo: Oboré, 2000.

DEJOURS C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEMIR A, Ulusoy M, Ulusoy MF. **Investigação de fatores que influenciam os níveis de burnout na vida profissional e privada dos enfermeiros**. . In J Nurs Stud 2003; 40 (8): 807-27.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Manual de Pesquisa Qualitativa**. Thousand Oaks: Sage, 2011.

FERREIRA, A. B. H. **Aurélio: o dicionário da língua portuguesa** / Aurélio Buarque de Holanda Ferreira; coordenação: Marina Baird Ferreira, Margarida dos Anjos – Curitiba: Ed. Positivo, 2008.

FIGUEIREDO, Nêbia M. A. de; **Método e metodologia na pesquisa científica**. – 3. Ed. – São Caetano do Sul, SP: Yendis Editora, 2008.

FLECK Mpa, LOUZADA S, XAVIER M, CHAMOVICH E, VIEIRA G, SANTOS L, PINZON V. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". **Revista de saúde pública**, 2000, 34(2):178-183.

FLECK et al. **Avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde**. Reimpressão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FUREGATO, A, R, F; MORAIS, M. C. **Bases do relacionamento interpessoal em enfermagem**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

GARLA, C. C. Perfil dos profissionais de ambulatórios de saúde mental, suas práticas e opiniões sobre as políticas. 2010. 88f. **Dissertação (Mestrado em Ciências)** – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2010.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

Guimarães JMX, Jorge MSB, Assis MMA. **(In) satisfação com o trabalho em saúde mental: um estudo em Centros de Atenção Psicossocial**. *Ciência saúde colet*. 2011;16(4):2145-54.

GROSSMAN, E.; ARAÚJO-JORGE, T. C.; ARAÚJO, I. S. **A escuta sensível: um estudo sobre o relacionamento entre as pessoas e os ambientes voltados para a saúde**. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, v. 12, n. 25, p. 309-224, abr./jun. 2008.

Governo do Estado do Pará. Fundação Pública de Clínicas Gaspar Vianna. **Manual de Organização da Clínica Psiquiátrica**. Belém, janeiro de 2012.
<http://www.gasparvianna.pa.gov.br>. Acessado em: 18 de dezembro de 2018, às 16:00 horas.

<https://vidaepsicologia.wordpress.com/2013/01/22/o-trabalho-dignifica-o-homem>. Acesso: 20 de julho de 2018.

ISHARA, S. Equipes de saúde mental: avaliação da satisfação e do impacto do trabalho em hospitalização integral e parcial. 2007. 163f. **Tese (Doutorado em Saúde Mental)** – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2007.

ISPUP - Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto. Saúde ocupacional. Porto: ISPUP. Acesso em Setembro, 23, 2009, em
<http://www.ispup.up.pt/index.php?cid=Areas&lang=pt&sub=SaudeAmbiental>.

JEONG, D.J.Y.; KURCGANT, P. Fatores de insatisfação no trabalho segundo a percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v.31, n.4, p.655-61, dez 2010.

LAKER, C. et al. **O desafio da mudança nos serviços agudos de saúde mental: medir a percepção do pessoal sobre as barreiras à mudança e sua relação com o status e a satisfação no trabalho, usando uma nova medida (VOLALISE)**. *Ciência de Implementação*, v. 9, n. 23, p. 2-11 de 2014.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 2.ed. São Paulo: Edgard Blucher, 2005. 360p.

LOCKE, E. A. **O que é satisfação no trabalho? Organizações Behav Human Perform. Califórnia**, v. 4, p. 309-36, 1969.

MACEDO, J. Q. et al. Práticas em serviço de saúde mental: interface com a satisfação profissional. **Texto & Contexto – Enfermagem**, v. 22, n. 4, p. 999-1006, out./dez. 2013.

MANTOVANI, C.; MIGON, M. N.; ALHEIRA, V. Manejo de paciente agitado ou agressivo. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 32, s. 2, p. 96-103, 2010.

MARX, K. **O Capital – Crítica da economia política**. Vol. 1, livro primeiro, pp. 149 – 163, Editora Abril, 1983. In: ANTUNES, R. (org.). **A dialética do trabalho**, São Paulo, Expressão Popular, 2004.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MELO, M.B.; BARBOSA, M.A; SOUZA, P.R. Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: revisão integrativa. **Ver. Latino-Am. Enfermagem**, v.19, n. 4, jul-ago, 2011.

MOURÃO, Karollyne Quaresma. **Qualidade de vida e trabalhadores de enfermagem: um estudo na clínica psiquiátrica de um hospital público de referência em Belém/Pará**. 51 f. UEPA, 2016.

OLIVEIRA Alice G. Bottaro de, ALESSI Neiry Primo. O trabalho de enfermagem em saúde mental: contradições e potencialidades atuais. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**. 2003; 11(3): 333-340.

ORGANIZACAO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Relatório sobre a Saúde no Mundo**. Saúde Mental: nova concepção, nova esperança. OMS, 2001.

PILETTI, Nelson. **Psicologia Educacional**. 15ª edição. São Paulo: Editora Ática, 1997.

POMPEU, J. M.; MENESES, L. C. Estudo comparativo da qualidade de vida em pacientes com Doenças de Parkinson idiopática praticantes de atividades físicas e não praticantes. 2008. 102 f. **Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Fisioterapia)** – Universidade da Amazônia, Belém, Pa, 2008.

QUEVEDO, J.; SCHMITT, R.; KAPCZINSKI, F. **Emergências Psiquiátricas**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2008. 440p.; 21cm.

REBOUCAS, D.; LEGAY, L. F.; ABELHA, L. Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. **Revista Saúde Pública**, v. 41, n. 2, p. 244-250, 2007.

REGATO, Vilma Cardoso. **Psicologia nas Organizações**. 4ª edição. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

SAIDEL et al. O enfermeiro psiquiátrico numa instituição estatal: estudo exploratório descritivo. **Revista Gaúcha de Enfermagem**. V.28, p.200-206, 2007.

SANTOS Ms, TREVISAN Ma. Sofrimento psíquico no trabalho do enfermeiro. **Nursing Rev Téc Enfem** 2002; 52: 23-28.

SCANLAN, J. N; STILL, M. **Satisfação no trabalho, burnout e intenção de rotatividade em terapeutas ocupacionais que trabalham em saúde mental.** *Australian Occupational Therapy Journal*, v. 60, p. 310-318, 2013.

SILVA, R. M. et al. Análise Quantitativa da Satisfação Profissional dos Enfermeiros que Atuam no Período Noturno. **Texto e Contexto – enferm.** Florianópolis (SC), v. 18, n. 2, p. 298-305, 2009.

SOUZA, L. B. Organização do trabalho, qualidade de vida e subjetividade: um estudo sobre representações e crenças de profissionais do campus da USP de Ribeirão Preto. 2001. 326f. **Tese (Doutorado em Saúde)** – Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, 2001.

SOUZA, M. Candida e AFONSO, M. L. Miranda. **Saberes e práticas de enfermeiros na saúde mental: desafios diante da Reforma Psiquiátrica.** *Gerais, Rev. Interinst. Psicol.* [online]. 2015, vol.8, n.2, pp. 332-347. ISSN 1983-8220.

SUCESSO, Edina de P.B. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista Tribunal Reg, Trabalho**, 3 Reg., Belo Horizonte, v. 46, p. 27 - 44, 2007.

TOWNSEND, M.C. **Enfermagem Psiquiátrica: conceitos e cuidados.** 3ª edição. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002.

VIEIRA MJ. **Imagem cultural e motivação na escolha da enfermagem.** Aracaju: EDUFS/ Fund. Oviêdo Teixeira; 2002. p. 19-50.

APÊNDICES

APÊNDICE 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) EMERGÊNCIA PSIQUIÁTRICA: A SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL PÚBLICO EM BELÉM/PA.

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa de cunho acadêmico do Programa de Residência Multiprofissional em Saúde Mental da Universidade Estadual do Pará em parceria com a Fundação Pública Hospital de Clínicas Gaspar Viana, com o título acima citado, que tem como objetivo principal analisar o grau de satisfação no trabalho dos Profissionais de Enfermagem que atuam na Emergência Psiquiátrica de um Hospital Público em Belém-Pa.

O trabalho está sendo realizado pela enfermeira residente em Saúde Mental Diana Madeira Rodrigues, sob a orientação e supervisão da Msc. Maria Selma Frota Carvalho. Esclarecemos que sua participação ocorrerá através de informação de dados sócio demográficos e ocupacional, e da satisfação com o serviço, onde estes dados serão mantidos em sigilo ao longo de toda pesquisa. Sua identidade será mantida sob sigilo e anonimato, bem como o Sr (a) terá direito de se retirar a qualquer momento da pesquisa, sem que haja prejuízo para si. A pesquisa será realizada pela pesquisadora, onde o participante terá a liberdade de não responder caso se sinta constrangido. Os dados de identificação serão confidenciais e utilizados somente para estudo e armazenados por um período de 05 (cinco) anos, onde após o mesmo serão totalmente destruídos conforme preconiza a Resolução nº 466/12).

Esta pesquisa poderá contribuir com dados sobre a satisfação no serviço da psiquiatria pelos profissionais de enfermagem, para que assim possa se fazer uma análise dos resultados esperados, como também para obter informações ao respeito dos ajustes que por ventura possam ser necessários para obtenção de uma melhor satisfação no trabalho, ou seja, para que aquele ambiente de trabalho se torne mais atraente.

Eu, _____ recebi as informações sobre os objetivos e a importância desta pesquisa de forma clara e concordo de livre e espontânea vontade em participar, como voluntário (a), do estudo "Emergência Psiquiátrica: A Satisfação dos Profissionais de Enfermagem de um Hospital Público em Belém-Pa". Estou ciente:

- a) De que minha participação é voluntária, não implicando em nenhum gasto ou ganho financeiro, e que terei a liberdade de desistir a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo tanto para minha vida pessoal quanto profissional;
- b) Da garantia que não serei identificado quando da divulgação dos resultados, e que as informações serão utilizadas somente para fins científicos do presente projeto de pesquisa;
- c) Da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento acerca dos assuntos relacionados a esta pesquisa;
- d) Sobre o projeto de pesquisa e a forma como será conduzido e que, em caso de dúvida ou novas perguntas, e caso desejar, poderei entrar em contato com a pesquisadora responsável;
- e) Também que, se houverem dúvidas quanto a questões éticas, poderei entrar em contato com o CEP (Comitê de Ética em Pesquisa) da FHCGV pelo telefone: (91) 40052676, endereço: Tv. Alferes Costa S/N, 1º andar, bairro da Pedreira, CEP: 66087-660 e e-mail: hcgvl@prodepa.gov.br

Atesto recebimento de uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

Belém, _____ de _____ de _____.

Assinatura do (a) participante

Pesquisador Responsável
Diana Madeira Rodrigues

Professora Orientadora da Pesquisa
Maria Selma Carvalho Frota Duarte

Nome: Diana Madeira Rodrigues
Contato: (91) 982454574/988471323 (WhatsApp)
Endereço: R. Manoel Barata, 1039. Icoaraci, CEP: 66810-100 – Belém/Pa.
E-mail: dianamadeir@hotmail.com

Nome: Maria Selma Carvalho Frota Duarte
Contato: (91) 40052648
Endereço: Tv. Alferes Costa, S/N, 1º andar. Pedreira, CEP: 66087-660. Belém/Pa.
E-mail: selmacarvalhofrota@gmail.com

APÊNDICE 2

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO SÓCIO DEMOGRÁFICA E DO TRABALHO

PROFISSÃO: () ENFERMEIRO () TÉCNICO DE ENFERMAGEM	
Idade:	(em anos)
Sexo:	Masculino () Feminino ()
Estado civil:	Casado(a) () União estável () Solteiro(a) () Viúvo(a) () Divorciado(a) ()
Possui filhos/dependentes:	Sim () Não ()
Em caso de resposta positiva, quantos? _____	
Escolaridade:	Ensino Médio Completo () Graduado () Especialista () Mestre () Doutor ()
Pós-doutorado ()	Tempo de formação: _____
DADOS RELACIONADOS AO TRABALHO	
Quanto tempo atua na psiquiatria?	
Tipo de Vínculo: () Funcionário Público () Servidor Temporário	
Meio de locomoção mais comum ao trabalho:	
Carro () Moto () Carona () Transporte coletivo () Táxi/moto táxi ()	
Bicicleta () Caminhando ()	
Tempo aproximado para chegar ao trabalho: _____ minutos	
Renda mensal: 1 e 2 salários mínimos () 2 a 3 salários mínimos () 3 a 5 salários mínimos () 5 a 10 salários mínimos () 10 a 20 salários mínimos ou mais ()	
Turnos de trabalho (pode ser marcada mais de uma opção):	
Matutino () Vespertino () Noturno ()	
Trabalha em mais de uma instituição de Saúde?	
Sim (). Quantas horas de trabalho semanal em cada instituição? _____ Não ()	
Atualmente está realizando algum curso para a obtenção de titulação acadêmica?	
Sim (). Especialização () Mestrado () Doutorado () Pós-doutorado ()	
Não ().	
Em relação a iluminação no ambiente de trabalho:	
Suficiente () Regular () Insuficiente ()	
Em relação a temperatura do ambiente de trabalho:	
Confortável () Razoável () Desconfortável () Insuportável	
Em relação aos ruídos ambientais durante sua atividade:	
Poucos ruídos () Ruídos moderados () Ruídos excessivos () Sem ruídos ()	
Em relação a disponibilidade de recursos materiais para desenvolver suas atividades:	
Ideal () Aceitável () Insuficiente ()	

ANEXOS

ANEXO 1

ESCALA DE AVALIACAO DA SATISFACAO DA EQUIPE EM SERVICOS DE SAUDE MENTAL

SATIS-BR-FORMA ABREVIADA

Obrigado por aceitar ser entrevistado neste estudo coordenado por mim, Diana Madeira Rodrigues.

O objetivo principal deste questionário é conhecer as experiências das pessoas junto aos serviços de saúde mental, com a perspectiva de estar melhorando-os posteriormente.

Este questionário foi adaptado e validado a partir de um estudo feito no Brasil sobre a satisfação com os serviços de saúde mental, realizado pelo Laboratório de Investigações em Saúde Mental da USP, pelo Centro Colaborador da OMS em Montreal para Pesquisa e Formação em Saúde Mental e pelo Laboratório de Pesquisa em Saúde Mental da UFSJ, como parte de um estudo multicêntrico coordenado pela Organização Mundial de Saúde (OMS). A permissão de utilizar este questionário foi dada pelo Dr J.M. Bertolote da Unidade de Luta contra as Doenças Mentais da Divisão de Saúde Mental da OMS.

Todas as informações fornecidas por você serão mantidas estritamente confidenciais (e seu anonimato é garantido, se assim você desejar).

Nós estamos gratos pelo tempo que você está gastando para responder a todas estas questões e, é claro, todos os seus comentários são bem-vindos.

Na primeira parte deste questionário, vamos lhe fazer algumas perguntas sobre o seu grau de satisfação com a instituição na qual você trabalha atualmente. Favor responder a todas as questões. Não há respostas certas ou erradas. Responda de acordo com sua percepção.

1. De modo geral, até que ponto você está satisfeito com este serviço?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

2. Como você se sente com a expectativa de ser promovido?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

3. Você se sente satisfeito com o grau de responsabilidade que você tem no seu serviço?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

4. Você se sente satisfeito no seu relacionamento com os outros colegas?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

5. Você se sente satisfeito com o grau de controle dos seus supervisores sobre o seu trabalho?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

6. Como você se sente em relação ao grau de autonomia que você tem em seu serviço?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

7. Você se sente satisfeito com a frequência de discussões relacionadas a temas profissionais que você tem com seus colegas no serviço?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

8. Você se sente satisfeito com o grau de sua participação no processo de tomada de decisões no seu serviço?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

9. Você se sente satisfeito com sua participação na implementação de programas e/ou atividades novas no serviço?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

10. Você se sente satisfeito com sua participação no processo de avaliação das atividades e/ou programas do serviço?

Nunca	1
Raramente	2
Mais ou menos	3
Frequentemente	4
Sempre	5

11. Você se sente satisfeito com a atenção dada às suas opiniões?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

12. Você percebe um bom clima no ambiente de trabalho?

Nunca	1
Raramente	2
Mais ou menos	3
Frequentemente	4
Sempre	5

13. Em geral, você se sente satisfeito com o clima no seu ambiente de trabalho?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

14. Em geral, como você classificaria o "clima" de amizade no ambiente de trabalho?

Nada amigável	1
Pouco amigável	2
Mais ou menos	3
Amigável	4
Muito amigável	5

15. Até que ponto você se sente satisfeito com seu salário?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

16. Você está satisfeito com os benefícios que recebe deste trabalho?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

17. Você está satisfeito com a atenção e os cuidados que são dados aos pacientes?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

18. Até que ponto você acha que os profissionais deste serviço compreendem os problemas dos pacientes?

De forma alguma	1
Não muito	2
Mais ou menos	3
Bem	4
Muito bem	5

19. Até que ponto você acha que os profissionais de Saúde Mental do serviço compreendem o tipo de ajuda de que os pacientes necessitam?

De forma alguma	1
Não muito	2
Mais ou menos	3
Bem	4
Muito bem	5

20. Considerando as necessidades globais dos pacientes que procuram este serviço para tratamento, até que ponto este serviço é apropriado para recebê-los aqui?

Muito inapropriado	1
Inapropriado	2
Mais ou menos	3
Apropriado	4
Muito apropriado	5

21. Você está satisfeito com a quantidade de informações dadas aos pacientes sobre suas doenças neste serviço?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

22. Você está satisfeito com a quantidade de informações dadas aos pacientes sobre o tratamento que é dado neste serviço?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

23. Em geral, até que ponto você se sente satisfeito com a forma como os pacientes são tratados pela equipe?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

24. Como você se sente com a quantidade de ajuda que é dada aos pacientes na Emergência Psiquiátrica?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

25. Você se sente satisfeito com as medidas tomadas para assegurar privacidade durante o tratamento dos pacientes na Emergência Psiquiátrica? (p.ex.: portas fechadas, nenhuma interrupção durante o atendimento com outros profissionais)?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

26. Você se sente satisfeito com as medidas tomadas para assegurar a confidencialidade sobre os problemas dos pacientes, e os cuidados que eles recebem na Emergência Psiquiátrica?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

27. Você se sente satisfeito com a frequência de contato entre a equipe e os pacientes?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

28. Você se sente satisfeito com o grau de competência profissional da equipe deste serviço?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

29. Você se sente satisfeito em relação às medidas de segurança da Emergência Psiquiátrica?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

30. Você está satisfeito com o conforto e a aparência da Emergência Psiquiátrica?

Muito insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Muito satisfeito	5

31. Como você classificaria, as instalações da unidade (p.ex.: banheiro, cozinha, refeições, o próprio prédio, etc.)?

Péssimas	1
Ruins	2
Regulares	3
Boas	4
Excelentes	5

32. Se um amigo ou familiar estivesse necessitando de ajuda em um Serviço de Saúde Mental, você recomendaria a ele (a) a Emergência Psiquiátrica?

Não, com certeza que não	1
Não, acho que não	2
Talvez	3
Sim, acho que sim	4
Sim, com certeza	5

33. De que você mais gosta neste serviço?

.....

.....

.....

.....

34. Quais são particularmente os aspectos de que você não gosta?

.....

.....

.....

.....

35. Você acha que o serviço poderia ser melhorado?

Sim	1
Não	2

35.1. Se sim, de que maneira?

.....

.....

.....

.....

OBRIGADO PELA SUA PARTICIPAÇÃO!!!

ANEXO 2

FUNDAÇÃO PÚBLICA
ESTADUAL HOSPITAL DAS
CLÍNICAS GASPARIANNA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: EMERGÊNCIA PSIQUIÁTRICA: A SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL PÚBLICO EM BELÉM/PA

Pesquisador: DIANA MADEIRA RODRIGUES

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 06483510.7.0000.0016

Instituição Proponente: Fundação Pública Estadual Hospital das Clínicas Gaspar Vianna

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.072.405

Apresentação do Projeto:

De acordo com o Ministério da Saúde (2001) o trabalho ocupa, também, um lugar fundamental na dinâmica do investimento afetivo das pessoas. Condições favoráveis à livre utilização das habilidades dos trabalhadores e ao controle de trabalho pelos empregados têm sido identificadas como importantes requisitos para que o trabalho possa proporcionar prazer, bem-estar e saúde, deixando de provocar doenças. Por outro lado, o trabalho desprovido de significação, sem suporte social, não reconhecido ou que se constitua em fonte de ameaça à integridade física e/ou psíquica, pode desencadear sofrimento psíquico. A emergência psiquiátrica é, pois, marcada por uma situação de crise, de desestabilização, de ruptura, de perturbação, de conflitos, de desordem, tanto em nível individual quanto coletivo. Trata-se de um evento que resalta a dinâmica e o movimento de determinados saberes e práticas em relação à loucura (CARVALHO, 2006).

A Enfermagem vem se construindo ao longo de sua história como uma profissão voltada para o cuidado. O processo de cuidado em saúde mental é importante, pois o adoecimento mental é uma das formas que mais deixa pessoas em sofrimento humano, implicando a dor individual, familiar e social (ALMEIDA, FUREGATO, 2015).

Diante deste contexto, percebe-se que os profissionais de enfermagem estão mais expostos a conflitos intrapsíquicos podendo contribuir para o aparecimento de estressores que poderão interferir na sua qualidade de vida.

Endereço: Travessa Afonso Costa s/n
Bairro: Barris-Pedreira CEP: 66.007-680
UF: PA Município: BELÉM
Telefone: (011)4005-2676 Fax: (011)2076-1770 E-mail: cep@cep@ufpa.br

FUNDAÇÃO PÚBLICA
ESTADUAL HOSPITAL DAS
CLÍNICAS GASPARIANNA



Comunicação - Versão: 3 de 2 de 2016

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo geral da pesquisa é analisar o grau de satisfação no trabalho dos Profissionais de Enfermagem que atuam na Emergência Psiquiátrica de um Hospital Público em Belém-PA. Os objetivos específicos consistem em: mensurar as características sócio-demográficas e ocupacionais dos Profissionais de Enfermagem que atuam na Emergência Psiquiátrica; analisar a satisfação dos Profissionais de Enfermagem com relação a: condições de trabalho, participação no serviço e relacionamento no trabalho; correlacionar a satisfação com as variáveis sócio-demográficas: idade, sexo, estado civil, nível educacional; e ocupacionais: tempo de serviço na Psiquiatria, vínculo institucional e turno de trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisadora atribui como riscos que os profissionais que forem convidados a participar da pesquisa, serão esclarecidos que sua participação se dará de modo voluntário, sem ônus para o participante, e com o cuidado de manter-se o sigilo sobre sua identificação, de modo que não interfira na rotina de trabalho podendo ser realizada conforme sua disponibilidade de horário, em sala privativa ou espaço disponível, calmo, que propicie conforto e bem-estar, ficando a seu critério recusar a qualquer momento sua coleta de dados.

A pesquisadora atribui como benefícios que a pesquisa terá como finalidade beneficiar os profissionais de enfermagem no tocante a satisfação no setor da emergência psiquiátrica, trazendo conhecimentos enriquecedores a respeito de um assunto que contribui para uma conduta contextualizada, viabilizando a ampliação de uma reflexão mais séria e profunda sobre as questões que envolvem o ambiente organizacional no campo da saúde mental para que o profissional tenha plena satisfação no seu ambiente de trabalho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Sem considerações.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os documentos foram apresentados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Recomendamos à pesquisadora que mantenha atualizados todos os documentos pertinentes ao projeto. Deverá também ser informado ao CEP.

Endereço: Travessa Altemir Costa s/n
 Bairro: Belém-Pará CEP: 66.097-600
 UF: PA Município: BELÉM
 Telefone: (91)4005-2676 Fax: (91)3270-1770 E-mail: cep@hspg@yaho.com.br

FUNDAÇÃO PÚBLICA
ESTADUAL HOSPITAL DAS
CLÍNICAS GASPAR VIANNA



Continuação Parecer 3 MT/17

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PE_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1308455.pdf	13/08/2018 21:33:24		Aceito
Outros	DIANA CURRICULUM.pdf	13/08/2018 21:33:31	DIANA MADEIRA RODRIGUES	Aceito
Outros	TERMO.pdf	13/08/2018 21:30:50	DIANA MADEIRA RODRIGUES	Aceito
Outros	SELMA.pdf	13/08/2018 21:28:39	DIANA MADEIRA RODRIGUES	Aceito
Outros	DECLARACAO.pdf	13/08/2018 21:18:58	DIANA MADEIRA RODRIGUES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Assência	TCLE.pdf	04/08/2018 22:35:27	DIANA MADEIRA RODRIGUES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	TCRPROJETO.docx	04/08/2018 22:51:44	DIANA MADEIRA RODRIGUES	Aceito
Folha de Rosto	DIANA.pdf	04/08/2018 22:28:02	DIANA MADEIRA RODRIGUES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BELEM, 08 de Outubro de 2018

Assinado por:

José de Arimatéia Rodrigues Reis
(Coordenador(a))

Endereço: Tronessa Aires Costa s/n

Bairro: São Pedro

CPF: 86.567.686

UF: PA

Município: BELÉM

Telefone: (91)406-2676

Fax: (91)3276-1770

E-mail: ccofco@hinc.com.br

hinc.com.br



Universidade do Estado do Pará
Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
Residência Multiprofissional em Saúde
Atenção a Saúde da Mulher e da Criança
Rua Perebeui, 2623 – Marco
66087-480 Belém-PA
www.uepa.br