

TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE ENFERMEIRAS AUDITORAS: OPORTUNIDADES, DESAFIOS E MOTIVAÇÕES NA ESCOLHA PROFISSIONAL

■ MAGALI BEATRIS DA SILVA MONTEIRO

<http://orcid.org/0000-0003-4770-8922>

Universidade de Taubaté

■ MARIA ANGELA BOCCARA DE PAULA

<http://orcid.org/0000-0002-7438-9595>

Universidade de Taubaté

RESUMO

A Auditoria de Enfermagem (AE) é uma profissão pouco conhecida na área da Saúde, assim como a prática do enfermeiro auditor, sendo o objetivo desta pesquisa conhecer a trajetória profissional de enfermeiras auditoras, identificar os incidentes críticos que motivaram sua escolha profissional e a percepção sobre o trabalho que realizavam. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, que utilizou o método biográfico-narrativo e teve como instrumento a entrevista biográfica, com a participação de oito Enfermeiras Auditoras (EA) que atuavam em instituições, públicas e privadas. Os dados foram organizados em sínteses esquemáticas denominadas Biogramas, nos quais buscou-se identificar os incidentes críticos que marcaram as trajetórias profissionais das EA. Desse modo, as narrativas permitiram identificar que os fatores motivadores da escolha profissional estavam relacionados a questões pessoais, profissionais e socioeconômicas, e os incidentes críticos associados a acontecimentos e pessoas que os direcionaram para a AE, buscando reconhecimento e *status* profissional. Os resultados encontrados mostraram que a prática assistencial foi a primeira atividade profissional do grupo em virtude de sua própria formação, mas, diante dos desafios da profissão, a AE constituiu importante oportunidade ao longo do percurso profissional. Entretanto, dificuldades na prática da AE também foram enfrentadas, decorrentes da percepção quanto ao trabalho realizado, fazendo surgir questionamentos referentes à sua identidade e capacidade profissional. Diante disso, constatou-se a necessidade de expandir os saberes relacionados à área, assim como reflexões sobre as vivências profissionais desses enfermeiros, vez que contribui para o processo

de formação, maior conhecimento da AE e melhoria da qualidade da assistência nos serviços de saúde.

Palavras-chave: Enfermeiro Auditor. Auditoria de Enfermagem. Assistência de Enfermagem. Trajetória profissional. Desenvolvimento humano.

ABSTRACT

PROFESSIONAL COURSE OF AUDIT NURSES: OPPORTUNITIES, CHALLENGES AND MOTIVATIONS IN PROFESSIONAL CHOICE

The audit nursing is a little-known profession in health care, as well as the practice of the auditor nurse and the objective of this research knowing the professional trajectory of audit nurses, identify the critical incidents that motivated his professional choice for AE and perception about their work. This is a qualitative research, which used the biographical-narrative method as a tool and had the interview biographical with a participation eight EA who worked in institutions, public and private. Data were organized into so-called synthesis schematic Biogramas in which we sought to identify the critical incidents that marked the career paths of EA. Thus, the narratives have identified that the motivating factors of career choice were related to personal issues, professional and socio-economic, and critical incidents associated with events and people that directed to the AE, seeking recognition and "status" professional. The results showed care practice was the first occupation of the group by virtue of their own training, but faced with the challenges of the profession AE was an important opportunity along the career path. However, difficulties in EA practice were also addressed, arising from the perception of the work, giving rise to questions relating to their identity and professional capacity. Therefore, there was the need to expand the knowledge related to the area, as well as reflections on the professional experiences of these nurses, since it contributes to the process of training, greater knowledge of AE and improving the quality of care in health services.

Keywords: Nurse Auditor. Nursing audit. Care Nursing. Professional trajectory. Human development.

RESUMEN

CURSO PROFESIONAL DE ENFERMERAS DE AUDITORÍA: OPORTUNIDADES, RETOS Y MOTIVACIONES EN LA ELECCIÓN PROFESIONAL

La auditoría de enfermería es una profesión poco conocida en el cuidado de la salud, así como la práctica de la enfermera auditor y el

objetivo de esta investigación conocer la trayectoria profesional de los enfermeros auditores, identificar los incidentes críticos que motivaron su elección de profesión y la percepción sobre su trabajo. Esta es una investigación cualitativa, que utiliza el método biográfico-narrativa y el instrumento era a la entrevista biográfica con una participación ocho EA que trabajaba en las instituciones, públicas y privadas. Los datos se organiza en la llamada síntesis Biogramas esquemática en la que hemos tratado de identificar los incidentes críticos que marcaron la trayectoria profesional de EA. Por lo tanto, las narrativas han identificado que los factores de motivación de la elección de carrera estaban relacionadas con asuntos personales, incidentes profesionales y socioeconómicos, y críticos asociados con los eventos y las personas que han dirigido a la AE, que buscan el reconocimiento y status profesional. Los resultados mostraron la práctica de atención fue la primera ocupación del grupo en virtud de su propia formación, pero se enfrentan a los retos de la profesión EA fue una oportunidad importante a lo largo de la trayectoria de la carrera. Sin embargo, también se abordaron las dificultades en la práctica de EA, que surge de la percepción de la obra, dando lugar a las cuestiones relativas a su identidad y capacidad profesional. Por lo tanto, existía la necesidad de ampliar los conocimientos relacionados con el área, así como reflexiones sobre las experiencias profesionales de estas enfermeras, ya que contribuye al proceso de formación, un mayor conocimiento de AE y la mejora de la calidad de la atención en los servicios de salud.

Palabras clave: Auditor enfermera. Auditoría de enfermería. Cuidados de Enfermería. trayectoria profesional. Desarrollo humano.

Introdução

A trajetória profissional do Enfermeiro Auditor (EA), enfermeiros e enfermeiras, é constituída por uma sequência de acontecimentos pessoais e profissionais que se inicia no processo de formação, entrada na carreira, adaptação profissional, mudança de área de atuação e aposentadoria.

À medida que as EA recordavam fases de sua história de vida, refletiam a cada memória sobre seu processo de desenvolvimento e amadurecimento pessoal e profissional, compartilhando generosamente e de modo singular suas experiências. Isso porque, ao revi-

sitar o passado, deixa transparecer sentidos atribuídos às vicissitudes de uma identidade narrativa, que se constitui individual e socialmente, e que transforma e é transformada ao longo de sua trajetória de vida (BOLÍVAR, 2002; BRAGANÇA, 2009).

A memória de fatos que deixaram marcas atribui particularidade ao momento de partilha, tornando-o intenso, possibilitando reviver simultaneamente no passado e presente incidentes críticos que trazem à tona sentimentos e emoções que influenciaram, positiva e/ou negativamente, as transformações vividas

e que significaram sua existência, a identidade que reconhece e o grupo ao qual pertence (FRANCO, 2013; ALVES; SÁ, 2015).

Os incidentes críticos no caminho da investigação das trajetórias são acontecimentos, fatos e momentos familiares, individuais e profissionais, que ocasionam impacto na vida do indivíduo e se destacam por transformar sua carreira e sua vida, representados por frases que expressam importantes significados à sua história (FLANAGAN, 1973; BOTIA; SEGOVIA; CRUZ, 2016). Assim, sua identificação nas trajetórias profissionais, que se constituem mediante o avivamento de lembranças e memórias, caracteriza-se por situações que, por vezes, expressam intensidade como em ocasiões de demissão ou conquista de novo emprego, casamento ou separação, nascimento ou morte, e em tantas outras que provocam crises, rupturas e descontinuidades ao longo do percurso (SÁ, 2008).

Desse modo, justifica-se a importância do estudo das trajetórias das EA, na qual buscou-se os incidentes críticos que constituíram relevante instrumento investigativo de suas histórias, vez que abre campo para a reflexão sobre os caminhos ao longo da profissão, incentivando a análise sobre o processo de transformação do trabalho na Enfermagem e permitindo aprender em conjunto com essas experiências.

O texto objetiva conhecer a trajetória profissional das EA, incidentes críticos e motivações na escolha profissional. Desse modo, apresenta-se em sequência a abordagem metodológica utilizada para desenvolvimento desse artigo, os resultados e discussão que amparam a conclusão do tema abordado.

Metodologia

Trata-se de pesquisa de pesquisa biográfica-narrativa, aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Taubaté

(Unitau), sob o número 2.975.245, com abordagem qualitativa, realizada no vale do Paraíba paulista.

Participaram dessa pesquisa oito EA e, para a construção da (auto)biografia, utilizou-se a entrevista biográfica, realizada em três momentos, por meio da seguinte questão desencadeadora: “Considerando que o processo de formação do enfermeiro constitui-se essencialmente para a prática assistencialista, como aconteceu sua trajetória profissional na AE?”.

A partir da análise das narrativas, os dados (auto)biográficos foram organizados em sínteses esquemáticas – Biogramas (BOLÍVAR, 2002; SÁ; ALMEIDA, 2004), nos quais os incidentes críticos, apresentados aos participantes, permitiram confirmar, corrigir ou refutar os resultados apresentados e a confecção do Biograma final, no sentido de contribuir para a construção do saber biográfico, que se faz de modo conjunto e colaborativo, pesquisador-pesquisado.

O ingresso na Auditoria de Enfermagem (AE) foi para as participantes um período marcado por acontecimentos que permitiram (re) pensar suas escolhas e (re)significar o saber fazer e saber ser na profissão, considerando a importância da expertise adquirida ao longo dos anos de atuação na área assistencial, que, por sua vez, constituiu nas motivações, oportunidades e desafios que direcionaram para novos percursos profissionais.

Trajétoria profissional das EA e os incidentes críticos que significaram o vivido

O ingresso na carreira de AE marcou a trajetória profissional de cada enfermeira de modo singular. Esse momento foi vivenciado pelas participantes como oportunidade de transformar a vida profissional e motivadas pelas dificuldades do cotidiano na prática da assistência, assim como pelo desafio de se distanciar

do cuidado, escolheram reinventar seu modo de fazer enfermagem.

O ingresso na AE, assim como as motivações pelo fazer profissional como EA, mostraram-se importante incidente crítico na história das enfermeiras e refletiu os frutos de seu crescimento e desenvolvimento na Enfermagem, apresentados nas seguintes subcategorias: condições de trabalho, remuneração e *status* profissional.

As condições de trabalho constituíram importante requisito no cumprimento das tarefas diárias e frequentemente se destaca como fator que pode motivar ou desmotivar a escolha profissional. Nesta pesquisa, as condições de trabalho das profissionais influenciaram a prática da AE e estiveram relacionadas à carga horária, insegurança no ambiente trabalho, requisitos de trabalho e relações interpessoais.

É comum ver enfermeiros com carga horária de trabalho comprometida, pois o trabalho realizado na área assistencial frequentemente está submetido a regime de plantões e escalas de serviço que se estendem aos finais de semana e feriados, comprometendo diretamente não só as horas de lazer como o tempo dedicado a si mesmo e à família.

O desejo de ter carga horária reduzida e atuar em horário administrativo, de segunda a sexta-feira, no sentido de estar livre das escalas de serviço e horas extras por necessidade de cobertura de plantão, foi determinante para o ingresso na AE, vez que a maioria das participantes (4/50%) atuavam com carga horária de 40 horas semanais; duas (25%) EA realizavam 30 horas semanais; uma (12,5%) excedia o previsto pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) e em virtude do cargo que ocupava associado à atividade de AE, trabalhava 44 horas semanais; e uma (12,5%) estava desempregada no momento na entrevista, mas havia atuado na AE com carga horária de 40 horas semanais.

No Brasil, a carga horária de profissionais de Enfermagem é item de atenção para o COFEN, que preconiza de acordo com a Resolução COFEN nº 543/2017, 36 horas de trabalho para os profissionais que desenvolvem atividades assistenciais e 40 horas para aqueles que atuam em atividades administrativas. Assim, a Associação Brasileira de Enfermagem (ABEN) destaca que, quanto maior a carga horária de trabalho dos profissionais de Enfermagem maior será o risco de desgaste físico e emocional, provocado pelo tempo insuficiente de descanso (ABEN, 2005).

Condição que se mostrou importante para as participantes com atividades na prática assistencial, já que estavam insatisfeitas em ter que conciliar a vida pessoal e as escalas de plantões. Atuar com carga horária administrativa foi fundamental para as EA garantir atividade que proporcionasse qualidade de vida, diferente do que ocorre com os profissionais na área da assistência, que vivenciam extensas e desgastantes horas de trabalho, devido ao número reduzido de profissionais, frequentes horas extras, ausência ou falta de infraestrutura e convívio diário com o sofrimento humano perante a doença e a morte (SILVA; PINTO, 2012; TAVARES *et alli.*, 2014; OLIVEIRA; ANDRADE; BROCK, 2017).

Contudo, apesar das participantes considerarem a AE uma atividade burocrática e por isso mais tranquila que a prática assistencial, destacaram que não era só mexer com papel como pensavam e que essa prática também pode ocasionar situações de estresse no trabalho, desconstruindo a ideia de que se trata de atividade executada com total tranquilidade, como pontuou Florence. A profissional atuava no cargo de gerente de Enfermagem com carga horária prevista de 40 horas semanais, mas a responsabilidade que tinha exigia particular dedicação em qualquer dia e horário, razão pela qual vivenciou experiências negativas

em sua vida profissional, comprometendo seu convívio familiar e qualidade de vida.

Assim, justifica-se o desejo pela mudança de atividade, da área assistencial para a AE, pois atendeu às expectativas relacionadas a maior qualidade de vida e proporcionou novos conhecimentos e práticas de Enfermagem, contribuindo para o desenvolvimento, pessoal e profissional das participantes (SEEMANN; GARCEZ, 2012; SILVA *et alli.*, 2013).

A insegurança no ambiente de trabalho também foi uma das condições de trabalho pontuada como fator motivacional a prática da AE pelas EA. As participantes relacionaram essa condição ao fato de ter que enfrentar rotinas desgastantes e, por vezes, ambientes de trabalho desfavoráveis, como ocorre no setor público municipal, no qual muitos profissionais contratados se deparam com a dificuldade de conviver com inconstantes gestões administrativas, como ocorreu com Olga.

Por atuar no setor público de sua cidade, vivenciou a dificuldade de ocupar cargo de contratação sujeito às solicitações de recorrentes gestões administrativas, ocasionando insatisfação com essa condição que veio a sobressair ao fato de já atuar em carga horária que considerava adequada, motivando-a a procurar empregos em que pudesse se sentir segura no ambiente de trabalho. Diante disso, enxergou a experiência na área de Gestão importante oportunidade para atuar na área de Auditoria, ainda mais, quando identificou que se tratava de atividade que oferecia melhores salários.

Com isso, buscar ambientes em que pudesse desenvolver suas atividades sentindo-se valorizada por sua competência aumentou suas possibilidades profissionais e incentivou desenvolver novas práticas na Enfermagem por meio da AE. O mesmo foi observado na trajetória profissional de Florence, Maria Rosa e Imogene que vivenciaram situações de estres-

se no ambiente de trabalho e falta de valorização profissional, ocasionando insegurança a ponto de direcioná-las para novos rumos na profissão, acontecimentos que se destacaram como incidentes críticos que transformaram a carreira das participantes, marcando o recomeço da vida profissional (BOTIA; SEGOVIA; CRUZ, 2016).

Questões relacionadas a requisitos de trabalho mostraram-se como incidente crítico no ingresso das participantes na AE, nas quais a falta de recursos humanos, sobrecarga de trabalho e desenvolvimento de competências foi correlacionada à prática de auditoria.

Aos recursos humanos, constatou-se que a falta de profissionais para auditar prontuários, fez com que uma das participantes se visse diante do dilema de ter que tomar a iniciativa de executar tal atividade, em razão das frequentes glosas em contas hospitalares que comprometiam o retorno financeiro do serviço prestado, e ter que acumular mais uma função no trabalho.

Ter que atuar com número reduzido de EA ou não poder contar com o suporte destes profissionais para realizar auditoria de prontuário, quase sempre exigiu dos mais qualificados capacitação para realizar este serviço, já que é uma atividade que vem se expandindo em função dos benefícios desta para o desenvolvimento das instituições de saúde. Essa realidade também foi experimentada por todas as participantes e interferiu diretamente em suas condições de trabalho, vez que suscitou maior inteligência emocional por parte destes, para resolver os problemas do trabalho habitual e a demanda de atividades referente às novas tarefas, fazendo sentir-se sobrecarregadas com tanto trabalho.

A sobrecarga de trabalho constituiu importante desafio na prática profissional das participantes ao longo de sua trajetória, na área da Assistência e da AE, e exigiu especial dedi-

cação pessoal e profissional no cotidiano do trabalho, considerando o estresse de ter que associar várias funções, devido ao número insuficiente de profissionais para realizar ou contribuir para a realização do trabalho. A isso se deve a forma de trabalho que teve origem no modelo taylorista, que potencializou a força de trabalho por meio do uso reduzido de trabalhadores nos turnos de trabalho, difundindo a precarização do trabalho por todo o mundo, atingindo também a área da Saúde, uma vez considerado o número insuficiente de profissionais devido às transformações ocorridas no mundo do trabalho (AMARAL; RIBEIRO; PAIXÃO, 2015; ANTUNES, 2014).

A Enfermagem, embora tenha avançado em questões políticas e sociais na profissão, ainda convive com a precarização do trabalho. Nesse contexto, enfermeiros atuam sob longas jornadas e frequente sobrecarga de trabalho quando comparadas a outras especialidades na área da Saúde, a fim de suprir o déficit de profissionais contratados nas empresas (LAI-TANO *et alli.*, 2019; SILVA, 2016). Isso mostra as perspectivas e desafios enfrentados pelos profissionais que buscam superar desigualdade do mundo do trabalho e ser valorizados profissionalmente.

No fazer profissional das enfermeiras, questões referentes às relações interpessoais foram consideradas na escolha pela AE. Identificou-se que acontecimentos críticos relacionados à chefia, contribuíram para a mudança de área de atuação em decorrência desse enfrentamento. Observa-se que Florence na condição de gerente de Enfermagem em hospital privado vivenciou a dificuldade e responsabilidade de manter o serviço de Enfermagem com poucos profissionais e isso ocasionou intenso desgaste emocional, devido o comprometimento pessoal e profissional em sua vida e problemas com a chefia. Já Imogene, após implantar o serviço a pedido da chefia na época,

acabou por se desentender com a nova chefia, que não considerava o trabalho importante para a instituição.

Experiências que as motivaram a sonhar com novas perspectivas, assim como para outras participantes que também vivenciaram problemas nas relações com a equipe de trabalho, comprometendo a comunicação e/o convívio profissional (STACCIARINI; TRÓCCOLI, 2001). Assim, o desgaste nas relações com seus gestores e colegas de trabalho resultou em dissabores na profissão, diante do desafio que é a prática assistencial no dia a dia, que também envolve condições individuais e coletivas, fato que promove constante conflito de sentimentos aos profissionais que se dividem entre o orgulho da profissão e a insatisfação pelas dificuldades desta na prática (PAULA *et alli.*, 2010; GOMES; OLIVEIRA, 2013).

Outro aspecto importante nesta categoria refere-se à remuneração das enfermeiras. O desejo de ter maior remuneração na profissão foi identificado nesta pesquisa, sendo que para seis (75%) participantes ocorreu em consequência a prática da auditoria, consideradas por elas motivações secundárias ao desejo de sair da área da Assistência de Enfermagem. Uma (12,5%) EA não obteve o benefício na carreira profissional, ao contrário de outra (12,5%) que afirmou que ter melhores condições salariais foi determinante para o seu ingresso na área de AE.

Para Wanda, o convite para ir para o setor de auditoria na instituição representou a oportunidade que precisa para melhorar um pouco mais sua condição financeira, de modo que a proposta tornou-se irrecusável, decidindo redimensionar sua vida profissional para o início de um novo trabalho. O desejo de ter melhores salários e remuneração justa é a idealização de muitos profissionais de Enfermagem, que correlacionam essa condição a satisfação profissional a partir do trabalho realizado, expe-

rimentado pela maior parte das participantes desta pesquisa como um sonho conquistado na AE, constituindo motivação para a retomada dos estudos e aprimoramento de seus conhecimentos, relatados por profissionais de Enfermagem em outros estudos (SCHMIDT; DANTAS, 2006; MORAIS *et alli.*, 2016).

Portanto, é possível ver cada vez mais enfermeiros buscarem se realizar financeiramente também em outras áreas da profissão (RUVIARO; BARDAGI, 2010; NEVES, 2012; STEINMETZ; VRIES; TJDENS, 2014). Isso porque diversificar as práticas na Enfermagem permite superar dificuldades financeiras e até mesmo a insatisfação associada à prática profissional, saindo da assistência direta ao paciente ou associando a outras atividades (DALRI *et alli.*, 2014; PONTE *et alli.*, 2017).

Desse modo, as EA iniciaram as atividades na AE em busca de melhores condições de trabalho e para o alcance de objetivos pessoais, conquistando aumento salarial, fato que representou uma parte importante da carreira, que foi ter realização financeira na profissão e ter a sensação de que seu trabalho foi valorizado. Porém, isso não se repetiu para uma delas, vez que acumulou a função de auditoria em suas atividades na administração hospitalar. Isso porque a formação dos enfermeiros se diversifica ao longo de suas trajetórias, tornando-os aptos para assumir diferentes papéis, condicionando-os ao acúmulo de função, já que faltam profissionais qualificados para a execução de determinadas tarefas no mercado de trabalho, como a AE.

Pensando nisso, justifica-se a melhor remuneração dos EA, pois a AE é especialidade em descoberta no campo da Saúde, por isso, poucos profissionais atuam no mercado de trabalho. Isso faz com que estejam em destaque, exigindo maior qualificação e preparação técnica para obter sucesso na área, a fim de atender metas institucionais e satisfação dos

pacientes. Condição que não só contribui para o ingresso na AE como para se manter no mercado profissional, vez que constitui verdadeiro desafio atuar na profissão, ainda, pouco conhecida.

Diante disso, enfermeiros são convocados a ser bons profissionais, eticamente comprometidos a promover crescimento profissional, individual e coletivo, e desenvolver conhecimentos em favor de pacientes e da própria profissão. Contudo, se faz necessário ter acesso a melhores salários, já que tudo que se refere a aprimoramento técnico e, principalmente, científico, exige investimentos dos quais em diversos momentos não se consegue custear. Por vezes, é preciso optar pelos cursos mais acessíveis, motivo pelo qual, possivelmente, justifique que as EA desta pesquisa sejam profissionais especialistas e que se dedicaram a realizar cursos de aperfeiçoamento ao longo do percurso profissional.

Ser bem remunerado pela atividade que realiza é fundamental na área da Saúde, mas, para isso, é preciso que instituições de saúde enquanto empresas entendam essa importância para o mercado de trabalho e criem políticas de atenção, que propiciem o desenvolvimento dos profissionais de Enfermagem. Ações comprometidas com estratégias facilitadoras para aprimorar o conhecimento garantem não só contratação e permanência de profissionais engajados com os objetivos organizacionais, como promove reconhecimento, também considerados requisitos almejados para a satisfação profissional e, conseqüentemente, obter melhor *status* profissional.

O convite para atuar na AE nas instituições em que se encontravam ou iniciar o trabalho em outras empresas foi recebido pelas participantes como a constatação e reconhecimento do trabalho realizado, possibilitando a conquista de autonomia, valorização, pessoal e profissional, e percepção profissional do tra-

balho realizado. Algumas participantes, diante do convite para ingressar na auditoria, lembraram projetos idealizados logo no início da vida profissional, lembraram-se de reflexões realizadas sobre as profissionais que desejavam ser e o que poderia proporcionar satisfação profissional ao se consolidar na profissão.

Para Maria Rosa, as EA que recebia no setor em que trabalhava refletiam a autonomia e a imagem da profissional que desejava ter e ser, que não se associava em nada com a imagem das enfermeiras na prática assistencial, percebidas como profissionais com pouco destaque e que visivelmente não se distinguiam na época dos auxiliares e técnicos de Enfermagem. Isso contribuiu para o sonho de atuar na área da AE, tanto por se tratar de atividade restrita aos enfermeiros como pela autonomia e maneira apresentável das profissionais, o que fez aumentar o desejo de ser como elas. Sendo assim, ter a oportunidade de realizar esse sonho significou ter maior chance de crescer, pessoal e profissional, na empresa.

No entanto, o desejo de executar atividades distantes do cuidado de Enfermagem diverge da formação acadêmica relacionada à profissão, muito embora, observa-se o interesse de profissionais na área de Gestão e Gerenciamento. Vez que consiste em trabalhos que oportunizam o desenvolvimento de atividades com maior autonomia, essa condição foi apontada como diferencial e que refletiu positivamente no dia a dia do trabalho das participantes do grupo, beneficiando tanto as instituições em que atuavam como pacientes e prestadores de serviços.

O sentimento de ter autonomia para tomadas de decisão promoveu maior interação com os prestadores de serviços de saúde e com a própria equipe de Enfermagem, pois ao adotar ações com intuito de proporcionar orientação e aperfeiçoamento profissional, visaram não só lucratividade, mas também,

qualidade da assistência ao paciente. Isso refletiu na satisfação profissional das participantes ao ter poder de decisão, pois as próprias instituições em que atuavam apoiavam o trabalho realizado.

Esse resultado vem ao encontro de estudos que identificaram a autonomia como característica que mais proporcionava satisfação profissional entre enfermeiros, fruto da qualidade do trabalho realizado (SILVA; ARANTES, 2017). A isso se atribuiu a influência e respeito conquistados pelo indivíduo em consequência do trabalho realizado e tempo de experiência na área, benefício que pode condicionar profissionais a determinados cargos e posições hierárquicas de prestígio, proporcionando não só reconhecimento como satisfação profissional.

É possível identificar estudos em que a categoria *status* profissional se mostra item de maior importância quando comparado à categoria remuneração na satisfação de profissionais de Enfermagem (OLIVEIRA *et alli.*, 2017). Logo, justifica-se o desejo das participantes de serem reconhecidas pelo trabalho realizado, identificado nesta pesquisa como o momento em que foram convidadas a realizar AE, como também a conquista de resultados que contribuíram para desenvolvimento das instituições de saúde.

Foi comum ao grupo das EA a percepção profissional da importância do trabalho que realizavam nas instituições em que atuavam, como um trabalho que se destacava não só por contribuir para parte financeira das empresas como para a satisfação do paciente, quanto aos serviços prestados no sentido de promover maior qualidade à assistência do trabalho realizado. Assim, julgaram necessário ter a AE abordada ainda na graduação de Enfermagem, para que o discente tivesse conhecimento sobre a consequência dessa atividade na prática profissional e, de modo geral, para os sistemas de saúde, pois acreditavam que essa interven-

ção poderia contribuir para resultados ainda melhores na área.

O fazer profissional na auditoria foi compreendido como diferencial para a lucratividade das instituições e fundamental para o gerenciamento da qualidade da assistência ao paciente, características que permitiram se sentir realizadas com o trabalho executado, promovendo valorização, pessoal e também profissional, identificadas pelas participantes como o incentivo e promoção à atualização profissional. Desse modo, atuar em instituições que invistam em seus profissionais pode ser considerado grande avanço profissional, pois ainda não é realidade para todos (JOINT COMMISSION ON ACCREDITATION OF HEALTHCARE ORGANIZATIONS, 2011; SIQUEIRA; KURCGANT, 2012).

Observou-se nos discursos sentimento de desvalorização profissional, tanto no setor público como privado, devido ao trabalho realizado de modo repetitivo e mecânico incentivado por gestores que pareciam não considerar a opinião das EA quanto a implementação de melhorias no sistema, no sentido de aperfeiçoar a assistência, tornar processos de auditoria mais operacionais e menos corretivos, sendo o conhecimento do profissional reservado à auditoria contábil.

A sensação de ter o trabalho aplicado visando apenas lucratividade fez questionar o tipo de trabalho que realmente estava realizando, aumentando o sentimento de profissional subutilizado diante do conhecimento e capacidade que realmente tinha. Essa experiência retratou o desafio enfrentado pelos profissionais na área e para própria profissão ainda em construção, vez que permitiu enxergar as representações sociais sobre o trabalho que realizavam.

À medida que intensificavam sua atuação na AE, por vezes se sentiram desvalorizadas quanto profissionais de Enfermagem, pois não eram reconhecidas como tal, pois outros pro-

fissionais por falta de conhecimento não conseguiram correlacionar as ações do enfermeiro com atividades administrativas, tão pouco os frutos da tarefa que executavam como benefícios para pacientes, equipe e para a própria instituição de saúde, dificultando por vezes o relacionamento com as equipes.

A falta de compreensão do papel do enfermeiro e a falta de valorização pelos pares tornaram necessário que o EA desenvolvesse estratégias para mostrar novas práticas e saberes relacionados à profissão, mesmo não sendo práticas comumente desenvolvidas pelos enfermeiros, o que torna o processo desafiador vez que não é tarefa fácil reorganizar as relações no mundo pessoal e institucional, tão pouco, entender e construir novo perfil social, novo fazer e nova identidade profissional (BAUMAN, 1998; PERRUSI, 2009).

Assim, Andrade, Meira e Vasconcelos (2002) afirmam que a identidade profissional é um processo de contínua formação, em que a aprendizagem não só contribui para a sua constituição, como transforma a atuação, postura e imagem profissional de cada indivíduo, delineada ao longo de sua vida. Dessa forma, à medida que as participantes executavam as atividades de auditoria, se familiarizavam e adquiriam habilidades, fortalecendo o trabalho que realizavam e se construindo a partir dele, como afirma Ciampa (2001), assumindo nova representação profissional, possível a partir da dinâmica de processos relacionais e temporais desenvolvidos no contexto profissional (DUBAR, 2005; DUBAR, 2012).

Contudo, também se identificou o sentimento de deixar de ser enfermeira narrado por Ana, que não se identificou de imediato com as atividades administrativas, vez que a área Assistencial foi fundamental para seu aprendizado e estava relacionada à sua identidade profissional, mas questões relacionadas à carga horária de trabalho a direcionou de fato para a

AE, apesar de gostar do trabalho que realizava, contribuindo para o ingresso na nova atividade profissional. Já Maria Rosa também sentiu a saída da área Assistencial mesmo atuando em atividade relacionada, já que na prática da auditoria interna visava contribuir para a assistência ao paciente. Logo, se distanciar da assistência de Enfermagem constituiu verdadeiro desafio pessoal.

Sair da prática da assistência representou para essas participantes deixar o contexto que tinham domínio, por sua própria experiência profissional, sair da zona de conforto para recomeçar uma nova trajetória e isso por si só já as assustavam. Nota-se que o medo de recomeçar estava associado a adquirir novos conhecimentos e ter que se qualificar para ter sucesso no ramo, já que poucos profissionais estavam inseridos no mercado, resultando, naquele momento, em receio de fracassar. Experiência pela qual enfermeiras auditoras não só obtiveram sucesso como desfrutaram do reconhecimento pelo trabalho realizado e conquistaram *status* profissional (OLIVEIRA, 2006; PINTO; MELO, 2010).

Entretanto, para o grupo pesquisado, a imagem profissional como EA se mostrou fragilizada, por vezes destorcida e não refletiu a realidade do trabalho realizado, sendo o reconhecimento enfatizado com maior propriedade no campo pessoal comparado ao profissional. As EA acreditavam no trabalho que realizavam e na força de trabalho como enfermeiras especialistas na área, que, uma vez qualificadas, têm muito a contribuir para melhorias na assistência ao paciente. Porém, são profissionais ainda não compreendidas dentro da própria classe, aceitas no mercado de trabalho pela visão empresarial típica de um mundo capitalista, e, por isso, não reconhecidas pelas profissionais que eram, mas sim, pelos resultados do trabalho que realizavam. Refletir sobre valorização e o reconhecimento profissional

da Enfermagem, desafios historicamente incutidos à profissão por influências sócio-político-econômicas culturalmente construídas e que refletem na identidade dos profissionais, contribuiu para melhor entendimento do papel social do enfermeiro (OLIVEIRA, 2006).

A análise das narrativas permitiu conhecer algumas das dificuldades especialmente enfrentadas pelo grupo no cotidiano do trabalho, tanto com gestores quanto com os próprios colegas e profissionais, que muitas vezes eram desfavoráveis e dificultavam o processo de trabalho. Assim, pode-se inferir que EA são profissionais ainda em descoberta no mercado de trabalho e, cabe pontuar, a importância das instituições de ensino possibilitar discussões e reflexões sobre novas práticas de Enfermagem, como a AE, assim como pesquisas na área sejam mais estimuladas, proporcionando maior cientificidade e saberes relacionados à prática profissional e a própria profissão.

Nesse sentido, cabe aos EA compreender seu verdadeiro papel social e direcionar os caminhos que a profissão deverá seguir. Contudo, instituições de ensino também devem possibilitar inclusão nas bases curriculares de abordagens metodológicas que viabilizem a construção de novas perspectivas de atuação na profissão, como a AE, vez que consistem conhecimentos pouco explorados. Do mesmo modo, acredita-se que é preciso promover valorização profissional, não apenas por meio dos resultados que AE pode apresentar, mas, principalmente, pelos conhecimentos técnicos e científicos de cada profissional, uma vez considerada a contribuição para a interdisciplinaridade com outras especialidades, para o maior conhecimento da profissão e construção da própria identidade profissional.

Os resultados apresentados mostraram que o fazer profissional das EA na AE foram direcionados pelo desejo de conquistar melhores condições no trabalho, qualidade de

vida, melhores salários e reconhecimento ou *status*, características profissionais comuns a quem atingiu ascensão social ao longo de sua trajetória, pessoal e profissional, também verificadas em outros estudos (LINO, 1999; CASTANEDA; SCANLAN, 2014; SILVA; VELASQUE; TONINI, 2017). Para tanto, Tenani e demais autores (2014) enfatizam que a satisfação profissional está associada não só a melhores salários, mas também, ao reconhecimento do trabalho que se realiza e na promoção do desenvolvimento dos profissionais, considerados fatores motivacionais pelos participantes no decorrer da carreira na AE. Isso porque ao ingressar em uma especialidade que se diferencia das atividades tradicionais da Enfermagem, decidiu transformar a prática do cuidado e viver o desafio de repensar suas ações, construindo novas trajetórias (SHINYA-SHIKI *et alli.*, 2006).

Do ponto de vista pessoal, a AE para o grupo foi um agradável encontro na profissão. Ao rememorar e compartilhar os caminhos que as levaram para essa especialidade, concluíram que esta acrescentou crescimento e desenvolvimento quanto profissionais de Enfermagem e diversificou as práticas na área, as quais fizeram gerar sentimento de felicidade, prazer e reconhecimento pelo trabalho realizado na função que ocupavam, sem deixar de ser enfermeira.

Do ponto de vista institucional, a valorização esteve correlacionada ao investimento pessoal e organizacional do aperfeiçoamento dos profissionais, atribuindo autonomia e *status* a todas EA nas instituições de saúde, enquanto a desvalorização se mostrou relacionada à falta de recursos humanos, em número e qualidade profissional satisfatória, e ser reconhecida pelo conhecimento que têm e importância do trabalho que realizam, não só pelos resultados promissores à lucratividade das empresas (NUNES *et alli.*, 2010).

Dessa forma, cada participante vivenciou a mesma experiência de modo singular, o que fez dele um indivíduo único no mundo (PASSEGI, 2011; DELORY-MOMBERGER, 2016). Do mesmo modo, seu sentimento de estar completo e realizado, pleno na vida pessoal e profissional se mostrou complexo, dependente de variáveis de ordem interna e externa no contexto em que se encontrava. Por isso, justifica-se que satisfação ou plenitude profissional é difícil de ser mensurada, tão pouca entendida (LINO, 2004; SPECTOR, 2004).

Assim, diante dos relatos compartilhados, foi possível conhecer os incidentes críticos que motivaram a busca pela AE e compreender o sentido atribuído aos significados e influências que constituíram os fragmentos de suas histórias, possibilitando o delineamento do perfil das EA na Enfermagem, além de estimular reflexões e discussões que podem contribuir para o processo de construção da identidade profissional dos EA e desenvolvimento da profissão, ainda em expansão, na área da Saúde brasileira.

Conclusão

As trajetórias profissionais das EA foram marcadas pela formação de nível superior e por denso aperfeiçoamento técnico, nas quais experiências anteriores no mercado de trabalho repercutiram de forma importante na prática profissional, como enfermeiras assistenciais e EA.

A escolha pela AE foi especialmente definida ou influenciada por caminhos distintos, orientada por incidentes críticos que se mostraram como importantes acontecimentos, que embora identificados em tempos diferentes, se revelaram como um mesmo desejo: obter satisfação profissional com o trabalho realizado. A esse fato atribui-se a busca por melhores condições de trabalho e questões pessoais, que estiveram associadas às relações inter-

peçoais, segurança no trabalho e qualidade de vida; melhor remuneração financeira; reconhecimento profissional; e requisitos de trabalho, que geraram sobrecarga de trabalho.

Assim, as EA se consideravam satisfeitas com o trabalho realizado, ainda que fossem socialmente percebidas, por parte de colegas da profissão e profissionais de outras áreas da saúde, como profissionais desnecessárias no contexto em que atuavam, diferente da maneira como os gestores das empresas as consideravam, vez que eram necessárias para o desenvolvimento e crescimento institucionais, muito embora, exercessem práticas exclusivas à atividade contábil da AE, tendo seu conhecimento técnico pouco explorado. Sendo assim, pode-se inferir a partir desses resultados, que a AE mostrou-se uma especialidade que se sustenta pela demanda de um mercado empresarial e capitalista, e não por uma prática de Enfermagem cientificamente instituída, mas em construção.

Com relação a essa condição, observou-se o desejo por desenvolver projetos que ampliassem as ações da AE para área ainda inexplorada no contexto em que se encontrava, o que fortalece a identidade profissional construída, e, em contínua construção, pois acreditavam na importância do trabalho que realizavam como EA, tanto quanto na importância da prática assistencial, ao compreenderem que seu saber-fazer auditor também era saber-fazer Enfermagem.

As trajetórias das participantes mostraram que o processo de desenvolvimento da vida profissional é complexo e desafiador. Ao refletir sobre suas próprias histórias, prática não antes experimentada, perceberam um sentimento de maior prazer e significado emocional em olhar para trás e ver as profissionais que se tornaram e aquilo que conquistaram a partir do trabalho realizado. Sendo assim, é importante para a área da AE que instituições

de ensino possibilitem campos férteis para movimentos dialógicos e espaços reflexivos, que permitam criticidade para estabelecer caminhos, dar sentido à sua própria existência e, assim, contribuir para a constituição da identidade profissional dos enfermeiros.

Acrescenta-se a este processo de autoanálise e construção de (auto)conhecimento, a contribuição para o aperfeiçoamento técnico-científico da AE, compreendendo que a consolidação da profissão na área da Saúde também está na promoção de discussões relacionadas às bases curriculares do curso e na motivação de maiores investigações no campo profissional da Enfermagem.

Diante disso, compreender o sentido atribuído aos significados e influências desses incidentes nas trajetórias pessoais e profissionais das EA não só permitiu descortinar as motivações pelas escolhas à área da AE, como tornou possível desvelar os caminhos que se aproximaram em similaridades, sem deixar despercebidos acontecimentos singulares em cada experiência individual. Por isso, ressalta-se a importância das narrativas e de propiciar-se ambiente empático, por meio da horizontalidade investigativa do relato do vivido, da pesquisa no campo biográfico-narrativo.

Referências

- ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações. **Estudos Avançados** [on-line]. 2014, v. 28, n. 81. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142014000200004>. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-40142014000200004>>. Acesso em: 15 abr. 2020.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENFERMAGEM. Jornada de trinta horas para a enfermagem: luta da enfermagem e regulação social. **Jornal da ABEn**, ano 47, n. 3, p. 14-15, jul./set., 2005.
- ALVES, Jurema Silvia de Souza; SÁ, Maria Auxiliadora Ávila dos Santos. Incidentes críticos nas traje-

- tórias profissionais de gestores escolares. **Revista Eletrônica de Educação**, v. 9, n. 3, p. 321-341, 2015. Disponível em: <<http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/1278>>. Acesso em: 22 mar. 2020.
- ANDRADE, Josemberg M.; MEIRA, Girlene R. de Jesus Maja; VASCONCELOS, Zandre B. O processo de orientação vocacional frente ao século XXI: perspectivas e desafios. **Psicologia Ciência e Profissão**. Brasília (DF), v. 22, n. 3, p. 46 - 53, set., 2002. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932002000300008>>. Acesso em: 5 jan. 2020.
- AMARAL, Juliana Ferri; RIBEIRO, Juliane Portella; PAIXÃO, Dilmar Xavier. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem em ambiente hospitalar: uma revisão integrativa. **Revista Espaço para a Saúde**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 66-74, jan.-mar., 2015. Disponível em: <<http://espacoparasaude.fpp.edu.br/index.php/espacosaude/article/view/419>>. Acesso em: 22 mar. 2020.
- BAUMAN, Zygmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.
- BRAGANÇA, Inês Ferreira de Souza. **Histórias de vida e formação de professores/as**: Diálogos entre Brasil e Portugal. 595f. Tese [Doutorado] - Universidade de Évora, Portugal, 2009.
- BOLÍVAR, Antonio. **Profissão Professor**: o itinerário profissional e a construção da escola. Bauru São Paulo: Edusc, 2002.
- BOTIA, Antonio Bolívar; SEGOVIA, Jesús Domingo; CRUZ, Manuel Fernandes. **Pesquisa biográfica-narrativa em educação. Guia para investigar o campo**. Materiais auxiliares Classe Série/Research, v. 2. 2016.
- CASTANEDA, Gustavo. A.; SCANLAN, Judith M. Job satisfaction in nursing: a concept analysis. **Nurs Forum** [Internet], v. 31, n. 49, p. 130-138, 2014. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26492403>>. Acesso em: 5 jan. 2020.
- CIAMPA, Antonio Costa. **A estória do Serverino e a história da Severina**: um ensaio de psicologia social. São Paulo: Brasiliense, 2001.
- DALRI, Rita Cassia Marchi Barcellos *et alli*. Carga horária dos enfermeiros de emergência e sua relação com estresse e cortisol salivar. **Revista de Enfermagem UFPE** (on-line), Recife, v. 8, n. 10, p. 3358-3368, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rlae/a/NpMQSrbV9mcbnrvtjDsPyXg/?lang=pt&format=pdf#:~:text=N%C3%A3o%20houve%20correla%C3%A7%C3%A3o%20entre%20a,elevadas%20de%20resposta%20ao%20estresse>>. Acesso em: 20 jan. 2020.
- PONTE, Keila Maria de Azevedo *et alli*. Qualidade de Vida de Enfermeiros do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência com Dupla Jornada de Trabalho. **Journal of Health Sciences**, v. 19, n. 2, p. 103-108, 2017. Disponível em: <<https://revista.pgsskroton.com/index.php/JHealthSci/article/view/3791>>. Acesso em: 20 jan. 2020.
- DELORY-MOMBERGER, Christone. Pesquisa biográfica ou a construção compartilhada de um saber do singular. **Revista Brasileira de Pesquisa (Auto) Biográfica**, Salvador, v. 01, n. 01, p. 133-147, jan.-abr. 2016. Disponível em: <<http://www.revistas.uneb.br/index.php/rbpab/article/view/2526/1711>>. Acesso em: 22 mar. 2020.
- DUBAR, Claude. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- DUBAR, Claude. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. **Caderno de Pesquisa**, São Paulo, v. 42, n. 146, p. 351-367, ago. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v42n146/03.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2020.
- FLANAGAN, John. C. A técnica do incidente crítico. **Arq. bras. Psic. apl.**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 2, p. 99-141, abr. - jun., 1973.
- FRANCO, Francisco Carlos. "Os incidentes críticos na trajetória de professores de Arte". **Revista Olhar de Professor**, v. 16, n. 2, p. 313-328, 2013. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/olharde-professor/article/viewFile/5431/4419>>. Acesso em: 11 jun. 2019.
- GOMES, Rosemeire Kuchiniski; OLIVEIRA, Vera Barros. Depressão, ansiedade e suporte social em profissionais de enfermagem. **Boletim de Psicologia**, São Paulo, v. 63, n. 138, p. 23-33, 2013. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432013000100004>. Acesso em: 22 mar. 2020.

JOINT COMISSION ON ACCREDITATION OF HEALTH-CARE ORGANIZATIONS. **Accreditation guide for hospitals**. The Joint Comission Accreditation Hospital. 2011, p. 1 – 35.

LAITANO, Aline Di Carla *et alli*. Precarização do trabalho da enfermeira: militância profissional sob a ótica da imprensa. **Acta Paul Enfermagem**, v. 32, n. 3, p. 305-311, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ape/a/JjyWFTMnghQg693C4qtc5kK/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 12 set. 2019.

LINO, Margarete Marques. **Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI**: adaptação transcultural do “Index of Work Satisfaction (IWS)” [Dissertação]. Escola de Enfermagem. Universidade de São Paulo, 1999.

LINO, Margarete Marques. **Satisfação profissional entre enfermeiras de Unidade de Terapia Intensiva**. 223 f. Tese Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Enfermagem em Saúde do Adulto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

MORAIS, Marisa Pires *et alli*. Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. **Revista Enfermagem UFSM**, v. 6, n. 1, p. 1-9, jan./mar., 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/17766/0>>. Acesso em: 12 dez. 2019.

NEVES, Vanessa Faria. **Impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional sobre a Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um Hospital Universitário**. 135 f. Dissertação de Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, 2012.

NUNES, Carina Maria *et alli*. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Revista Eletrônica de Enfermagem** [Internet], v. 12, n. 2, p. 252-257, 2010. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/fen/article/view/7006/6902>>. Acesso em: 5 jan. 2020.

OLIVEIRA, Beatriz Guitton Renaud Baptista. A passagem pelos espelhos: a construção da identidade

profissional da enfermeira. **Texto Contexto - Enfermagem**, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 60-67, mar., 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tce/v15n1/a07v15n1.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2019.

PINTO, Karina Araújo; MELO, Cristina Maria Meira. A Prática da Enfermeira em Auditoria em Saúde. **Revista da Escola de Enfermagem USP**, v. 44, n. 3, p. 671-678, 2010. Disponível em: <www.ee.usp.br/reeusp/>. Acesso em: 24 abr. 2018.

OLIVEIRA, Elaine Machado *et alli*. Ambiente das práticas de enfermagem e satisfação profissional em unidades críticas. **Revista Brasileira de Enfermagem** [Internet], v. 70, n. 1, p. 79-86, jan.-fev. 2017. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2670/267049841011.pdf>>. Acesso em: 5 jan. 2020.

OLIVEIRA, Maira Matos; ANDRADE, Nina Vieira; BROCK, Jordana. Riscos ocupacionais e suas repercussões nos profissionais de enfermagem no âmbito hospitalar. **Revista Enfermagem Contemporânea**, v. 6, n. 2, p. 129-138, out., 2017.

PASSEGI, Maria da Conceição Botelho Sgadari. A experiência em formação. **Educação**, Porto Alegre, v. 34, n. 2, p. 147-156, mai.-ago., 2011. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/faced/article/view/8697/6351>>. Acesso em: 22 mar. 2020.

PAULA, Glaudston Silva *et alli*. O sofrimento psíquico do profissional de enfermagem da unidade hospitalar. **Aquichán** [Internet], v. 10, n. 3, p. 267-279, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v10n3/v10n3a08.pdf>>. Acesso em: 30 dez. 2019.

PERRUSI, Artur. Vocação, Identidade e Individualismo. **Revista Ciências Sociais Políticas Trabalho**, 2009. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/6804/4239>>. Acesso em: 19 jan. 2020.

RUVIARO, Maione de Fátima Silva; BARDAGI, Marucia Patta. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em profissionais da área de enfermagem do interior do RS. **Barbaroi**, Santa Cruz do Sul, n. 33, p. 194-216, dez., 2010. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&

[pid=S0104-65782010000200012&lng=pt&nrm=iso>](#).

Acesso em: 16 jan. 2020.

SÁ, Maria Auxiliadora Ávila dos Santos. Envejecimiento profesional de profesores ingenieros: la situación de las mujeres, en: Consuelo Miqueo, María José Barral y Carmen Magallón (eds.), **Estudios Iberoamericanos en ciencia, tecnología y género**, Genciber, Zaragoza, 2008.

SÁ, Maria Auxiliadora Ávila dos Santos; ALMEIDA, Laurinda. Ramalho. **Devolutiva de entrevistas: o biograma na pesquisa em educação**. Psicologia da Educação, São Paulo, v. 19, 2ºsem., p. 185-192, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psie/n19/n19a10.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2020.

SCHMIDT, Denise Rodrigues Costa; DANTAS, Rosana Aparecida Spadoti. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, v. 14, n. 1, p. 54-60, jan.-fev., 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2814/281421858008.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2020.

SEEMANN, Simone; GARCEZ, Eliane Maria Stuart. O Adoecimento Psíquico em Profissionais da Enfermagem. **Revista Saúde Pública Santa Catarina**, Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 46-71, 2012. Disponível em: <http://revista.saude.sc.gov.br/index.php/inicio/article/view/141>. Acesso em: 22 mar. 2020.

STEINMETZ, Stephanie; VRIES, Daniel H.; TJIDENS, Kea G. Should I stay or should I go? The impact of working time and wages on retention in the health workforce. **Hum Resour Health**, v. 12, n. 23, p. 1-12, 2014. Disponível em: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-12-23>. Acesso em: 22 mar. 2020.

SIQUEIRA, Vera Thânia Alves; KURCGANT, Paulina. Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. **Revista Escola de Enfermagem USP**, v. 46, n. 1, p. 151-157, 2012. Disponível em: www.ee.usp.br/reeusp/. Acesso em: 5 jan. 2020.

SILVA, Manoel Carlos Neri. O Conselho Federal de Enfermagem no desenvolvimento de Políticas Pú-

blicas do Sistema Único de Saúde: Perspectivas e Desafios. **Enfermagem em Foco**, v. 7, ed. Esp., p. 77-80, 2016. Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/698>. Acesso em: 20 jul. 2019.

SILVA, Iramildes Souza; ARANTES, Cássia Irene Spinelli. Relações de poder na equipe de saúde da família: foco na enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v.70, n. 3, p. 580 - 587, mai.-jun., 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/yrHLD76PtNLYxRG7Pxs5MyD/?lang=pt>. Acesso em: 20 jan. 2020.

SILVA, Adão Ademir. *et alli*. Cuidado de si sob a percepção dos profissionais de enfermagem em saúde mental. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, Fortaleza, v. 14, n. 6, p. 1092-1102, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3240/324029419005.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2020.

STACCIARINI, Jeanne Marie R.; TRÓCCOLI, Bartholomeu T. O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. **Revista Latino-americana Enfermagem**, v. 9, n. 2, p. 17-25, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/JpjG6CRLN9fbHXdkBLBfjzB/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 14 jan. 2020.

SILVA, Vagnára Ribeiro; VELASQUE, Luciane de Souza; TONINI, Teresa. Job satisfaction in an oncology nursing team. **Revista Brasileira de Enfermagem** [Internet], v. 70, n. 5, p. 988-995, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/ZKqb-qNyL37xLLwZ7Rky5VgR/abstract/?lang=en>. Acesso em: 20 nov. 2019.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva; 2004.

SHINYASHIKI, Gilberto Tadeu *et alli*. A Socialização profissional: estudantes tornando-se enfermeiros. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 14, n. 4, p. 601 - 607, jul./ago., 2006. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281421863019>. Acesso em: 05 dez. 2019.

SILVA, Cinthya Daniele de Lima; PINTO, Wilza Maria. Riscos Ocupacionais no Ambiente de Trabalho: fatores que favorecem a sua ocorrência na equipe

de enfermagem. **Saúde Coletiva em Debate**, Pernambuco, v. 2, n. 1, p. 95-105, 2012. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/robsonqsmrs/riscos-ocupacionais-no-ambiente-hospitalar-54753143>>. Acesso em: 12 fev. 2020.

TAVARES, Kelly Fernanda Assis, *et alli*. Ocorrência da síndrome de burnout em enfermeiros residentes.

Acta Paulista de Enfermagem, Rio de Janeiro, 2014.

TENANI, Mariana Neves Faria *et alli*. Satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem recém-admitidos em hospital público. **Revista Mineira Enfermagem**, v. 18, n. 3, p. 585-591, jul. – set., 2014. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-27003>>. Acesso em: 14 jan. 2020.

Recebido em: 25/03/2020

Revisado em: XX/XX/2021

Aprovado em: XX/XX/2021

Magali Beatris da Silva Monteiro é mestre em Desenvolvimento Humano pela Universidade de Taubaté (Unitau). Enfermeira e membro do Grupo de Estudos e Investigações sobre Pesquisa Qualitativa. *E-mail*: magali_beatris@yahoo.com.br

Maria Angela Boccara De Paula é doutora em Enfermagem pela Universidade de São Paulo (USP). Professora do Departamento de Enfermagem e Nutrição e do Programa de Pós-graduação em Educação em Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas e Práticas Sociais da Universidade de Taubaté (Unitau). Membro do Grupo de Estudos e Investigações sobre Pesquisa Qualitativa. *E-mail*: boccaradepaula@gmail.com