

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
HOSPITAL DAS CLÍNICAS  
PROGRAMA DE RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL EM ÁREA  
DA SAÚDE  
ÁREA DE TERAPIA INTENSIVA**

**ANDREA SILVA MORAES**

---

---

**A SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE EM  
UNIDADES DE TERAPIA INTENSIVA DE UM HOSPITAL  
UNIVERSITÁRIO**

---

---

**Goiânia  
2018**

---

**ANDREA SILVA MORAES**

---

---

**A SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE EM  
UNIDADES DE TERAPIA INTENSIVA DE UM HOSPITAL  
UNIVERSITÁRIO**

---

---

Artigo apresentado ao Programa de Residência Multiprofissional em Saúde, do Hospital das Clínicas, da Universidade Federal de Goiás, como requisito parcial para obtenção do Título de Residente Multiprofissional em Saúde.

Orientadora: Luciana Marya Gusmão Tartuce  
Co-orientador: Alexandre Castelo B. Herênio

**Goiânia  
2018**

**Programa de Residência Multiprofissional em Saúde, do Hospital das  
Clínicas, da Universidade Federal de Goiás**

**BANCA EXAMINADORA**

**Residente: Andrea Silva Moraes**

---

**Orientador(a): Luciana Marya Gusmão Tartuce**

---

**Co-Orientador(a): Alexandre Castelo Branco Herênio**

**Membros:**

**1. Luciana Marya Gusmão Tartuce**

**2. Alexandre Castelo Branco Herênio**

**3. Joana D'Arc Silvério Porto**

**Data:22/02/2018**

## AGRADECIMENTOS

---

*Dedico este trabalho a todos que de alguma forma contribuíram para minha formação profissional e desenvolvimento pessoal nesta jornada. São eles minha família e meu amor, os profissionais de saúde (os quais tive contato durante esses 2 anos), meus colegas da residência Multiprofissional, meus amigos do grupo de UTI ( Rodrigo, Digeane, Guilherme e Andréa), aqueles que também agregaram conhecimentos e boas discussões psíquicas ( R1s da Psicologia) , agradeço minha orientadora Luciana e meu co-orientador Alexandre por todo o suporte e compreensão na produção do trabalho final e, claro, aos pacientes/famílias que permitiram minha colaboração em seus processos de saúde-doença. Finalizo agradecendo principalmente a Deus que ofertou mais esse presente que vivenciei tão intensamente.*

## SUMÁRIO

---

Conteúdo	Pág.
RESUMO/ ABSTRACT	07
INTRODUÇÃO	08
OBJETIVOS	10
CASUÍSTICA E MÉTODOS	10
RESULTADOS	11
DISCUSSÃO	14
CONCLUSÃO	16
REFERÊNCIAS	16
ANEXOS	19

## TABELAS, FIGURAS E ANEXOS

---

Conteúdo	Pág.
<b>Tabela 1.</b> Dados de tempo de atuação nas unidades de terapia intensiva. Goiânia/GO, 2017.	11
<b>Tabela 2.</b> Dados da escala de satisfação das unidades de terapia intensiva. Goiânia/GO, 2017.	12
<b>Tabela 3.</b> Dados da Escala de Satisfação por Classificação Profissional. Goiânia/GO, 2017.	13
<b>Tabela 4.</b> Prevalência das categorias por UTIs na questão aberta. Goiânia/GO, 2017.	13
<b>Figura 1.</b> Dados da questão aberta por classificação profissional. Goiânia/GO, 2017.	14

## ARTIGO

---

### A SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE EM UNIDADES DE TERAPIA INTENSIVA DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO

#### *HEALTH PROFESSIONALS' SATISFACTION IN INTENSIVE CARE UNITS OF A TEACHING HOSPITAL*

**Resumo: Introdução:** Os estudos sobre a satisfação no trabalho começaram na década de 1930, mas mesmo assim não há concordâncias entre conceitos e teorias, entretanto a satisfação pode definir o grau que um profissional aprecia seu trabalho. **Objetivos:** Medir o grau de satisfação dos profissionais de saúde que atuam em unidades de terapia intensiva; além de caracterizar o perfil sociodemográfico dos participantes e identificar os fatores que geram insatisfação e satisfação nos mesmos. **Casística e Métodos:** Trata-se de um estudo quantitativo de caráter descritivo que analisou a satisfação no trabalho de 23 profissionais de saúde (médicos, enfermeiros e fisioterapeutas) através de uma Escala de Satisfação do Trabalho e um questionário misto. **Resultado:** A amostra contém nove enfermeiros, onze médicos e três fisioterapeutas, sendo o total de dezenove do sexo feminino e quinze casados. Na área de enfermagem a satisfação com os colegas de trabalho e com relacionamento interpessoal com a equipe é indiferente com relação ao salário. A categoria médica mostrou-se mais insatisfeita com o salário e promoção no trabalho, tendo a sua satisfação ligada com a chefia. Os fisioterapeutas se manifestaram satisfeitos em todos os aspectos, além de valorizarem o aprimoramento profissional. Em relação às unidades de terapia intensiva o relacionamento interpessoal com equipe se destacou como fonte de satisfação. **Conclusão:** O ponto chave para estes profissionais sentirem-se satisfeitos é o relacionamento interpessoal com equipe, ou seja, uma relação pautada na ética, amizade, no respeito e a colaboração mútua entre os colegas é o que contribui para um melhor ambiente de trabalho.

**Descritores:** Satisfação; Trabalho; Unidade de terapia intensiva; Relacionamento interpessoal.

**Abstract: Introduction:** Studies about the satisfaction in the work began in the 1930s, but even so there aren't any concordances between concepts and theories, however the satisfaction may define how much a professional appreciates its job. **Objective:** To measure the degree of satisfaction of the health professionals who work in intensive care units; characterize the sociodemographic profile of the participants and identifying the factors that generate dissatisfaction and satisfaction in them. **Patients and Methods:** It is a quantitative study of descriptive character which analyzed the satisfaction in the work of 23 health professionals (doctors, nurses and phisysiotherapists) through a Work's Satisfaction Scale and a mixed questionnaire. **Results:** The sample has nine nurses, eleven doctors and three physiotherapists being from the overall nineteen women and fifteen married. In nursing area the satisfaction with work colleagues and with interpersonal relationship with the staff is indifferent in relation to the salary. The medical category showed itself as more dissatisfied with the salary and promotion in the work, having its satisfaction linked to the command. The physiotherapists manifested as satisfied in all the aspects, beyond valuing the professional enhancement. In relation to

the intensive care units the interpersonal relationship with the staff detached itself as source of satisfaction. **Conclusion:** The key point for these professionals to feel satisfied is the interpersonal relationship with the staff, that is, a relation based in ethics, friendship, respect and mutual collaboration between the colleagues is what contributes for a better environment of work.

**Descriptors:** Satisfaction; Work; Intensive care unit; Interpersonal relationship.

## **Introdução**

Historicamente a Unidade de Terapia Intensiva (UTI) veio como resposta ao problema do tratamento de pessoas em estado grave de saúde que necessitavam de cuidados complexos<sup>(1)</sup>. Na metade do século XX vieram as primeiras UTIs nos Estados Unidos da América denominadas de “salas de recuperação”, onde alojavam os pacientes pós cirúrgicos<sup>(1)</sup>.

No Brasil a UTI iniciou a partir da década de 70 sendo instituída em hospitais privados do Rio de Janeiro e de São Paulo<sup>(2)</sup>. O surgimento da UTI aprimorou a assistência aos pacientes que eram atendidos em enfermarias com péssima estrutura física e carência de tecnologias<sup>(3)</sup>. Atualmente as UTIs dispõem de um ambiente com aspectos singulares, comparada aos outros ambientes no hospital, tais como: espaço físico delimitado, o que aproxima as relações entre os próprios profissionais e pacientes/família, e a presença de atividades que envolvem uma boa articulação entre a equipe, sempre acompanhado das problemáticas de risco de morte e sofrimento<sup>(4)</sup>.

Há também outras singularidades neste ambiente, considerando a visão do paciente, como o isolamento, iluminação contínua, barulho da aparelhagem, corpo exposto, troca de profissionais e outros que tornam o ambiente estressante<sup>(5)</sup>.

A real função da UTI é redução da morbidade e mortalidade, ou seja, o foco é receber o paciente grave, restabelecer sua estabilidade vital e assim gerar sua alta da unidade para outros tipos de cuidados que lhe for necessário sem maiores ameaças de morte<sup>(6)</sup>. Para que esta função seja cumprida é indispensável à figura dos profissionais de saúde que constituem equipes multiprofissionais atuando em período integral.

Preconiza-se que a UTI possua equipes multiprofissionais que estabeleçam uma prática em conjunto e com resultados vinculados a este relacionamento



interprofissional<sup>(6)</sup>. Assim a equipe de trabalho é vista como grupos sociais que se unem para atender as metas do trabalho e da organização que são bem definidas e aceitas pelos membros<sup>(7)</sup>. Como o trabalho é central para o homem<sup>(8)</sup>. Profissional de saúde além de compartilhar com as metas colocadas, precisa experienciar algum (uns) aspecto (s) de satisfação em realizar aquela atividade rotineiramente.

Os estudos sobre a satisfação no trabalho começaram na década de 30, porém ainda não há concordâncias entre conceitos e teorias<sup>(9)</sup>. Uma pesquisa realizada com nove enfermeiros intensivistas em quarto hospitais de Xangai na China, o sentir-se satisfeito no trabalho foi relacionado com a alta probabilidade de manter-se no mesmo, ou seja, quanto maior o grau de satisfação com trabalho maior a chance de este profissional permanecer no mesmo<sup>(10)</sup>.

O importante para o profissional no ambiente de trabalho são: recursos materiais e humanos, boas relações pessoais e que seja reconhecido como sujeito único com capacidades e dificuldades; e confirma que a satisfação do profissional é fundamental para a assistência aos pacientes<sup>(11)</sup>. Além de importa-se com o seu fazer para a recuperação e melhoria dos pacientes<sup>(12)</sup>.

A satisfação também pode estar relacionada com bem estar subjetivo que é constituído de uma estrutura dividida entre: julgamento cognitivo da satisfação e dois componentes afetivos (positivos e negativos) tendo determinantes intrínsecos e extrínsecos (amizade, por exemplo) relacionados à cultura e aos eventos de vida<sup>(13)</sup>.

Quanto à insatisfação no trabalho centra-se no elevado comprometimento emocional do profissional, a extensa carga horária, responsabilidades e compartilhamento do sofrimento, dor e morte do outro<sup>(14)</sup>. Na teoria Dejouriana a insatisfação é fruto da relação do profissional e o conteúdo da atividade que realiza<sup>(8)</sup>, ou seja, a falta de apreço por aquilo em que trabalha.

Outro fator que leva a insatisfação pode ser a idealização do trabalho versus o trabalho real, ou seja, “Isso pode ocorrer devido ao choque entre a personalidade do homem, seu projeto individual e a prescrição imposta pela organização do trabalho, que não leva em consideração essas subjetividades”<sup>(8)</sup>.

A língua portuguesa traduz satisfação como prazer através da realização do que se espera<sup>(15)</sup>. Em outras palavras é realizar uma ocupação profissional em um ambiente que gere como consequência o prazer e contentamento da prática cotidianamente.

Considerando assim a importância do profissional de saúde que atua na UTI, tornou-se relevante investigar sobre a satisfação do mesmo. Este estudo teve como objetivos: medir o grau de satisfação dos profissionais de saúde que atuam nas UTIs adulto de um hospital universitário de Goiás; caracterizar o perfil sociodemográfico dos participantes; e identificar os fatores que geram insatisfação e satisfação nos participantes que atuam nas UTIs.

### **Casuística e Métodos**

**Participantes:** Um estudo quantitativo de caráter descritivo realizado nas UTIs do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Goiás: Médica e Cirúrgica. Participaram 23 profissionais de saúde (médico, fisioterapeuta e enfermagem) no período de Abril e Maio de 2017.

**Instrumentos:** Escala de Satisfação do Trabalho (EST) de Siqueira construída e validada em 1985, com o objetivo de avaliar o grau de satisfação do trabalhador frente a cinco dimensões: **a)** com os colegas, **b)** salário, **c)** chefia, **d)** natureza do trabalho e **e)** promoções do seu trabalho. Possui 15 itens que avaliados dentro de uma escala sendo, 1. Totalmente Insatisfeito, 2. Muito Insatisfeito, 3. Insatisfeito, 4. Indiferente, 5. Satisfeito, 6. Muito Satisfeito e 7. Totalmente Satisfeito<sup>(16)</sup>. O questionário misto composto por informações sobre a caracterização do perfil sociodemográfico do participante (sexo, idade, estado civil, profissão/especialidade e tempo de atuação na UTI) e por uma questão discursiva que investigou o que participante faz para sentir-se satisfeito em seu ambiente de trabalho.

**Procedimentos:** Esse estudo foi desenvolvido de acordo com a Resolução MS/CNS nº 466/2012, de 12 de dezembro de 2012, e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do HC-UFG, conforme protocolo no nº 1.940.927. A

**Análise estatística:** Realizada, após os questionários e escalas respondidos pelos participantes, foi criado um banco de dados no software *Statistical Package for the Social Sciences* na versão 18 (SPSS) para a inserção dos dados e na sequência feita à estatística descritiva dos resultados. A análise do valor do escore médio da escala foi

baseada na seguinte interpretação: os valores entre 5 e 7 indica satisfação; valores entre 1 e 3,9 a insatisfação e os valores entre 4 e 4,9 indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito<sup>16</sup>. Foram também elaboradas categorias para a questão discursiva, sendo essas: 1. Relação Interpessoal com a Equipe (R.I.E): o foco da satisfação está nas relações com a equipe da UTI guiado por ética, respeito e multidisciplinaridade. 2. Cuidado ao Paciente (C.P): o foco da satisfação na assistência ao paciente que gera realização profissional. 3. Aprimoramento Profissional (A.P): foco da satisfação no próprio aperfeiçoamento da profissão através de especialização, cursos, mestrado e/ou doutorado. Importante salientar que a porcentagem está em quantas vezes as categorias apareceram e não pelo quantitativo de participantes.

## Resultados

A amostra foi composta por 23 participantes com idades entre 27 e 61 anos, sendo 82,6% do sexo feminino, 65,2% casados. Com relação à categoria profissional, a amostra contou com 39,1% enfermeiros, 47,8% médicos e 13,1% fisioterapeutas. Nota-se que os profissionais efetivados nas UTI recentemente estão satisfeitos diferentemente dos profissionais com mais de 11 anos de atuação, estes que estão indiferentes ou insatisfeitos com seu ambiente de trabalho.

**Tabela 1.** Dados de tempo de atuação nas unidades de terapia intensiva. Goiânia/GO, 2017.

Tempo de atuação	Nº	Satisfação com os colegas	Satisfação com salário	Satisfação com chefia	Satisfação com trabalho	Satisfação com promoção
<= 1 ano	6	5,28	4,89	5,39	5,11	4,50
2 a 5 anos	2	5,83	5,00	6,00	4,83	3,83
6 e 10 anos	3	4,89	4,00	6,00	5,44	4,22
>= 11 anos	12	4,52	3,98	4,72	4,98	3,44
Total	23	4,88	4,30	5,17	5,06	3,85

Fonte: Moraes, Tartuce e Herênio, 2017.

A tabela 2 apresenta os dados das UTIs de satisfação em cinco dimensões analisadas, no geral os participantes estão satisfeitos. Observa-se que a dimensão Satisfação com a Chefia, teve a maior pontuação em ambas as UTIs, já a dimensão Satisfação com Promoção teve a menor pontuação, dentre os profissionais da UTI médica.

**Tabela 2.** Dados da escala de satisfação das unidades de terapia intensiva. Goiânia/GO, 2017.

Dimensão	Tipo de UTI	Nº	Média	Desvio Padrão
1ª Satisfação com os colegas	UTI Médica	12	5,17	0,29729
	UTI Cirúrgica	11	4,57	0,30844
2ª Satisfação com salário	UTI Médica	12	4,30	0,44468
	UTI Cirúrgica	11	4,30	0,30635
3ª Satisfação com chefia	UTI Médica	12	5,13	0,31638
	UTI Cirúrgica	11	5,21	0,27070
4ª Satisfação com trabalho	UTI Médica	12	5,11	0,19390
	UTI Cirúrgica	11	5,00	0,15570
5ª Satisfação com promoção	UTI Médica	12	3,72	0,46209
	UTI Cirúrgica	11	4,00	0,28427

Fonte: Moraes, Tartuce e Herênio, 2017.

O grau de satisfação por categoria profissional na escala destaca-se que as duas maiores médias de satisfação foram encontradas entre os fisioterapeutas, em Satisfação com a Chefia e Satisfação com os Colegas, respectivamente. Já as menores médias de satisfação estão entre os médicos, em Satisfação com Promoção e Satisfação com o Salário, respectivamente.

**Tabela 3.** Dados da Escala de Satisfação por Classificação Profissional. Goiânia/GO, 2017.

Dimensão	Profissional	Nº	Média	Desvio Padrão
1ª Satisfação com os colegas	Enfermeiro	9	5,00	1,32288
	Médico	11	4,60	0,80025
	Fisioterapeuta	3	5,55	0,83887
2ª Satisfação com salário	Enfermeiro	9	4,66	0,92796
	Médico	11	3,72	1,34013
	Fisioterapeuta	3	5,33	1,33333
3ª Satisfação com chefia	Enfermeiro	9	4,92	0,82962
	Médico	11	5,21	1,08804
	Fisioterapeuta	3	5,77	1,07152
4ª Satisfação com trabalho	Enfermeiro	9	4,88	0,44096
	Médico	11	5,15	0,68902
	Fisioterapeuta	3	5,22	0,69389
5ª Satisfação com promoção	Enfermeiro	9	4,03	0,63343
	Médico	11	3,48	1,64225
	Fisioterapeuta	3	4,66	1,33333

Fonte: Moraes, Tartuce e Herênio, 2017.

A tabela 4 contempla os dados da questão aberta por UTI, nota-se que ambas UTIs o sentir-se satisfeito está mais ligado a categoria da Relação Interpessoal com a Equipe; e para a UTI médica o aprimoramento profissional ficou como menor índice para sentir-se satisfeito.

**Tabela 4.** Prevalência das categorias por UTIs na questão aberta. Goiânia/GO, 2017.

Categoria	Tipo de UTI	Nº	Porcentagem %
1. Relação Interpessoal com a Equipe	UTI Médica	8	50%
	UTI Cirúrgica	7	43,75%
2. Cuidado com Paciente	UTI Médica	6	37,50%
	UTI Cirúrgica	3	18,75%
3. Aprimoramento Profissional	UTI Médica	2	12,50%
	UTI Cirúrgica	6	37,50%

Fonte: Moraes, Tartuce e Herênio, 2017.

Com relação às categorias profissionais pode-se observar que os médicos consideram o relacionamento interpessoal com a equipe foco da satisfação com 53,84% do total. Os enfermeiros com apenas 29,41% a satisfação está ligada ao cuidado com paciente; e com 50%, os fisioterapeutas focam sua satisfação com aprimoramento profissional (tabela 5).

**Tabela4.** Dados da questão aberta por classificação profissional. Goiânia/GO, 2017.

Categorias	Profissional	Porcentage m%a
1. Relacionamento Interpessoal com Equipe	Enfermeiro	35,29%
	Médico	53,84%
	Fisioterapeuta	25%
2. Cuidado com Paciente	Enfermeiro	29,41%
	Médico	23,07%
	Fisioterapeuta	25%
3. Aprimoramento Profissional	Enfermeiro	35,29%
	Médico	23,07%
	Fisioterapeuta	50%

## Discussão

Os participantes deste estudo foram predominantemente do sexo feminino (82,6%), o que confirma dados da literatura que indicam a maior incidência deste gênero atuando na área da saúde<sup>(14,17)</sup>. Com relação ao estado civil, a maioria se declarou casado, e a maior representação de categoria profissional foi à médica, o que pode ser explicado pela alta rotatividade dos médicos por trabalharem em regime de plantão.

Os participantes da área de enfermagem estão satisfeitos com os colegas de trabalho e com relacionamento interpessoal com sua equipe, o que está em concordância com uma pesquisa feita com 17 profissionais de enfermagem que declararam sua satisfação ligada a alguns fatores como o trabalho em equipe<sup>(14)</sup>; e com outro estudo que aponta a falta de cooperação da equipe como critério de insatisfação para a enfermagem<sup>(8)</sup>. A nível internacional um estudo feito em UTIs em quatro hospitais de Shangai também confirma que relacionamento com a equipe gera satisfação para os enfermeiros<sup>(10)</sup>.

Com relação a outras dimensões como satisfação com salário para a enfermagem é indiferente o que vai em direção oposta de outros estudos que a remuneração é atribuída

importância para a satisfação no ambiente de trabalho<sup>(18)</sup>. O que reflete a possível presença de fatores que poderiam constatar o resultado, porém não foram investigados.

A categoria médica mostrou-se mais insatisfeita com o salário e promoção no trabalho, quando comparada aos outros profissionais. Há uma associação entre maiores salários e maior nível de satisfação profissional<sup>(19)</sup>. Logo, é possível levantar a hipótese que a percepção dos médicos participantes é de quem recebem baixos salários e possuem poucas oportunidades de promoção, podem explicar este resultado.

Quando há uma identificação com trabalho desenvolve-se a satisfação no mesmo; em outras palavras a não identificação associada com fator negativo como baixo salário torna-se ainda mais desestimulante ao profissional<sup>(20)</sup>. Assim a segunda hipótese que pode ser elaborada é que a falta de identificação com a natureza do trabalho realizado na UTI por partes destes profissionais médicos em cumplicidade com outros fatores negativos, gere insatisfação.

Ainda sobre a categoria médica, sua satisfação está ligada com aspecto da chefia, o que condiz com uma pesquisa que identificou o suporte e o reconhecimento da chefia como importantes fatores de satisfação<sup>(21)</sup>. Outro aspecto foi do relacionamento interpessoal com equipe, isto é, os profissionais passam um período significativo uns com outros, logo a percepção deste ambiente e das relações nele estabelecidas, diz respeito também ao grau de satisfação<sup>(20)</sup>.

A última categoria estudada foi dos fisioterapeutas que se manifestaram satisfeitos em todos os aspectos, além de valorizarem o aprimoramento profissional; é importante salientar que estes participantes foram recentemente efetivados nas UTIs. Encontra-se um choque entre idealização do trabalho e o trabalho real que pode gerar insatisfação, pois os projetos individuais destes profissionais e o que é imposto pelo trabalho estão em caminho opostos<sup>(8)</sup>. Ou seja, os fisioterapeutas deste estudo podem estar satisfeitos pelo curto período de tempo de atuação nas UTIs e ainda não houve tal choque ou outra hipótese é que seus projetos estão em acordo com a realidade do trabalho vivenciada.

Da mesma forma, a satisfação foi analisada por UTIs, a UTI cirúrgica resume sua satisfação ligada à chefia, natureza do trabalho e com bom relacionamento interpessoal da equipe, dado semelhante da UTI médica acrescida de satisfação com os colegas de trabalho. O bom relacionamento somado a ajuda mútua e a colaboração geram a união da equipe resultando na melhor qualidade na assistência e prazer no trabalho<sup>(17)</sup>.

Existe uma forte relação entre bem estar subjetivo e os relacionamentos sociais (como a amizade)<sup>(13)</sup>. Nas análises desta pesquisa o relacionamento interpessoal com equipe se destacou como fonte de satisfação tanto nas as categorias profissionais quanto nas UTIs. A qualidade do ambiente social no trabalho é uma variável importante para a satisfação profissional, pois o espaço de trabalho equilibrado pode propiciar o trabalho em equipe, o respeito, confiança e a amizade com foco em melhores resultados na assistência<sup>(12)</sup>.

### **Conclusão**

Este estudo abordou alguns pontos que podem gerar satisfação e constatar satisfações dos profissionais e das UTIs quanto às insatisfações. O ponto chave para estes profissionais sentirem-se satisfeitos é o relacionamento interpessoal com equipe, ou seja, uma relação guiada pela ética, amizade, por respeito e colaboração mútua entre os colegas contribuindo para um melhor ambiente de trabalho e qualidade na assistência oferecida. Os resultados promoveram discussões, hipóteses que podem ser, futuramente, investigadas ou colaborarem com outros estudos científicos na área de saúde.

### **Referências**

1. Gomes AM. Desenvolvimento histórico da prática assistencial em cuidados intensivos no Brasil. In: Viana RAPP; Whitaker IY (org.). Enfermagem em terapia intensiva: práticas e vivencias. Porto Alegre: Artmed; 2011. p. 21-28. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?id=D8lzUfL8pq4C&pg=PR11&dq=Enfermagem+em+terapia+intensiva:+pr%C3%A1ticas+e+vivencias&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjqr\\_32JfQAhUKEJAKHeIkAJEQ6wEIJTAA#v=onepage&q=Enfermagem%20em%20terapia%20intensiva%3A%20pr%C3%A1ticas%20e%20vivencias&f=false](https://books.google.com.br/books?id=D8lzUfL8pq4C&pg=PR11&dq=Enfermagem+em+terapia+intensiva:+pr%C3%A1ticas+e+vivencias&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjqr_32JfQAhUKEJAKHeIkAJEQ6wEIJTAA#v=onepage&q=Enfermagem%20em%20terapia%20intensiva%3A%20pr%C3%A1ticas%20e%20vivencias&f=false)
2. Haberkorn A. Atuação do psicólogo na UTI. In: Bruscato W; Benedetti C; Lopes S (org.). A prática da psicologia hospitalar na Santa Casa de São Paulo: novas páginas em uma antiga história. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2006. p. 99-108. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=plkploewiY0C&printsec=frontcover&dq=A+pr%C3%A1tica+da+psicologia+hospitalar+na+Santa+Casa+de+S%C3%A3o+Paulo:&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjM4IvK2ZfQAhXJIpAKHU15BisQ6wEINjAA#v=onepage&q=A%20pr%C3%A1tica%20da%20psicologia%20hospitalar%20na%20Santa%20Casa%20de%20S%C3%A3o%20Paulo%3A&f=false>
3. Acunã K, Costa E, Grover A, Camelo A, Santos Junior, R. Características clínico-epidemiológicas de adultos e idosos atendidos em unidade de terapia intensiva pública da Amazônia. Rev Bras Ter Intensiva [periódico na Internet]. 2007 [ acesso em 2016 Ago 4];19(3):[aproximadamente 06p.]. Disponível em:



[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-507X2007000300006&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-507X2007000300006&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)

4. Caram, CS. Os Sentidos do Trabalho para profissionais da saúde do CTI de um Hospital Universitário [tese]. Minas Gerais: Universidade Federal de Minas Gerais, 2013. Disponível em: <http://www.enf.ufmg.br/pos/defesas/796M.PDF>

5. Cosmo M, Marca J, Saboya F, Kitajima K. Psicologia em unidade de terapia intensiva- Critérios e rotinas de atendimento. In: Kitajima K, Morsch D, Goiabeira F, Genaro L, Aragão P. O paciente em unidade de terapia intensiva- Critérios e rotinas de atendimento psicológico. Rio de Janeiro: Revinter; 2014. p. 1-21.

6. Baasch D, Laner AS. Os significados do trabalho em unidades de terapia intensiva de dois hospitais brasileiros. Rev Ciência Saúde Coletiva [periódico na Internet]. 2011 [acesso em 2016 Set 22];16(1):[aproximadamente 09p.]. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232011000700041](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232011000700041)

7. Palacios KP. Equipes de trabalho. In: Siqueira MMM (org). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico. Porto Alegre: Artmed; 2008. p.145-159.

8. Morais MP, Martins JT, Robazzi MLCC, Cardelli AAM. Insatisfação no trabalho de enfermeiros de um hospital universitário. Ver Cogitare Enferm [periódico na Internet]. 2014 [acesso em 2016 Out 3];19(2):[aproximadamente 07p.]. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/31529/22758>

9. Martinez MC, Paraguay AIBB. Satisfação e saúde no trabalho- aspectos conceituais e metodológicos. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho [periódico na Internet]. 2003 [acesso em 2016 Out 10]; 06: [aproximadamente 20p.]. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851>

10. Tao H, Ellenbecker CH, Wang Y, Li Y. Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. International Journal of Nursing Sciences [periódico na Internet]. 2015 [acesso em 2016 Set 16];02(2): [aproximadamente 09p.]. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013215000381>

11. Pol P, Zarpellon LD, Matia G. Fatores de In (satisfação) no trabalho da equipe de enfermagem em UTI pediátrica. Ver Cogitare Enferm [periódico na Internet]. 2014 [acesso em 2016 Out 08];19(01):[aproximadamente 08p.]. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/35958>

12. Silveira RS. Percepção dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI. Ver Enfermagem em Foco [periódico na Internet]. 2012 [acesso em 2016 Set 11];03(2): [aproximadamente 04p.]. Disponível em: <http://revista.portalcofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/262>

13. Scorsolini F, Fontaine AMGV, Barroso SM, Santos MA. Fatores associados ao Bem-Estar Subjetivo em pessoas casadas e solteiras. Estudos de Psicologia [periódico na Internet]. 2016 [acesso em 2016 Set 6 ];33(2):[aproximadamente 12p.]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v33n2/0103-166X-estpsi-33-02-00313.pdf>

14. Bordignon M, Monteiro IM, Mai S, Martins MFSV, Rech CRA, Trindade LL. Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais de enfermagem da oncologia do Brasil e Portugal. Texto Contexto Enfermagem [periódico na Internet]. 2015 [acesso em 2016 Set 19];24(04):[aproximadamente 09p.]. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072015000400925&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072015000400925&script=sci_arttext&tlng=pt)

15. HOUAISS, Antonio (Ed.). Dicionário da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro, Objetiva, 2001, p. 398.
16. Siqueiras MMM. Satisfação no trabalho. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico. Porto Alegre: Artmed; 2008. p. 265-273.
17. Rodrigues JE, Bulhões MVM, Costa Junior GJ, Filho AVD, Araújo ACA. Satisfação profissional do fisioterapeuta e cuidado humanizado em unidades de terapia intensiva. *Fisioterapia Brasil* [periódico na Internet]. 2011 [acesso em 2017 Ago 06];12(3):[aproximadamente 05p.]. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/270573228\\_Satisfacao\\_profissional\\_do\\_fisioterapeuta\\_e\\_cuidado\\_humanizado\\_em\\_unidades\\_de\\_terapia\\_intensiva](https://www.researchgate.net/publication/270573228_Satisfacao_profissional_do_fisioterapeuta_e_cuidado_humanizado_em_unidades_de_terapia_intensiva)
18. Tenani MNF, Vannuchi MTO, Haddad MCL, Matsuda LM, Pissinati PSC. Satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem recém-admitidos em hospital público. *Rev Min Enferm* [periódico na Internet]. 2014 [acesso em 2017 Ago 02];18(3):[aproximadamente 07p.]. Disponível em: <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/948>
19. Nassar Junior AP, Azevedo LCP. Fatores associados à satisfação profissional e pessoal intensivistas adultos brasileiros. *Rev Bras Ter Intensiva* [periódico na Internet]. 2016 [acesso em 2017 Jul 10];28(2):[aproximadamente 07p.]. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-507X2016000200107&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-507X2016000200107&script=sci_abstract&tlng=pt)
20. Botrel, AMM. Satisfação e Comprometimento dos Médicos: Estudo em Instituições Hospitalares de Minas Gerais [tese]. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade FUMEC; 2015.
21. Masum AKM, Azad AK, Hoque KE, Beh LS, Arslan O. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *Peer J* [periódico na Internet]. 2016 [acesso em 2015 Jul 15];4:e1896:[aproximadamente 23p.]. Disponível em: <https://peerj.com/articles/1896/>

## **ANEXOS**

---

**Anexo 1 – Parecer do Comitê de Ética**

**Anexo 2 – TCLE**

**Anexo 3 – Normas de publicação da Revista**

**Anexo 4 – Outros anexos específicos da pesquisa: Escala e Questionário.**

## Anexo 1 – Parecer do Comitê de Ética

UFG - HOSPITAL DAS  
CLÍNICAS DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE GOIÁS



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** A satisfação dos profissionais de saúde que atuam em UTI de um hospital universitário de Goiás.

**Pesquisador:** Andrea Silva Moraes

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 64323916.8.0000.5078

**Instituição Proponente:** Hospital das Clínicas Universidade Federal de Goiás - GO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 1.940.927

#### Apresentação do Projeto:

O estudo avaliará a satisfação no trabalho dos profissionais de saúde que atuam em UTI adultos através de um questionário misto e uma escala para averiguar o nível de satisfação com o ambiente de trabalho. Os participantes do estudo serão 35 profissionais de saúde lotados nas Unidades de Terapia Intensiva adulto do HC-UFG/EBSERH.

**Critério de Inclusão:**

Profissionais de saúde que constituem as equipes diurnas que atuam nas UTIs médica e cirúrgica do HC-UFG/EBSERH.

**Critério de Exclusão:**

O participante que não quiser independente do motivo, aderir à pesquisa.

**Metodologia de Análise de Dados:**

Será criado um banco de dados no Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para a digitação dos dados provenientes do questionário e da escala. Após digitação, será efetuada a estatística descritiva dos resultados.

A partir de toda a argumentação teórica feita se torna relevante aferir os níveis de satisfação das equipes que atuam em UTI e assim mostrar aos gestores da instituição hospitalar como estão seus profissionais de saúde neste ambiente. E, se caso for elaborar ações que mantenham a satisfação

**Endereço:** 1ª Avenida s/nº - Unidade de Pesquisa Clínica  
**Bairro:** St. Leste Universitário **CEP:** 74.605-020  
**UF:** GO **Município:** GOIÂNIA

ou diminua as chances da insatisfação ocorrer tendo como futuros resultados profissionais saudáveis e a melhora na assistência aos pacientes, famílias e sociedade.

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Medir o grau de satisfação dos profissionais de saúde que atuam nas UTI's adulto de um hospital universitário de Goiás.

Objetivo Secundário:

- Caracterizar o perfil sociodemográfico (sexo, idade, profissão/especialidade, estado civil) dos participantes.
- Identificar os fatores que geram insatisfação nos profissionais de saúde, participantes, que atuam nas UTI's.- Identificar os fatores que geram satisfação nos profissionais de saúde,participantes, que atuam nas UTI's.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

O risco em participar da investigação é considerado mínimo e refere-se ao desconforto dos participantes em responder os instrumentos.

Benefícios:

Quanto aos benefícios os participantes do estudo, a pesquisa proporcionará um momento de reflexão sobre a satisfação deste profissional de saúde no presente momento e caso for elaborar formas de aprimorar ou manter os mesmos satisfeitos em seu ambiente de trabalho.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Julgo o estudo relevante, pois, possibilitará conhecer o nível de satisfação com o ambiente de trabalho o que é de grande relevância para o bom desempenho das atividades laborais tendo possíveis benefícios para a população estudada.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os termos de apresentação obrigatórios foram devidamente anexados e apresentados ao CEP em conformidade com a Resolução 466/12 do CNS.

Endereço: 1ª Avenida s/nº - Unidade de Pesquisa Clínica  
Bairro: St. Leste Universitário CEP: 74.605-020  
UF: GO Município: GOIANIA  
Telefone: (62)3269-8338 Fax: (62)3269-8426 E-mail: cepcufg@yahoo.com.br

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Considera-se que o projeto não possui óbice ético, posto isto, recomendo sua aprovação.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Diante do exposto, a Comissão de Ética em Pesquisa do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Goiás-CEP/HC/UFG, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466/12 e na Norma Operacional CNS 001/13, manifesta-se pela aprovação do projeto de pesquisa proposto.

Lembramos que o pesquisador responsável deverá encaminhar ao CEP/HC/UFG, através de Notificação via Plataforma Brasil, os relatórios trimestrais/semestrais do andamento da pesquisa, encerramento, conclusões e publicações.

O CEP/HC/UFG pode, a qualquer momento, fazer escolha aleatória de estudo em desenvolvimento para avaliação e verificação do cumprimento das normas da Resolução 466/12 e suas complementares.

Situação: Protocolo aprovado.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_836979.pdf	22/12/2016 08:53:07		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto de pesquisa HC.pdf	22/12/2016 08:51:50	Andrea Silva Moraes	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	22/12/2016 08:47:40	Andrea Silva Moraes	Aceito
Outros	Gerenciamento de pesquisa.pdf	22/12/2016 08:43:47	Andrea Silva Moraes	Aceito
Outros	Chefe de unidade.pdf	22/12/2016 08:43:23	Andrea Silva Moraes	Aceito
Orçamento	Orçamento.pdf	22/12/2016 08:42:51	Andrea Silva Moraes	Aceito
Folha de Rosto	Folha de Rosto.pdf	22/12/2016 08:42:13	Andrea Silva Moraes	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Endereço: 1ª Avenida s/nº - Unidade de Pesquisa Clínica  
Bairro: St. Leste Universitário CEP: 74.605-020  
UF: GO Município: GOIANIA  
Telefone: (62)3269-8338 Fax: (62)3269-8426 E-mail: cepchufg@yahoo.com.br

## Anexo 2 – TCLE

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Meu nome é Andrea Silva Moraes, sou psicóloga residente no Hospital das Clínicas da UFG e quero convidá-lo (a) para participar como voluntário (a) de uma pesquisa referente ao meu trabalho de conclusão da Residência Multiprofissional em Saúde e em Área Profissional da Saúde tendo como orientadora: Psi Me. Luciana Marya Gusmão Tartuce. Por isso, apresento este termo a você.

Este trabalho tem como objetivo avaliar a satisfação dos profissionais de saúde que atuam nas UTIs no Hospital das Clínicas- GO. Este estudo se justifica pela necessidade de investigar satisfação dos profissionais de saúde que atuam em uma unidade de terapia intensiva.

#### Informações sobre a pesquisa

**Título da Pesquisa:** A satisfação dos profissionais de saúde que atuam em UTI de um hospital universitário de Goiás.

**Nome da Pesquisadora:** Andrea Silva Moraes

Telefone para contato: (62) 99255-0292

**Nome da orientadora responsável:** Luciana Marya Gusmão Tartuce

Telefone para contato: (62) 98115-8114

Em virtude do caráter voluntário da pesquisa, solicitamos que, após ler com atenção este documento, e ser esclarecido e informado (a) a respeito deste trabalho, caso concorde em participar dele, assine em todas as folhas deste documento, que contem duas vias. Uma dessas vias é sua e a outra será guardada por mim.

Em caso de recusa, sinta-se à vontade em não participar, não sendo por isso responsabilizado (a) ou penalizado (a) em hipótese alguma. A recusa não acarretará qualquer prejuízo ao seu vínculo com instituição de saúde.

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá, em qualquer etapa da pesquisa, entrar em contato com a pesquisadora responsável Andrea Silva Moraes nos telefones: (62) 3269-8284 ou (62) 99255-0292, podendo inclusive ligar a cobrar.

Em caso de dúvidas sobre os seus direitos como participante nesta pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Goiás, nos telefones: 3269-83 38 – 3269-8426 ou no endereço: 1ª Avenida S/Nº Setor Leste Universitário, Unidade de Pesquisa Clínica, 2º andar.

Ao participar deste estudo, o/a Senhor/ Sra. permitirá que a pesquisadora, Andrea Silva Moraes, realize a aplicação, de uma escala que avalia o grau de contentamento dos profissionais de saúde e um questionário misto com dados para caracterizar o participante e uma questão aberta que verificará o que esse profissional faz para sentir-se satisfeito no trabalho. Esses dados serão analisados em conjunto para que possamos analisar as concepções das participantes sobre a mesma temática. Desta forma, não haverá a identificação das participantes, pois as informações serão analisadas em conjunto.

Conforme dispõe a Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012, emanada do Conselho Nacional de Saúde, todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais, sendo preservada sua identidade, assim como a identidade de todas as pessoas por você referidas. Os dados que são aproveitados na pesquisa serão somente aqueles que tenham o foco relacionado ao objetivo, mas mesmo assim, o sigilo será mantido e não será dada nenhuma informação que possa lhe identificar. Os dados que forem colhidos serão utilizados para essa pesquisa e não serão armazenados para estudos futuros.

Durante todo o processo, você será acompanhado (a) pela pesquisadora, que estará a sua inteira disposição para esclarecimento de dúvidas. Além disso, você poderá desistir de ser participante da pesquisa a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer penalidade. Esclarecemos que a sua participação na pesquisa não terá nenhum tipo de pagamento ou privilégios, contudo, os conhecimentos obtidos nesta investigação poderão ampliar as discussões sobre as contribuições da atuação em equipe em instituição hospitalar. Desta forma, você não terá nenhum benefício direto por estar participando, mas contribuirá para que o conhecimento adquirido por meio desta pesquisa possa auxiliar as discussões sobre os serviços públicos de saúde do Brasil.

Caso você apresente alguma consequência de cunho psicológico, devido ao processo da pesquisa, o (a) Sr. (a) será devidamente assistido pelas pesquisadoras, que disponibilizarão os procedimentos adequados para sanar esses danos, pelo tempo necessário, sem qualquer ônus.

Mesmo assim, se você considerar que houve danos decorrentes à participação, você tem o direito de contestar na justiça a indenização cabível. A pesquisadora compromete-se em acatar a decisão da justiça com relação ao pagamento de indenização e efetuar/pagar a indenização.

Se os resultados dessa pesquisa forem publicados, bem como apresentados em eventos e atividades científicas, sempre garantiremos o sigilo do seu nome, e também asseguraremos a sua privacidade.

Agradecemos antecipadamente a sua participação e autorização.

---

Andrea Silva Moraes  
Pesquisadora

---

Luciana Marya Gusmão Tartuce  
Orientadora Responsável



## CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, \_\_\_\_\_, RG  
nº \_\_\_\_\_, CPF nº \_\_\_\_\_, abaixo assinado, concordo em participar do  
estudo “ **A satisfação dos profissionais de saúde que atuam em UTI de um hospital universitário de Goiás**”.

Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pela pesquisadora Andrea Silva Moraes sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, bem como de que minha participação é voluntária. Além disso, reconheço que tenho a liberdade de fazer perguntas a qualquer momento, sempre que houver dúvidas e quando julgar necessário.

Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade quanto ao trabalho dos profissionais de saúde na instituição hospitalar.

Em nenhum momento terei o meu nome publicado ou exposto por qualquer razão, e caso seja necessário, será trocado como forma de manter minha privacidade. A pesquisadora se compromete a manter confidência toda e qualquer informação que possa nos identificar individualmente. E ainda, é sabido que as profissionais responsáveis pela pesquisa se disponibilizam a oferecer assistência psicológica em função de possíveis necessidades decorrentes da investigação. Caso considere que houve algum dano decorrente da minha participação na pesquisa, sei que tenho o direito de contestar na justiça a indenização cabível e que a pesquisadora compromete-se a acatar a decisão da justiça com relação ao pagamento de indenização.

Local e data:

Goiânia, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de 2017.

Nome do Participante: \_\_\_\_\_

Assinatura do Participante: \_\_\_\_\_

Nome da pesquisadora: \_\_\_\_\_ Assinatura da  
pesquisadora: \_\_\_\_\_

Testemunha: \_\_\_\_\_

Testemunha: \_\_\_\_\_

**Anexo 3 – Normas de publicação da Revista  
( Arquivos de Ciências da Saúde)**

**Site:** <http://www.cienciasdasaude.famerp.br/index.php/racs/Home>

**Normas:** <http://www.cienciasdasaude.famerp.br/download/normas-2018.pdf>



---

---



### Escala de Satisfação no Trabalho- EST

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. **Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7).

1= Totalmente insatisfeito

2= Muito insatisfeito

3= Insatisfeito

4= Indiferente

5= Satisfeito

6= Muito satisfeito

7= Totalmente insatisfeito

#### No meu trabalho atual sinto-me...

- ( ) 1- Com o espírito de colaboração dos meus colegas.
- ( ) 2- Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
- ( ) 3- Com meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
- ( ) 4- Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
- ( ) 5- Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
- ( ) 6- Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
- ( ) 7- Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
- ( ) 8- Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
- ( ) 9- Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
- ( ) 10- Com o entendimento entre eu e meu chefe.
- ( ) 11- Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
- ( ) 12- Com a maneira que meu chefe me trata.
- ( ) 13- Com a variedade de tarefas que realizo.
- ( ) 14- Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- ( ) 15- Com a capacidade profissional do meu chefe.

Fonte: Siqueira, M. M. M (1995)