

ESCALA DE FOLGAS: SATISFAÇÃO DE TÉCNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM
FIXED TIME-OFF SCHEDULE: SATISFACTION OF NURSING ASSISTANTS AND TECHNICIANS
ESCALA DE DÍA LIBRE: LA SATISFACCIÓN DE LOS TÉCNICOS Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA

Vanessa Monteiro Mantovani¹
Andréia Jandira Fonseca²
Maria Henriqueta Luce Kruse³
Amália de Fátima Lucena⁴
Isabel Cristina Echer⁵

Doi: 10.5902/2179769219447

RESUMO: **Objetivo:** conhecer a satisfação dos técnicos e auxiliares de enfermagem em relação a um modelo de escala fixa de folgas. **Método:** estudo qualitativo realizado em uma unidade de internação de um hospital universitário do sul do Brasil, entre outubro e novembro de 2013. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas a 11 profissionais da equipe de enfermagem. Os dados foram analisados por técnica de análise de conteúdo. **Resultados:** da análise emergiu a categoria “Satisfação em trabalhar com escala de folgas fixa” e as subcategorias “Benefícios para a vida pessoal dos profissionais” e “Benefícios no ambiente de trabalho para os profissionais”. **Considerações finais:** o modelo de escala de folga fixa promoveu satisfação pessoal e profissional, e integração entre as equipes de enfermagem, fatos que podem melhorar o ambiente de trabalho e a qualidade da assistência prestada.

Descritores: Recursos humanos de enfermagem; Satisfação no emprego; Trabalho em turnos; Enfermagem.

ABSTRACT: **Aim:** to know the satisfaction of nursing technicians and assistants in relation to a fixed time-off schedule. **Methods:** qualitative research project, carried out in an inpatient unit of a university hospital, in Southern Brazil, between October and November 2013. Data collection occurred through interviews with 11 nursing technicians and assistants, who were individually interviewed. Data were analyzed using thematic content analysis as proposed by Bardin. **Results:** one category emerged from the analysis of the interviews: “Satisfaction with the fixed time-off schedule”, and subcategories “Benefits for the personal lives of professionals” and “Benefits in the workplace for professionals” **Final considerations:** the fixed schedule promoted personal and professional satisfaction, as well as integration among the nursing staff, which may positively impact the work environment and the quality of care.

Descriptors: Nursing staff; Job satisfaction; Shift work; Nursing.

RESUMEN: **Objetivo:** conocer la satisfacción de los técnicos y auxiliares de enfermería en relación con una escala de día libre. **Métodos:** estudio cualitativo realizado en una unidad de

¹ Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Hospital São Lucas da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: vanessamantovani@gmail.com

² Enfermeira, Graduação em Enfermagem pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: afonseca@gmail.com

³ Enfermeira, Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Professor Titular da Escola de Enfermagem da UFRGS. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: kruse@uol.com.br

⁴ Enfermeira, Doutora em Ciências. Professora Associada da Escola de Enfermagem da UFRGS. Pesquisadora do Grupo de estudo e pesquisa do cuidado ao adulto e idoso (GEPECAD). Bolsista de produtividade em pesquisa do CNPq. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: afatimalucena@gmail.com

⁵ Enfermeira, Doutora em Ciências Médicas pela UFRGS, Professora Associada da Escola de Enfermagem da UFRGS, Pesquisadora do GEPECAD, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: isabelecher@gmail.com



hospitalización de un hospital universitario en el sur de Brasil, entre octubre y noviembre de 2013. La recolección de datos ocurrió a través de entrevistas con 11 profesionales de enfermería. Los datos fueron analizados por el análisis de contenido de Bardin. Resultados: el en análisis se observó la categoría "satisfacción en el trabajo con escala de día libre" y subcategorías "Beneficios para la vida personal de profesional" y "Beneficios en el lugar de trabajo para los profesionales." Comentarios finales: la escala fija de días libres promovió la satisfacción personal y profesional y la integración entre los enfermeros, hechos que pueden mejorar el ambiente de trabajo y la calidad de la atención.

Descriptor: Personal de enfermería; Satisfacción en el trabajo; Trabajo por turnos; Enfermería.

INTRODUÇÃO

As pessoas são essenciais em uma instituição, e por isso necessitam de atenção especial por parte de seus gestores. Um estudo mostrou que profissionais valorizados, reconhecidos e com boa saúde emocional têm prazer e satisfação na realização do trabalho, o que repercute em melhores relações interpessoais e qualificação dos cuidados dispensados aos pacientes.¹

Conhecer e compreender as (in)satisfações da equipe de enfermagem no trabalho é fundamental para os dirigentes institucionais, pois a saúde dos profissionais está relacionada a bons cuidados de enfermagem. As relações no trabalho, sejam elas saudáveis ou conflituosas, podem afetar a qualidade da assistência em saúde.²

Existe carência de publicações que abordem especificamente o tema 'gerenciamento das escalas de trabalho da equipe de enfermagem'.³ Neste contexto, com o intuito de minimizar conflitos e descontentamentos entre técnicos e auxiliares de enfermagem de uma unidade de internação de um hospital universitário, foi proposta uma mudança na escala de folga mensal.

Tal modificação teve como objetivo satisfazer os anseios dos profissionais que referiam sobrecarga de trabalho durante a semana e dificuldades para descansar e estar com seus familiares nos finais de semana e feriados. A proposta da implantação do novo processo de gerenciamento das escalas de folgas da equipe de enfermagem visou à melhoria na organização das escalas, no ambiente de trabalho, na qualidade de vida do trabalhador e na integração da equipe.³

A modalidade de escala de folgas está em uso desde 2008, e existem relatos informais sobre sua aceitação. No entanto, uma avaliação formal ainda não havia sido realizada, especialmente envolvendo a opinião dos profissionais que vivenciaram essa mudança. Assim, a pesquisa vem atender esta necessidade e trazer subsídios que contemplem a análise da equipe de enfermagem em relação à implantação deste modelo de escala de folgas.

Para isto, o estudo se propôs a responder a seguinte questão: Qual é a satisfação dos técnicos e auxiliares de enfermagem com a implementação de uma escala de folgas fixa? Dessa maneira, este estudo teve como objetivo conhecer a satisfação dos técnicos e auxiliares de enfermagem em relação a um modelo de escala fixa de folgas. Trata-se de uma temática relevante para a área de administração de enfermagem, principalmente no contexto hospitalar em que o trabalho deve ser organizado em turnos, de modo a contemplar os sete dias da semana e as 24 horas do dia.

MÉTODO

Estudo com abordagem qualitativa realizado em uma unidade de internação de um hospital universitário do sul do Brasil. A unidade em questão é composta por 22 leitos e se caracteriza pelo atendimento a pacientes clínicos e cirúrgicos de convênios e particulares. O quadro de pessoal é composto por oito enfermeiros, cinco técnicos de enfermagem e 19 auxiliares de enfermagem, totalizando 32 profissionais. Embora existam legalmente diferenças entre a atuação dos auxiliares e técnicos de enfermagem, na instituição em estudo esses profissionais desenvolvem funções semelhantes.

Antes da alteração na escala, os 12 funcionários do turno diurno - seis pela manhã e seis à tarde - trabalhavam com carga horária de seis horas por dia, totalizando 36 horas por semana. Os mesmos tinham as folgas distribuídas ao longo da semana e eram assegurados pelo menos um domingo de folga por mês. No entanto, devido a férias e folgas, a escala diária era formada por quatro profissionais, o que gerava sobrecarga de trabalho aos que permaneciam de plantão, especialmente durante a semana, quando o número de atividades desenvolvidas por esses profissionais era maior.

Diante desta conjuntura, surgiu a proposta de mudança na escala, na qual os 12 profissionais do período diurno foram agrupados em três equipes (A, B e C) compostas por quatro integrantes, sendo que cada equipe possuía dois funcionários do turno da manhã e dois funcionários do turno da tarde. Essas equipes seguiram trabalhando em seu turno usual, seis horas por dia, sem período de descanso durante a semana. Nos finais de semana e feriados, passaram a intercalar com folgas e ou plantões de 12 horas.

Em uma escala com quatro finais de semana e um feriado, por exemplo, as folgas e os plantões das equipes A, B e C ficariam distribuídos conforme a Tabela 1.

Tabela 1 - Exemplo de uma escala dos técnicos e auxiliares de enfermagem, com quatro sábados, quatro domingos e um feriado, para cobertura dos finais de semana. Porto Alegre, RS, Brasil, 2014.

DIA	EQUIPE DE TRABALHO	EQUIPE DE FOLGA
Sábado	Equipe A Funcionários 1, 2, 3, 4	B e C
Domingo	Equipe B Funcionários 5, 6, 7, 8	A e C
Sábado	Equipe C Funcionários 9, 10, 11, 12	A e B
Domingo	Equipe A Funcionários 1, 2, 3, 4	B e C
Sábado	Equipe B Funcionários 5, 6, 7, 8	A e C
Domingo	Equipe C Funcionários 9, 10, 11, 12	A e B
Sábado	Equipe A Funcionários 1, 2, 3, 4	B e C
Domingo	Equipe B Funcionários 5, 6, 7, 8	A e C
Feriado	Equipe C Funcionários 9, 10, 11, 12	A e B

Os critérios de inclusão para o estudo foram: trabalhar com essa nova modalidade de escala há pelo menos um ano e ter vivenciado o formato anterior de escala, mesmo que em outra unidade. Os técnicos e auxiliares do período noturno, assim como os enfermeiros, não foram incluídos por possuírem jornadas diferentes e, portanto, escalas distintas.

Portanto, do total de 12 auxiliares e técnicos de enfermagem que trabalham com esta modalidade de escala no turno diurno, 11 aceitaram participar do estudo, o que corresponde a 91,6% dos profissionais.

O projeto foi inicialmente apresentado pela pesquisadora após uma passagem de plantão com os funcionários do turno da manhã e da tarde e suas chefias. Neste momento a pesquisadora esclareceu o objetivo do estudo e se colocou à disposição para responder dúvidas referentes ao estudo proposto. Todos os técnicos e auxiliares de enfermagem que preenchiam os critérios de inclusão foram convidados a participar do estudo.

Entrevistas semiestruturadas foram elaboradas e realizadas pela pesquisadora, que não fazia parte do quadro de funcionários da instituição, fora da unidade de trabalho, em sala de pesquisa reservada para esta atividade. Os participantes foram abordados sobre a sua opinião com relação à satisfação, melhorias e empecilhos desta modalidade de escala de folgas. A coleta dos dados ocorreu nos meses de outubro e novembro de 2013, em turno inverso ao de atuação para não interferir na jornada de trabalho.

As entrevistas foram individuais, tiveram duração média de 30 a 40 minutos e foram gravadas em áudio, com posterior transcrição. Todos os participantes permitiram a gravação da entrevista. Os resultados foram submetidos à análise de conteúdo,⁴ que envolveu exploração, sistematização e operacionalização das informações, classificação e recorte das falas em unidades de significado, culminando com a interpretação da categoria e possíveis explicações para o tema estudado.

As Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, previstas pela resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde,⁵ foram respeitadas e o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, sob o número 13-0365, em 28.10.2013. Os profissionais tiveram liberdade para recusar a sua participação na pesquisa em qualquer momento. Para garantir o anonimato e a confidencialidade das informações, os depoimentos dos entrevistados foram codificados pela letra E, seguido por número indicativo da ordem de ocorrência das entrevistas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dentre os 11 funcionários que participaram do estudo, sete eram auxiliares de enfermagem e quatro eram técnicos de enfermagem. A predominância foi do sexo feminino, com 10 participantes (90,9%), e um (9,09%) do sexo masculino. A idade variou entre 28 e 66 anos, com tempo de atuação na área de saúde variando de seis a 35 anos, e tempo de atuação na unidade atual entre um e 23 anos. Esses achados demonstram que a maioria dos colaboradores são pessoas experientes na profissão e na unidade.

Da análise das entrevistas emergiu a categoria “Satisfação em trabalhar com escala de folgas fixa” e as subcategorias “Benefícios para a vida pessoal dos profissionais” e “Benefícios no ambiente de trabalho para os profissionais”, as quais serão apresentadas a seguir.

Satisfação em trabalhar com escala de folgas fixa

Os entrevistados expressaram a satisfação em usufruir de mais folgas no final de semana, o que permite despender mais tempo com seus filhos e cônjuges, e maior oportunidade de participação em eventos sociais e familiares, como demonstrado nas falas.

Olha, a satisfação é dez [...]. (E7)

Tenho plena satisfação, porque esta escala me dá mais direito de ter folga nos finais de semana, de ficar com a família, e mais descanso também. (E8)

[...] antes a gente folgava apenas um sábado e um domingo por mês, agora tu folgas mais nos fins de semana. Trabalha um sábado, um domingo, e depois folga, folga, a gente tem mais tempo para ficar com a nossa família, com o companheiro. É bem legal, estou gostando muito, antes a gente só trabalhava à tarde, não tinha doze horas no fim de semana, daí a gente tinha que vir mais sábados e domingos à tarde, com uma folga na semana. (E11)

Eu gosto, agora posso folgar no sábado e no domingo, e como também posso fazer trocas, posso sair para passear, para viajar e alongar o final de semana, isso é muito bom. (E5)

Eu acho bom, meu desempenho é bom, consigo trabalhar melhor, e atender minha família também. (E9)

Acho que meu desempenho é muito bom, trabalho melhor com essa escala de modalidade de folgas. (E10)

As falas dos participantes revelam que a satisfação com seus plantões no trabalho é resultado da possibilidade de dispor de mais tempo para a vida pessoal. Indo ao encontro desses resultados, revisão integrativa brasileira constatou que gostar do trabalho, ser reconhecido pelo mesmo, atuar em um serviço com boa qualidade, possuir apoio espiritual e bom relacionamento com os colegas são fatores associados à satisfação no trabalho.⁶ Os depoimentos evidenciam a satisfação com a nova modalidade de escala, a qual parece estar relacionada à possibilidade de poder planejar suas vidas para conviver mais com a família e realizar atividades sociais e de lazer nos finais de semana.

A escala é muita boa, a gente está tendo qualidade de vida, está conseguindo planejar a nossa vida, conviver mais com a nossa família, está tendo condição de ser gente hoje em dia. (E1)

Mudou bastante para nós, melhorou muito, porque tu podes te programar, para sair, fazer um programa no final de semana, eu acho ótimo [...].(E2)

Em estudo de reflexão sobre o emprego, que utilizou conceitos da psicodinâmica do trabalho, foi apontado que a relação entre o sujeito e seu ofício é determinada pelas vivências do cotidiano dos profissionais, e a forma como são conduzidas essas relações influenciam tanto na vida como na realização das tarefas destas pessoas. Uma relação favorável e flexível com o processo organizacional das atividades gera prazer e consequentemente melhor desempenho dos profissionais em suas atividades.⁷

Subcategoria - “Benefícios para a vida pessoal dos profissionais”

Nesta questão, o que prevaleceu nas falas dos participantes foi a oportunidade de planejamento de suas vidas, o convívio familiar e o lazer, que antes era tolhido devido ao modo de organização da escala, em que havia apenas um final de semana de folga por mês, com as demais folgas nos outros dias da semana.

[...] posso me programar, para viajar, para passear, principalmente no verão. (E5)

[...] fico mais tempo em casa, tenho uma folga a mais no final de semana... eu acho que está muito bom [...]. (E6)

[...] mais lazer, mais tranquilidade, mais planejamento [...]. (E7)

Final de semana com a família, a gente pode se programar, se estou de folga no final de semana, posso fazer uma troca com colega e folgar na segunda, na sexta-feira e assim prolongar mais o final de semana, isso é muito bom, posso sair mais. (E10)

[...] a gente fica mais tempo com nossos familiares. (E11)

[...] folgar mais no final de semana é muito bom [...]. (E2)

A motivação e o grau de satisfação de uma pessoa no ambiente onde exerce suas funções laborais, afeta a harmonia e a estabilidade psicológica no local de trabalho, e, por conseguinte, a produtividade do processo de enfermagem. Tendo em vista que a produtividade é um componente muito importante na instituição, merece atenção especial, na busca da conciliação dos interesses dos indivíduos e da instituição, com o intuito de assegurar a satisfação no trabalho em consonância com a produtividade da organização.⁸ Os depoimentos também apontam para a possibilidade de maior convívio com a família.

[...] posso planejar a minha vida, as festas com a minha família. (E1)

[...] melhorou, sábado eu vou limpar a minha casa, domingo eu estou livre para sair, descansar, acho que melhorou bastante, para vida pessoal, para família, para quem tem família, e quer ficar com a família melhorou bastante. (E2)

A escala oportunizou ficar mais com minha família, porque a enfermagem é isso, infelizmente saúde não tem sábado, não tem domingo, não tem feriado. Com essa escala a gente consegue ter uma rotina de final de semana melhor, de convívio com meu marido, com os meus filhos. (E3)

Um estudo evidenciou que o profissional valorizado e reconhecido no trabalho é mais criativo nas suas tarefas cotidianas, individuais e coletivas, gerando sentimentos de prazer e satisfação. O prazer/sofrimento no ambiente de trabalho pode acontecer

singularmente ou coletivamente, sendo determinado pelo modo como são organizadas as atividades, bem como as relações que se estabelecem entre os profissionais. A saúde mental do trabalhador e as implicações que essas relações geram no trabalho necessitam ser acompanhadas a cada dia, nos seus fazeres e acontecimentos diários.⁹

Para corroborar com o que foi apresentado, um estudo realizado em unidade de terapia intensiva constatou que o melhor desempenho dos profissionais estava associado à satisfação como processo de trabalho. A satisfação no trabalho será alcançada quando cada trabalhador se sentir membro da equipe na qual está inserido, compreendendo a importância do seu fazer, conhecendo o que lhe satisfaz ou produz insatisfação no contexto de trabalho.¹⁰

Melhores resultados são obtidos coletivamente, quando há um ambiente coeso, que influencia os profissionais na organização do contexto de trabalho e busca os mesmos objetivos, o respeito mútuo, e cultiva laços de amizade e confiança, beneficiando, desta forma, o trabalho em equipe. Nesse sentido, os gestores das instituições necessitam oferecer subsídios à prática de enfermagem que favoreça a motivação e a produtividade profissional, estimulando a dedicação ao trabalho.

Subcategoria - “Benefícios no ambiente de trabalho para os profissionais”

Nesta subcategoria, os entrevistados ressaltaram que esta modalidade de escala contribuiu para o trabalho em equipe e para a integração dos colaboradores, além de ter sido essencial para que a realização do cuidado ocorresse de uma forma mais qualificada. Isso ocorre porque nos plantões de final de semana, os turnos manhã e tarde têm a oportunidade de trabalhar juntos por 12 horas, o que antes não acontecia, fato que fortalece as relações e facilita a organização do trabalho, como fica evidenciado nas falas.

O ambiente se modificou porque as pessoas começaram a se conhecer umas às outras e tem agora uma integração muito grande da equipe da manhã e tarde. (E1)

[...] não tem dificuldade nenhuma, não tem o que falar de ruim, só dos benefícios que a escala trouxe para nós no ambiente de trabalho. É bom porque tu estás de manhã e já conhece os pacientes e de tarde tu já sabes o que fazer, tu se programa para fazer o serviço da tarde, já deixa tudo programado. (E2)

Nesse contexto, pesquisa realizada com profissionais da Estratégia da Saúde da Família concluiu que uma equipe se constitui com o vivenciar dos seus integrantes, nas relações estabelecidas entre eles, com seus sentimentos, na forma de se expressar e comunicar. Destaca que trabalhar em equipe significa trabalhar coletivamente, estabelecendo relações de ajuda mútua, associando esse convívio ao trabalho familiar, idealizado e hierarquizado.¹¹ Ainda, acredita-se que nesse ínterim cada membro da equipe tem seu papel específico e o reconhecimento dos colegas ao desempenhá-lo, o que aparece nas falas.

[...] só tem benefícios, com colegas tem uma integração melhor, tu consegues que a equipe seja mais unida, porque daí no final de semana tu acaba trabalhando com menos pessoas, então um sempre fica ajudando o outro. Fica um pouquinho mais pesado trabalhar só entre quatro, porque é uma unidade em que os pacientes são bem solicitantes, mas depois o bônus de ficar descansando no outro dia

compensa, e realmente a equipe fica bem mais unida, porque daí todo mundo sabe que um precisa do outro para o trabalho render. (E3)

A gente consegue trabalhar melhor, cuidar melhor dos pacientes, tem mais satisfação, com os pacientes e com os colegas, melhorou com certeza. (E8)

As particularidades inerentes a cada pessoa definem as relações cotidianas de um grupo de trabalho, de acordo com suas percepções, e caracterizam o trabalho em equipe como um objetivo comum a ser alcançado, articulando ações e cooperatividade. Quando há dificuldade de interação grupal, competição entre os integrantes e falta de articulação dos mesmos, consequentemente se fragmentam as ações e o fracasso é iminente. Por outro lado, quando há integralidade grupal, interação nas relações e cooperação entre as pessoas, é possível atingir a tarefa proposta.¹²

Para os auxiliares e técnicos de enfermagem, vivenciar os dois turnos de trabalho também foi importante para o entendimento dos distintos processos de trabalho e para o fortalecimento das relações, o que favoreceu o seu desempenho no trabalho.

Avalio como muito bom, ficou melhor, a gente conhece bem mais os pacientes, os familiares, é bem legal. (E11)

Eu acho que é mais satisfatório, sabe que vai trabalhar no final de semana, mas vai folgar nos outros. (E4)

Achei a escala ótima, porque tenho mais finais de semana livres, consigo me programar, fazer um passeio com a família, eu gosto, bastante. Antes necessitava trabalhar todos os finais de semana com direito apenas um domingo no mês. (E3)

Nota-se, pelas falas dos participantes, a aceitação deste novo modelo de escala, com relatos sobre a satisfação com a forma de condução da marcação das folgas, com perspectiva de lazer no final de semana. Isto propicia que os funcionários trabalhem mais felizes e, assim, melhor desempenhem suas tarefas.

Sabe-se que a satisfação no trabalho influencia na assistência aos pacientes. Quando a equipe de enfermagem trabalha feliz, satisfeita e com prazer, dificilmente desempenha suas funções com desleixo, adoece, falta ao trabalho, ou não possui a vontade de crescer dentro da profissão.¹³ A satisfação com o desempenho de suas atividades é observada nos depoimentos.

Muito bom, a gente vem bem contente para o trabalho, sabe que depois vai ter o fim de semana livre para poder viver com a família, com os pais, filhos, e viemos sempre muito felizes, imbuídos de felicidade, bom humor e vontade. (E1)

Eu acho que melhorou bastante. (E2)

O ambiente de trabalho não sobrecarregou... até, muitas vezes, facilitou porque tu tens doze horas que tu ficas aqui. Se naquele momento não foi possível realizar a checagem dos prontuários, de repente no momento da tarde dá um tempinho, tu fazes com mais

calma, ou deixa um banho para dar à tarde, ou um curativo, tu consegues agilizar melhor o trabalho, organizar tudo em um período de doze horas. (E7)

A satisfação do funcionário com o trabalho que exerce e seu melhor desempenho é consequência de sua participação nas decisões e no processo de trabalho no qual está inserido, a exemplo do planejamento dessa nova modalidade de escala. Condições inadequadas no ambiente, dificuldades nas relações interpessoais e modelos de gestão pouco participativos geram desgastes nos profissionais de enfermagem. Estudo internacional evidenciou que 86% dos enfermeiros referiram não conseguir realizar uma ou mais atividades de cuidado ao paciente em seu turno de trabalho devido à falta de tempo.¹⁴ Com essa modalidade de escala, os profissionais dispõem de um turno de 12 horas para organizar e desenvolver suas atividades, como demonstrado nos relatos. Outro estudo também evidenciou que o cuidado ao paciente é realizado de forma qualificada em hospitais com um quantitativo adequado e ambiente de trabalho favorável.¹⁵ Nesse sentido, a boa integração entre os profissionais no ambiente de trabalho também resulta na produção de saúde e satisfação destes profissionais.¹⁶⁻¹⁷

Os técnicos e auxiliares de enfermagem exercem função fundamental nos sistemas de saúde e no processo de atendimento ao paciente e à família, e suas ações influenciam nos indicadores dos serviços de saúde. Os resultados do presente estudo vão ao encontro de outro estudo brasileiro, o qual evidenciou que o aspecto psicossocial mais importante para a satisfação dos profissionais de enfermagem é o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.¹⁸ Outro estudo aponta que a cultura da instituição, a qualidade do serviço, o ambiente de trabalho, o trabalho em equipe e a participação na tomada de decisão fazem a diferença na qualidade dos cuidados de enfermagem.¹⁹

As boas relações humanas facilitam a criação de vínculos entre os profissionais, permitindo que o trabalho em equipe seja de fato realizado, o que gera benefícios aos trabalhadores e aos pacientes. Por esses motivos, é essencial que os gestores de enfermagem assegurem um processo de atendimento de enfermagem com as melhores práticas, procurando soluções e novos modelos de gestão, para garantir qualidade da assistência e segurança aos pacientes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos depoimentos revelou a satisfação dos profissionais em estar trabalhando com esta modalidade de escala de folgas fixas, visto que a maioria dos entrevistados expressou a oportunidade de usufruir de mais folgas no final de semana, passar mais tempo com suas famílias e participar de eventos sociais e familiares. Quanto aos benefícios no ambiente de trabalho, foi relatado o fortalecimento nas relações e a integração da equipe, com melhora no desempenho na realização das tarefas.

Pôde-se constatar que para desenvolver um trabalho de qualidade, o profissional de enfermagem precisa estar em harmonia com seu ofício e sua vida pessoal. Além disso, condições favoráveis de trabalho são capazes de gerar satisfação e motivação, pois o profissional motivado pode aumentar a sua produtividade na organização.

Desenvolver métodos e condições para favorecer a satisfação dos profissionais da saúde no ambiente de trabalho, e, por conseguinte, a qualidade na assistência dos pacientes, é essencial na prática da enfermagem. Aos gestores da instituição cabe oferecer subsídios para que os enfermeiros, juntamente com a equipe de enfermagem, tenham a oportunidade de elaborar propostas no sentido de implementar ações de melhoria, as quais poderão reverter em qualidade assistencial aos pacientes e familiares.

Espera-se que os resultados dessa pesquisa possam contribuir para que outras unidades assistenciais melhorem a satisfação dos profissionais em relação à sua escala de trabalho, com iniciativas simples como essa apresentada. O estudo apresenta como limitação a carência de estudos que abordem especificamente o tema 'gerenciamento das escalas de trabalho da equipe de enfermagem' para complementar à discussão dos achados.

REFERÊNCIAS

1. Garcia AB, Dellaroza MSG, Haddad MCL, Pachemshy LR. Prazer no trabalho de técnicos de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário público. *Rev Gaúcha Enferm* [Internet]. 2012 jun [acesso em 2015 nov 12];33(2):153-9. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472012000200022&lng=en doi: 10.1590/S1983-14472012000200022.
2. Regis LFLV, Porto IS. Necessidades humanas básicas dos profissionais de enfermagem: situações de (in) satisfação no trabalho. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2011 abr [acesso em 2015 nov 12];45(2):334-41. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000200005&lng=en doi: 10.1590/S0080-62342011000200005.
3. Keretzky KB, Vargas AS, Nascimento MEC, Echer IC, Kruse MHL. Mudanças no processo que envolve escalas de folgas de auxiliares de enfermagem. *Rev Gaúcha Enferm*. 2009;30(4):762-6.
4. Bardin L. *Análise de conteúdo*. Lisboa/Portugal; 2011.
5. Brasil. Conselho Nacional de Saúde. Resolução CNS nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprovar as seguintes diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Diário Oficial da União; 2012 [acesso em 2016 maio 10]. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>.
6. Melo MB, Barbosa MA, Souza PR. Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: revisão integrativa. *Rev Latinoam Enferm*. 2011;19(4):1047-55.
7. Martins JT, Robazzi MLC, Bobroff MCC. Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2010 dez [acesso em 2015 nov 12];44(4):1107-1111. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342010000400036&lng=en doi: 10.1590/S0080-62342010000400036.
8. Lemos MC, Passos JP. No processo produtivo da equipe de enfermagem. *Rev Pesqui Cuid Fundam (Online)*. 2010 out/dez [acesso em 2015 nov 12];2(N Esp):243-7. Disponível em: http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/889/pdf_126. Doi: 10.9789/2175-5361.2010.v0i0.%25p.
9. Glanzner CH, Olschowsky A, Kantorski LP. O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2011 jun [acesso em 2015 nov 12];45(3):716-21. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000300024&lng=en. Doi: 10.1590/S0080-62342011000300024.
10. Silveira RS, Funck CR, Lunardi VL, Avila LI, Lunardi Filho WD, Vidal DAS, et al. Percepção dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI. *Enferm Foco (Brasília)*. 2012;3(2):93-6.
11. Navarro ASS, Guimarães RLS, Garanhan ML. Trabalho em equipe: o trabalho atribuído por profissionais da estratégia de saúde da família. *Rev Min Enferm*. 2013;17(1):61-8.

12. Cardoso ASF, Dall'Agnol CM. Processo grupal: reflexões de uma equipe de enfermagem. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2011 Dec [acesso em 2015 nov 12];45(6):1412-8. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000600019&lng=en. Doi: 10.1590/S0080-62342011000600019.
13. Lemos MC, Rennó CO, Passos JP. Satisfação no trabalho da enfermagem em UTI. Rev Pesqui Cuid Fundam (Online) [Internet]. 2012 out/dez [acesso em 2015 nov 12];4(4):2890-900. Disponível em: http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/2179/pdf_630.
14. Ball JE, Murrells T, Rafferty AM, Morrow E, Griffiths P. 'Care left undone' during nursing shifts: associations with workload and perceived quality of care. BMJ Qual Saf. 2014;23(2):116-125.
15. Bruyneel L, Li B, Ausserhofer D, Lesaffre E, Dumitrescu I, Smith HL, et al. Organization of Hospital Nursing, Provision of Nursing Care, and Patient Experiences With Care in Europe. Med Care Res Rev. 2015;72(6):643-64. Doi:10.1177/1077558715589188.
16. Souza MGS, Puente-Palacios KE. A influência do autoconceito profissional na satisfação com a equipe de trabalho. Estud Psicol (Campinas) [Internet]. 2011 [acesso em 2015 Nov 12];28(3):315-25. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2011000300003&lng=en&nrm=iso. Doi: 10.1590/S0103-166X2011000300003.
17. Azambuja EP, Pires DEP, Vaz MRC, Marziale MH. É possível produzir saúde no trabalho da enfermagem? Texto & Contexto Enferm. 2010;19(4):658-66.
18. Chaves LD, Ramos LH, Figueiredo EN. Satisfação profissional de enfermeiros do trabalho no Brasil. Acta Paul Enferm [Internet]. 2011 [acesso em 2015 nov 12];24(4):507-13. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002011000400010&lng=en. Doi: 10.1590/S0103-21002011000400010.
19. Kalisch BJ, Lee KH. Missed nursing care: Magnet versus non-Magnet hospitals. Nurs Outlook. 2012 sep-oct;60(5):32-9.

Data de recebimento: 10/09/2015

Data de aceite: 06/06/2016

Contato do autor responsável: Isabel Cristina Echer

Endereço: Rua Doutor Veridiano de Farias 55, apto 603, Bairro Petrópolis, Porto Alegre, RS postal: 90670-10

E-mail: isabelecher@gmail.com