



Acta Paulista de Enfermagem

ISSN: 0103-2100

ape@unifesp.br

Escola Paulista de Enfermagem

Brasil

Machado de Oliveira, Elaine; Spiri, Wilza Carla  
Dimensão pessoal do processo de trabalho para enfermeiras de Unidades de Terapia Intensiva  
Acta Paulista de Enfermagem, vol. 24, núm. 4, 2011, pp. 550-555  
Escola Paulista de Enfermagem  
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=307023874016>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica  
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto



## Dimensão pessoal do processo de trabalho para enfermeiras de Unidades de Terapia Intensiva\*

*Personal dimension of the work process for nurses in intensive care units*

*Dimensión personal del proceso de trabajo para enfermeras de Unidades de Cuidados Intensivos*

Elaine Machado de Oliveira<sup>1</sup>, Wilza Carla Spiri<sup>2</sup>

### RESUMO

**Objetivo:** Compreender os aspectos da dimensão pessoal do processo de trabalho para enfermeiras que atuam em Unidades de Terapia Intensiva (UTI) de um hospital universitário do interior do Estado de São Paulo. **Métodos:** Estudo de abordagem qualitativa utilizando o método fenomenológico. Foram entrevistadas 12 enfermeiras que trabalhavam nas UTI de adulto, pediátrica e coronariana dessa instituição hospitalar e para análise dos relatos, utilizou-se o referencial da estrutura do fenômeno situado. **Resultados:** A análise dos relatos permitiu identificar a categoria: dimensão pessoal do trabalho na UTI, com os temas - trabalho gratificante, trabalho desgastante e (des) valorização do trabalho. **Conclusão:** Os resultados do estudo revelam que as enfermeiras das UTI selecionadas identificam-se com o trabalho, porém vivenciam situações desmotivadoras decorrentes da elevada carga de trabalho, que dificulta o desenvolvimento do processo de trabalho e compromete a qualidade do cuidado.

**Descritores:** Processos de enfermagem; Cuidados de enfermagem; Serviço hospitalar de enfermagem

### ABSTRACT

**Objective:** To understand the personal dimension of the work process for nurses working in intensive care units (ICU) of a university hospital in the state of São Paulo. **Methods:** A qualitative study using the phenomenological method. We interviewed 12 nurses working in adult, pediatric and coronary ICUs in this hospital; to analyze results, we used the phenomenological method. **Results:** The analysis of the results identified the category, personal dimension of ICU work, which included the themes, “rewarding work”, “exhausting work”, and, “lack of appreciation of the work”. **Conclusion:** The results of this study revealed that the ICU nurses interviewed identified with their work, but that they experience discouraging situations resulting from high workload, which hinders the development of the work process and compromises the quality of care.

**Keywords:** Nursing process; Nursing care; Nursing service, hospital.

### RESUMEN

**Objetivo:** Comprender los aspectos de la dimensión personal del proceso de trabajo para enfermeras que actúan en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) de un hospital universitario del interior del Estado de São Paulo. **Métodos:** Se trata de un estudio con abordaje cualitativo en el que se usó el método fenomenológico. Se entrevistaron a 12 enfermeras que trabajaban en las UCI de adulto, pediátrica y coronaria de esa institución hospitalaria y para el análisis de los relatos, se consideró el referencial de la estructura del fenómeno situado. **Resultados:** El análisis de los relatos permitió identificar la categoría: dimensión personal del trabajo en la UCI, con los temas - trabajo gratificante, trabajo desgastante y (des) valorización del trabajo. **Conclusión:** Los resultados del estudio revelan que las enfermeras de las UCI seleccionadas se identifican con el trabajo, no obstante vivencian situaciones desmotivadoras como consecuencia de la elevada carga de trabajo, que dificulta el desarrollo del proceso de trabajo y compromete la calidad del cuidado.

**Descriptores:** Proceso de enfermería; Atención de enfermería; Servicio de enfermería en hospital

\* Trabalho extraído da dissertação de Mestrado intitulada “O significado para o enfermeiro do processo de trabalho nas UTIs de um hospital universitário da Faculdade de Medicina de Botucatu - UNESP, Botucatu (SP), Brasil.

<sup>1</sup> Mestre em Enfermagem. Enfermeira assistencial da UTI Adulto do Hospital das Clínicas da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP - Botucatu (SP), Brasil.

<sup>2</sup> Doutora. Professora do Departamento de Enfermagem da Faculdade de Medicina de Botucatu Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP - Botucatu (SP), Brasil.

## INTRODUÇÃO

A construção do trabalho como processo pode ser considerada recente para a área de Enfermagem<sup>(1)</sup>.

O processo completa-se em sua realização, tendo em vista que a objetividade e subjetividade são inerentes e o objeto que o constitui são pessoas. Nesta perspectiva, podem ser destacados os aspectos relevantes que estão relacionados à individualidade profissional e às necessidades das situações e usuários. No processo de trabalho, as intervenções de enfermagem são sempre baseadas nas relações interpessoais, e o resultado do trabalho decorre da interação desses aspectos<sup>(2-3)</sup>.

Desta forma, alguns esclarecimentos a respeito do processo de trabalho em enfermagem tornam-se relevantes.

Processo de trabalho é a transformação de um objeto em um produto por meio da intervenção do ser humano que utiliza instrumentos para tal<sup>(4)</sup>.

Para desenvolver-se, o processo de trabalho em enfermagem define sua finalidade, o objeto do processo e os instrumentos de intervenção para gerar os produtos de saúde, que devem adaptar-se à dinâmica das necessidades de saúde.

Para esta finalidade, os agentes utilizam tecnologias para organizar os produtos de saúde<sup>(5)</sup>.

No processo de trabalho em enfermagem, embora haja bases organizadas, seus resultados dependem das relações interpessoais.

Geralmente, a enfermeira identifica-se com o trabalho que realiza na Unidade de Terapia Intensiva (UTI); porém, convive com angústias intensas consequentes da complexidade do cuidado intensivo, pela necessidade de conhecer e manusear equipamentos e saber realizar essas atividades com iniciativa e segurança, além do contato visceral com pacientes e familiares que despertam os mais variados sentimentos nos profissionais<sup>(6)</sup>.

A enfermeira precisa aprender a administrar as relações diante da fragilidade do vínculo estabelecido na UTI, que também representa um fator de estresse com a possível perda vivenciada<sup>(7)</sup>.

Todos esses fatores contribuem para caracterizar a complexidade do processo de trabalho na UTI e as relações que o definem<sup>(8)</sup>.

Os fatores de tensão que permeiam o trabalho da enfermeira em UTI desencadeiam o desenvolvimento e a utilização de estratégias para facilitar a adaptação ao meio e auxiliar no suporte emocional<sup>(7,9)</sup>.

As enfermeiras que atuam em UTI referem, com frequência, dificuldades para trabalhar com as angústias dos pacientes e familiares, revelando as próprias dificuldades na elaboração dos sentimentos que advêm do processo de cuidar<sup>(6)</sup>.

“[...] fazer Enfermagem não é para qualquer um! É

preciso muita garra e amor [...]”<sup>(10)</sup>.

O trabalho em UTI exige do profissional autorreflexão para compreender a si mesmo, e antes de agir ouvir o próximo, considerando seus conceitos para compreendê-lo como parte das relações e do cuidado<sup>(11)</sup>.

A compreensão da essência humana, o papel da mente em relação ao equilíbrio vital auxiliam no controle da ansiedade dos profissionais e na extensão dos cuidados para além das necessidades fisiológicas do organismo<sup>(12)</sup>.

Este estudo justifica-se pela importância em desvelar o significado da dimensão pessoal do processo de trabalho da enfermeira em UTI.

Considerando a complexidade das relações e os fenômenos compostos pelo significado que a enfermeira atribui ao processo de trabalho em UTI, o objetivo do estudo foi compreender os aspectos da dimensão pessoal do processo de trabalho para as enfermeiras que atuam em UTI de um hospital universitário do interior paulista.

## MÉTODOS

Considerando o ser humano como objeto principal de investigação deste estudo, a escolha pela pesquisa qualitativa possibilitou o estudo da subjetividade das representações da vivência do enfermeiro que trabalha em UTI sobre o próprio trabalho<sup>(13)</sup>.

Para o desenvolvimento do estudo, foi utilizado método fenomenológico, que consiste na busca da essência e compreensão da significação da vivência dos sujeitos do estudo, este compreende três momentos: a descrição, a redução e a compreensão das falas.

A descrição possui três elementos: a percepção, a consciência e o sujeito. Neste momento, foram coletados depoimentos dos sujeitos do estudo, visando desvelar a sua percepção do significado produzido pela consciência sobre o trabalho realizado na UTI, cenário deste estudo<sup>(14)</sup>.

A redução ocorreu com base nos depoimentos coletados e transcritos, por meio da reflexão sobre as falas e seleção das descrições consideradas essenciais. A compreensão revela a essência dos sujeitos. A interpretação dos depoimentos dos sujeitos do estudo resgata as unidades significativas para desvelar a essência dos sujeitos.

Este estudo foi desenvolvido nas UTIs adulto, pediátrica e coronariana de um hospital universitário do interior do Estado de São Paulo. A equipe multiprofissional é constituída por médicos, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, assistente social, psicólogo e fisioterapeuta. A equipe de enfermagem compõe-se de uma coordenadora para cada unidade e 14 enfermeiras assistenciais.

A sistematização da assistência de enfermagem é realizada para todos os pacientes internados nas três UTIs em estudo, com as fases de histórico de enfermagem, exame físico, prescrição e evolução de enfermagem.

Os sujeitos do estudo foram 12 enfermeiras que atuavam nas UTIs onde o estudo foi realizado. Após o esclarecimento da finalidade da pesquisa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com as participantes que assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O número de participantes do estudo não foi previamente estabelecido, e na 12ª entrevista houve a saturação teórica dos dados.

As entrevistas foram norteadas pelas seguintes questões:

- Qual o significado do processo de trabalho para a enfermeira da UTI?
- O que é para você ser enfermeira de UTI?

Os resultados do estudo foram construídos em dois momentos, conforme o referencial da estrutura do fenômeno adotado<sup>(15)</sup>.

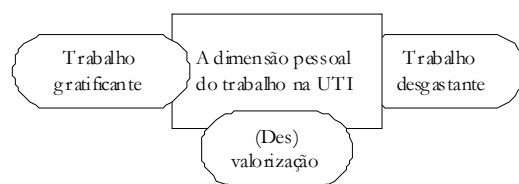
A análise idiográfica, realizada no primeiro momento, é a análise individual de cada depoimento. A análise nomotética realizada, após a análise idiográfica, é a análise da generalidade de todas as entrevistas para a estruturação dos fenômenos.

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu – UNESP (of. 211/08) em 02/06/2008.

## RESULTADOS

Participaram do estudo 12 enfermeiras, com variação de idade entre 23 e 38 anos e tempo de trabalho na instituição, entre 7 meses e 21 anos. O tempo de trabalho em UTI variou entre 7 meses e 18 anos, e quatro enfermeiras atuaram em outra unidade anterior à UTI.

Ao analisar os depoimentos, identificou-se a categoria “a dimensão pessoal do trabalho na UTI” e os três temas que a compõem estão representados nos dados da Figura 1.



**Figura 1** - A dimensão pessoal do trabalho na UTI

O tema - Trabalho gratificante - explicita que o trabalho na UTI envolve o gostar de cuidar de pacientes graves e a necessidade de esforçar-se para o cuidado com segurança. Quando o resultado do cuidado proporciona a recuperação do paciente, o profissional vivencia sentimentos de felicidade e gratificação pelo seu esforço.

As enfermeiras deste estudo identificaram-se com o

trabalho em UTI porque este possibilita ao profissional desenvolver a percepção e o conhecimento necessário para planejar a assistência com qualidade e, consequentemente, satisfazer às necessidades dos pacientes. No entanto, o conhecimento deve ser compartilhado e aplicado em condutas que valorizam o trabalho da enfermeira na equipe de saúde.

*“... o significado pra mim é gratificante... trabalhei, dei sempre o que eu pude, o melhor de mim... faço da melhor forma para o bem do paciente...” (I-1,6)*

*“... a gente faz o nosso melhor, a gente se formou pra isso e gosta do que faz... eu gosto do que eu faço aqui, gosto de estar trabalhando na UTI...” (V-16)*

*“... pra mim, é muito gratificante ser enfermeiro de UTI...” (VI-10)*

O tema seguinte - Trabalho desgastante - revela que o trabalho em UTI é cansativo e estressante. Uma Unidade de Terapia Intensiva revela-se como um local muito crítico de trabalho pela complexidade da doença dos pacientes e a relação visceral que os profissionais desenvolvem com os pacientes e familiares, vivenciando seus sofrimentos e dúvidas quanto à recuperação.

Na instituição onde o estudo foi realizado, pôde-se observar elevada quantidade de profissionais que se demitem do trabalho em busca de melhores condições de vida, gerando outros problemas como a contratação de funcionários temporários e o aumento excessivo da carga horária daqueles que já atuam na unidade para suprir a falta de recursos humanos.

O estresse vivenciado deve ser reconhecido pela equipe para ser acompanhado e tratado, pois, quando não considerado neste contexto, pode trazer resultados negativos à assistência.

*“... o trabalho é bem pesado, é bem desgastante...” (II-4)*

*“... um profissional que tem satisfação com o local de trabalho, o comprometimento dele é muito maior com a instituição... a gente acaba não vendo isso aqui, pelo próprio número de enfermeiros que entram e saem da unidade... o número de profissionais que saem é muito grande... tem que contratar mais profissional, na maioria das vezes não dá tempo de trabalhar esse profissional, e já acaba inserido na unidade com escala corrida, além dos problemas de relacionamento...” (III-2)*

*“... a gente trabalha em ambiente insalubre, com esses horários horroresos...” (IV-9)*

*“... a UTI é um lugar estressante, a gente trabalha com ruído, em local fechado, é um lugar onde a gente tem muita cobrança, a gravidade dos pacientes e os cuidados são complexos...” (V-14)*

O último tema - (Des) Valorização - revela que as enfermeiras assistenciais deste estudo sentem desvalorização e falta de incentivo por parte da

coordenadora. Assim enfermeiras aguardam o posicionamento da gerente de enfermagem para organizar seu trabalho e entendem as dificuldades do serviço, como negligência do gestor de enfermagem. Por este motivo, sentem-se desvalorizadas e desmotivadas para a realização do trabalho.

*“... A gente trabalha porque precisa do dinheiro e porque gosta da profissão, mas não que gosta de atuar exatamente numa unidade em que você não tem reconhecimento...” (IV-12)*

*“... aqui neste setor, eu fiquei 5 anos, nunca fui elogiada... por parte da chefia nunca tivemos um agradecimento, uma colaboração, compreensão, nada... nós fomos muito criticadas em tudo aqui... somos muito cobradas, tudo o que acontece é culpa do enfermeiro... percebi em relação à minha pessoa a indiferença... nunca fui valorizada...” (I-5)*

As falas revelam que as enfermeiras desta UTI não se sentem motivadas para o trabalho em razão da falta de reconhecimento profissional e financeiro, elevada carga de trabalho, escalas difíceis de serem cumpridas, sobretudo os plantões noturnos que dificultam a organização do tempo para participar de cursos e reuniões.

*“... salário a gente não pode nem pensar, a instituição não vai poder resolver isso nunca, mas eu acredito que melhorando a escala...” (IV-13)*

*“... se o hospital oferecesse cursos na área de UTI para os profissionais, seria um incentivo a mais, haveria mais motivação no trabalho... quanto ao salário estou descontente, pois o piso salarial é inferior em relação a outros hospitais e isso faz com que haja muitas demissões gerando outros conflitos: cobertura das escalas... necessidade de novos treinamentos para os funcionários novos...” (V-18)*

*“... para motivação, acho que o principal é escala, olhar melhor o treinamento, essas aulinhas só cansam ao invés de passar alguma coisa... mais rica, não só uma discussão...às vezes, você vem pra essa discussão e não tem, ninguém te avisa...” (IV-12)*

## DISCUSSÃO

O desenvolvimento deste estudo possibilitou compreender a dimensão do processo de trabalho para enfermeiras da UTI.

A UTI apresenta características do trabalho que podem ser entendidas como estressantes por se desenvolver com carga horária excessiva em jornadas de trabalho que se alteram frequentemente e prejudicam o ritmo biológico dos profissionais.

A excessiva carga de trabalho e a falta de organização e competência para tal são os fatores de maior causa de estresse e insatisfação no trabalho<sup>(16-17)</sup>.

Observa-se que a carga de trabalho excessiva é o fator estressante mais citado pelos sujeitos do estudo. A

escassez de profissionais de enfermagem aumenta a carga de trabalho por diminuir o quantitativo de pessoal. Neste sentido, há também diminuição da satisfação com o trabalho, porque aumentam os fatores estressores<sup>(18)</sup>.

A literatura revela que as enfermeiras são as profissionais que mais sofrem doenças e estão mais sujeitas aos efeitos do estresse do que outros trabalhadores. O estresse crônico, sofrido ao longo de anos e não tratado gera consequências à saúde do profissional, que se manifesta por meio de sintomas digestivos, hipertensão arterial, cefaleia, insônia e ansiedade<sup>(19)</sup>.

Outro fator estressante, o íntimo convívio com o viver e o morrer, recuperar-se ou não da doença induz na profissional a necessidade de desenvolver estratégias para o enfrentamento de situação estressante, a fim de compreender que, mesmo tendo utilizado todos os recursos possíveis, a recuperação pode não acontecer. Os momentos de lazer em família devem ser valorizados e incentivados para fortalecimento pessoal e evitar adoecimento.

Outros estudos apresentam concordância nesta questão<sup>(18-20)</sup> e sugerem que em uma Unidade de Terapia Intensiva os fatores estressantes são mais evidentes, porque o profissional mantém contato íntimo com doenças mais graves e com a morte de pacientes. Por isso, enfermeiras que atuam em UTI tendem a ser menos satisfeitas com o trabalho.

As consequências da ansiedade gerada pelo estresse no trabalho podem levar ao aumento dos erros nos procedimentos de enfermagem e diminuição da qualidade do cuidado e segurança do paciente por falta de atenção<sup>(16)</sup>.

Os profissionais da UTI necessitam de apoio psicológico para auxiliar no enfrentamento e resolução de seus problemas.

Os gerentes de enfermagem têm como desafio, aplicar estratégias destinadas à promoção da diminuição do estresse na equipe realizando intervenções individuais e organizacionais por meio de treinamento, capacitação para o trabalho a fim de desenvolver as potencialidades dos profissionais da equipe para que possam obter competência e autonomia para a atuação. Devem também considerar as necessidades pessoais da equipe, permitindo que o profissional concilie sua vida pessoal com o trabalho<sup>(16)</sup>.

A satisfação profissional pode ser definida como sendo as atividades que o profissional sente prazer em realizar. O conceito inclui o componente cognitivo, a percepção de que o trabalho completa as necessidades pessoais e o componente afetivo, sentimentos e atitudes nesse contexto<sup>(19,21)</sup>.

Um estudo realizado na Bélgica, mostra que o desenvolvimento profissional está intimamente



relacionado com a satisfação no trabalho e diminuição da rotatividade de enfermeiras na instituição<sup>(21)</sup>.

Estudo<sup>(22)</sup> demonstra que a satisfação da enfermeira de UTI no trabalho diminui ao longo dos anos, sobretudo quando o tempo de experiência não interfere na posição hierárquica e nos planos da instituição relacionados ao profissional. Geralmente, estas profissionais estão insatisfeitas com: o salário, as condições de trabalho, a falta de estímulo do gerente para o desenvolvimento profissional, *status* e capacitação.

O fator satisfação profissional é um componente importante na vida das enfermeiras e pode ter impacto na evolução do paciente, moral da equipe e produtividade, qualidade do cuidado, rotatividade dos profissionais e compromisso com a instituição<sup>(22)</sup>.

A remuneração financeira é a principal preocupação das enfermeiras, seguida da autonomia, flexibilidade e organização, desenvolvimento no trabalho e capacitação<sup>(22)</sup>.

No entanto, a remuneração pode não ser uma questão de governabilidade, e os gestores devem estabelecer estratégias de desenvolvimento das potencialidades profissionais e inserir as enfermeiras na tomada de decisões, com o objetivo de desenvolver as habilidades de enfrentamento e resolução dos problemas para aumentar a motivação profissional. A satisfação no trabalho é o principal preditor de retenção da enfermeira na instituição<sup>(21)</sup>.

A identificação da enfermeira com o processo de trabalho em UTI surge com a possibilidade de somar novos conhecimentos, desenvolvimento profissional e raciocínio ágil para o atendimento de emergências e resolução de problemas. Além disso, este trabalho exige que a profissional aplique seu conhecimento técnico-científico.

Esse conhecimento possibilita a tomada de decisões com competência e ética e assegura os direitos dos pacientes e suas respectivas famílias, além de preparar a enfermeira para qualquer atividade profissional.

Pode-se observar esta concordância em estudo de dois autores<sup>(11)</sup>, que observaram que o processo de trabalho da enfermeira em UTI, além de possibilitar constante aprendizado pela diversidade de situações, exige o pensar e agir prontamente diante de situações de emergência, pois é desenvolvido para prestar assistência intensiva ao paciente grave, com risco de vida e que necessita de controle contínuo de aspectos clínicos e pessoais.

## REFERÊNCIAS

- 1- Fracoli LA, Granja GF. A utilização da categoria processo de trabalho pela enfermagem brasileira: uma análise bibliográfica. Rev Esc Enferm USP. 2005;39(N Esp):597-602.
- 2- Rossi FR, Lima MAD. Fundamentos para processos gerenciais na prática do cuidado. Rev Esc Enferm USP. 2005;39(4):460-8.
- 3- Pires D. Reestruturação produtiva e trabalho em saúde no

De acordo com o perfil profissional necessário e desenvolvido pelas enfermeiras em UTI, o atendimento de emergências, a falta de rotina e a elaboração de um trabalho específico para assistir pacientes graves são fatores motivadores para o trabalho. As enfermeiras de UTI têm mais autonomia e envolvimento na tomada de decisão no processo de trabalho.

Sendo a autonomia um importante fator de satisfação profissional, as enfermeiras da UTI em estudo relataram ter mais satisfação no trabalho quanto a esses aspectos.

## CONCLUSÃO

Este estudo possibilitou a compreensão dos aspectos pessoais a respeito do processo de trabalho das enfermeiras na UTI onde o estudo foi realizado.

O trabalho apresenta fatores estressantes relacionados ao contato visceral com pacientes graves que estão na fase mais grave de sua vida e o sofrimento de seus familiares.

Observam-se outros fatores de estresse relacionados ao processo de trabalho, sendo característica nesta UTI a carga elevada de trabalho, que gera rotatividade de profissionais e o déficit de recursos humanos, comprometendo a qualidade do cuidado e a segurança do paciente.

No entanto, as enfermeiras, sujeitos do estudo, identificaram-se com o trabalho, porque o desenvolvimento do conhecimento e a habilidade para realizar intervenções necessárias ao cuidado lhes conferem autonomia e o reconhecimento da equipe em relação ao seu profissionalismo proporciona-lhes satisfação.

A literatura apresenta muitos estudos sobre os aspectos pessoais da enfermeira da UTI. No entanto, há necessidade de desenvolvimento e divulgação de novos estudos que considerem estes aspectos em relação à carga de trabalho, segurança do paciente e qualidade de vida no trabalho. Este estudo levantou a necessidade de desenvolver o enfrentamento efetivo dos fatores estressores e evitar o adoecimento do profissional.

Recomenda-se que a instituição melhore as condições de trabalho e favoreça os fatores de satisfação e motivação no trabalho da enfermeira na UTI onde o estudo foi realizado, para que essa profissional permaneça na instituição, pois sente-se motivada quando se identifica com seu trabalho.

- Brasil. 2a. ed. São Paulo: Annablume; 2008.
- 4- Marx K. O capital: crítica da economia política. 14a ed. Rio de Janeiro: Bertrand; 1994.
- 5- Silva ALA, Fonseca RMGS. Processo de trabalho em saúde mental e o campo psicossocial. *Rev Latinoam Enferm*. 2005;13(3):441-9.
- 6- Del Cura MLA, Rodrigues ARF. Satisfação profissional do enfermeiro. *Rev Latinoam Enferm*. 1999;7(4):21-8.
- 7- Mendes AM, Linhares NJR. A prática do enfermeiro com pacientes da UTI: uma abordagem psicodinâmica. *Rev Bras Enferm*. 1996;49(2):267-80.
- 8- Netto LFSA, Ramos FRS. Considerações sobre o processo de construção da identidade do enfermeiro no cotidiano de trabalho. *Rev Latinoam Enferm*. 2004;12(1):50-7.
- 9- Pinho LB, Santos SMA. The health-illness care process and the logic of the nurse's work in the ICU. *Rev Latinoam Enferm*. 2007;15(2):199-206.
- 10- Silva MJJP. Discurso da paraninfa (52ª turma de formandos da escola de enfermagem da USP). *Rev Esc Enferm USP*. 1999;33(1):1-3.
- 11- Nascimento KC, Erdmann AL. Cuidado transpessoal de enfermagem a seres humanos em unidade crítica. *Rev Enferm UERJ*. 2006;14(3):333-41.
- 12- Silva MJJP, Dobbro ERL. Reflexões sobre a importância da mente na recuperação do paciente em coma. *Mundo Saúde* (1995). 2000;24(4):249-54.
- 13- Leite MA, Vila VSC. Dificuldades vivenciadas pela equipe multiprofissional na unidade de terapia intensiva. *Rev Latinoam Enferm*. 2005;13(2):145-50.
- 14- Merleau-Ponty M. Fenomenologia da percepção. 3a ed. São Paulo: Martins Fontes; 2006.
- 15- Martins J. Um enfoque metodológico do currículo: educação, como poíesis. São Paulo: Cortez; 1992.
- 16- Mrayyan MT. Jordanian nurses' job satisfaction and intent to stay: comparing teaching and non-teaching hospitals. *J Prof Nurs*. 2007;23(3):125-36.
- 17- Li J, Lambert VA. Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. *Nurs Crit Care*. 2008;13(1):12-24.
- 18- Ferrareze MVG, Ferreira V, Carvalho AMP. Percepção do estresse entre enfermeiros que atuam em terapia intensiva. *Acta Paul Enferm*. 2006;19(3):310-5.
- 19- Bost N, Wallis M. The effectiveness of a 15 minute weekly massage in reducing physical and psychological stress in nurses. *Aust J Adv Nurs*. 2006;23(4):28-33.
- 20- Golbasi Z, Kelleci M, Dogan S. Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2008;45(12):1800-6.
- 21- Wilson B, Squires M, Widger K, Cranley L, Tourangeau A. Job satisfaction among a multigenerational nursing workforce. *J Nurs Manag*. 2008;16(6):716-23.
- 22- Murrels T, Robinson S, Griffiths P. Job satisfaction trends during nurses' early career. *BMC Nurs*. 2008;7:7.