

## Satisfação com o trabalho e a intenção de deixar o emprego entre enfermeiros obstetras

### Job satisfaction and intention to leave the job among obstetric nurses

Camila Antunez Villagran<sup>1</sup>

 <https://orcid.org/0000-0002-9498-3049>

Tais Carpes Lanes<sup>2</sup>

 <https://orcid.org/0000-0001-9337-7875>

Grazielle de Lima Dalmolin<sup>3</sup>

 <https://orcid.org/0000-0003-0985-5788>

<sup>1</sup> Mestre em Enfermagem, Universidade de Rio Verde, Faculdade de Enfermagem,

<sup>2</sup> Doutora em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Maria, Departamento de Enfermagem, Santa Maria, RS, Brasil.

<sup>3</sup> Doutora em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Maria, Departamento de Enfermagem, Santa Maria, RS, Brasil.

#### Resumo

#### Introdução

A sustentabilidade da força de trabalho na enfermagem depende da gestão eficaz do estresse ocupacional e da satisfação profissional. Fatores como carga de trabalho, suporte organizacional e ambiente de trabalho influenciam a intenção dos enfermeiros de permanecer ou deixar o emprego. A insatisfação, especialmente em contextos obstétricos, pode levar ao aumento da rotatividade, afetando tanto a saúde mental quanto o comprometimento organizacional dos profissionais.

#### Objetivo

Analisar satisfação com o trabalho e a intenção de deixar o emprego entre enfermeiros obstetras

#### Métodos

Estudo qualitativo, descritivo e exploratório realizado com sete enfermeiros obstetras de um hospital universitário do Sul do Brasil. A coleta ocorreu por meio de entrevista semiestruturada e os dados foram submetidos à Análise Textual Discursiva. A pesquisa respeitou os preceitos éticos estabelecidos na Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Os participantes foram identificados com pseudônimos.

#### Resultados

Surgiram duas categorias: “Satisfação com o trabalho entre enfermeiros obstetras”, onde decorrência do sofrimento e esgotamento psicológico, percebe-se que os enfermeiros estão insatisfeitos em atuar no centro obstétrico e, “Intenção de deixar o emprego entre enfermeiros obstetras” trazendo o desapontamento em trabalhar nesta unidade.

#### Conclusão

Percebe-se que os enfermeiros obstetras estão insatisfeitos com o trabalho e apresentaram intenção de deixar o emprego.

#### Palavras-chave

Enfermeiros Obstétricos; rotatividade de pessoal; Sofrimento psicológico; Satisfação no emprego.

#### Abstract

#### Introduction

The sustainability of the nursing workforce depends on the effective management of occupational stress and job satisfaction. Factors such as workload, organizational support and work environment influence nurses' intention to stay or leave their job. Dissatisfaction, especially in obstetric contexts, can lead to increased turnover, affecting both the mental health and organizational commitment of professionals.

#### Objective

To analyze job satisfaction and intention to leave the job among obstetric nurses

#### Autor de correspondência

Camila Antunez Villagran

E-mail: [camilaantunezvillagran@gmail.com](mailto:camilaantunezvillagran@gmail.com)

Recebido: 03 Set 2024

Aceite: 05 Fev 2025

#### Editor

Pedro Bernardes Lucas

Como citar este artigo: Villagran CA, Lanes TC, Dalmolin GL. Job satisfaction and intent to leave among obstetric nurses. Pensar Enf [Internet]. 2025 Fev; 29(1): e00342. Available from: <https://doi.org/10.71861/pensarenf.v29i1.342>



## Methods

Qualitative, descriptive and exploratory study carried out with seven obstetric nurses from a university hospital in southern Brazil. Data collection occurred through semi-structured interviews and the data were submitted to Discursive Textual Analysis. The research respected the ethical precepts established in Resolution 466/2012 of the National Health Council. Participants were identified with pseudonyms.

## Results

Two categories emerged: “Job satisfaction among obstetric nurses”, where due to suffering and psychological exhaustion, it is clear that nurses are dissatisfied with working in the obstetric center and, “Intention to leave the job among obstetric nurses” bringing disappointment in working in this unit.

## Conclusion

It is clear that obstetric nurses are dissatisfied with their work and have expressed an intention to leave their jobs.

## Keywords

Nurse Midwives; Personnel Turnover; Psychological Distress; Job Satisfaction.

## Introdução

A sustentabilidade da força de trabalho na área de enfermagem está intrinsecamente ligada à abordagem efetiva das questões de recursos humanos relacionadas ao estresse no ambiente de trabalho e à satisfação profissional. A literatura evidencia que os desafios inerentes à prestação de cuidados de saúde, que inicialmente atraem os enfermeiros, podem transformar-se em fontes de estresse ocupacional, insatisfação no trabalho, redução das perspectivas de capacidade laboral, aumento do absenteísmo e a intenção de deixar o emprego.<sup>1</sup>

Ao fomentar a satisfação no trabalho, a capacidade laboral e um ambiente seguro, é possível diminuir a intenção dos trabalhadores de deixarem seus empregos. Portanto, os gestores de enfermagem precisam compreender esses fatores para elaborar estratégias que mantenham os profissionais de enfermagem no processo de trabalho, alinhadas aos objetivos da instituição.<sup>2</sup> A intenção do enfermeiro de permanecer ou deixar o emprego está associada a fatores como autoavaliação de saúde, renda mensal, horas de trabalho, violência proveniente do paciente, percepção do respeito ao paciente, coordenação entre médico e enfermeiro, e satisfação no trabalho.<sup>3</sup> Há frequentemente relacionada a várias manifestações de reações adversas e abandono do emprego. Isso inclui baixo engajamento com a organização, ausências frequentes, intenção de sair do emprego, alta rotatividade e insatisfação no trabalho.<sup>4</sup>

Fatores organizacionais, como pessoal adequado e um ambiente de trabalho positivo, influenciam significativamente as decisões dos enfermeiros de permanecerem em seus cargos. Quando esses fatores estão ausentes, é mais provável que os enfermeiros expressem intenções de sair.<sup>5</sup>

O contexto de trabalho nos centros obstétricos exerce uma influência significativa na intenção dos profissionais de saúde de deixarem seus empregos. Fatores como satisfação

no trabalho, comprometimento organizacional e a qualidade do ambiente de trabalho são cruciais nessa decisão. A insatisfação no trabalho, geralmente resultante de sobrecarga, falta de suporte organizacional e dificuldades na conciliação entre trabalho e vida pessoal, pode aumentar a intenção dos profissionais de abandonar a profissão. Estudos indicam que tanto enfermeiros obstetras são diretamente impactados por esses fatores, o que pode levar a um aumento na rotatividade.<sup>6-7</sup>

Pesquisas indicam que enfermeiras obstetras experimentam uma insatisfação significativa em suas funções, o que se correlaciona com a intenção de desistir. Um estudo destacou que fatores como alta carga de trabalho, estresse emocional e apoio inadequado contribuem para a insatisfação com o trabalho entre essas enfermeiras. Além disso, uma pesquisa revelou que muitas enfermeiras obstétricas se sentem desvalorizadas e sobrecarregadas, o que não afeta apenas sua satisfação no trabalho, mas também sua saúde mental, levando a pensar em deixar a profissão.<sup>5,8</sup>

Desta forma, delineou-se como pergunta de pesquisa: Qual a relação entre a satisfação com o trabalho e a intenção de deixar o emprego entre enfermeiros obstetras? Objetivou-se Analisar a satisfação com o trabalho e a intenção de deixar o emprego entre enfermeiros obstetras.

## Métodos

Trata-se de estudo qualitativo, descritivo e exploratório realizado em um hospital Universitário do Sul do Brasil. O estudo foi realizado com enfermeiros obstetras, onde a seleção dos participantes foi intencional, conforme os critérios de inclusão: enfermeiros obstetras atuando a pelo menos um mês no centro obstétrico e excluídos aqueles que estavam em licença médica ou afastados do trabalho por qualquer motivo durante as coletas de dados. Dos 11 profissionais convidados, 01 se recusou a responder e 3 não responderam, totalizando 7 participantes.

Os dados foram coletados em agosto a outubro de 2021, e inicialmente entrou-se em contato com a chefia do setor com intuito de explicar os objetivos da pesquisa. Foi solicitado a chefia o contato telefônico dos enfermeiros, o qual foi repassado para o envio do convite, via mensagem de texto via *whatsApp*, para participar da pesquisa. Os enfermeiros foram convidados a participar da coleta de dados, sendo explicado os objetivos, riscos e benefícios da pesquisa. Por questão do panorama de saúde relacionado a Pandemia da Covid-19, a coleta de dados ocorreu via online, através da plataforma *Google meet*, conforme conveniência e disponibilidade, sem interferir no andamento das atividades dos profissionais.

As entrevistas foram conduzidas individualmente pelas pesquisadoras. No guia de entrevista semiestruturado foram incluídas questões de caracterização, e depois questões abertas que discorram sobre as vivências e manifestações da insatisfação com o trabalho e a intenção de deixar o emprego, composta pelas seguintes questões: “Como você se sente diante dessa rotina?”, “Como você avalia as condições de trabalho neste setor?”, “Você acredita que os conflitos ou a forma com que enfrenta as situações ocorridas no ambiente de trabalho afetam sua saúde?”, “Como o cuidado é prestado ao paciente neste setor?”. As entrevistas foram gravadas para transcrição posterior com a autorização do entrevistado, com duração média de aproximadamente 42 minutos por entrevista. O termo de confidencialidade e o termo de consentimento livre e esclarecido foram assinados via formulário. O tamanho da amostra deu-se por saturação de dados, ou seja, quando se observa que as respostas dos participantes se tornam repetidas e redundantes, de modo que a coleta de maior quantidade de dados não gera novas informações.<sup>9</sup> As falas foram transcritas por uma bolsista capacitada do grupo de pesquisa junto com a pesquisadora. As informações foram organizadas no *software Microsoft Word* e submetidas a análise textual discursiva, que visa desconstruir e reconstruir a compreensão do pesquisador, a fim de que novos entendimentos emergjam dos fenômenos investigados. Tal análise percorreu três etapas: 1) unitarização que consiste na desconstrução dos textos do corpus; 2) categorização que estabelece relações entre os elementos unitários; e 3) captação do novo sendo a compreensão emergente é comunicada e validada.<sup>10</sup> Na primeira etapa de unitarização, as entrevistas foram examinadas detalhadamente a fim de identificar unidades constituintes do fenômeno estudado. Essa etapa, por sua vez, também seguiu três passos: 1) fragmentação dos textos e codificação de cada unidade; 2) reescrita de cada unidade de modo a reconhecer nela um significado; e 3) atribuição de um título para cada unidade (Moraes; Galiazzi, 2016). Na segunda etapa de categorização, as unidades de análise foram organizadas e agrupadas a fim de compor categorias que estabelecessem relações entre os elementos. Já na terceira etapa, relacionada a nova compreensão do fenômeno estudado, produziram-se meta-textos com base

nas unidades de análise e categorias (Moraes; Galiazzi, 2016). A pesquisa respeitou os preceitos éticos estabelecidos na Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.<sup>11</sup> Os participantes foram identificados com pseudônimos formados pela sigla “Enf 01, Enf 02...”, seguida do número de ordem das entrevistas. Os dados foram salvos em um HD externo, e deletados da nuvem e serão guardados pelo período de cinco anos conforme termo de confidencialidade, aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa com o parecer 4.847.212, 14 de julho de 2021. A emergência de apenas duas categorias principais deve-se à saturação das informações relacionadas aos objetivos do estudo. Durante o processo de análise textual discursiva, observou-se que as respostas dos participantes convergiam para dois grandes eixos temáticos que englobam múltiplos aspectos de suas experiências: “Satisfação com o trabalho” e “Intenção de deixar o emprego”. Apesar da amplitude do roteiro de perguntas, os relatos apontaram maior intensidade e relevância nesses dois domínios, justificados pelas condições específicas de trabalho relatadas pelos participantes.

## Resultados

Participaram da pesquisa 07 enfermeiros obstetras dos quais 100% (n=7) eram do sexo feminino. Relacionado à faixa etária, 42,8 % (n=03) dos participantes possuíam idade entre 28-39 anos e 57,2% (n=04) possuíam idade entre 40-61 anos e atuavam há mais de 6 anos no centro obstétrico, os relatos foram divididos em duas categorias, conforme o quadro a seguir:

Quadro 1: Categorias

Categoria	Subcategoria
Satisfação com o trabalho	Sofrimento e esgotamento psicológico
Intenção de deixar o emprego	Desmotivação

Fonte: Autores

### Satisfação com o trabalho entre enfermeiros obstetras

Em decorrência do sofrimento e esgotamento psicológico, percebe-se que os enfermeiros obstetras estão insatisfeitos em atuar no centro obstétrico. A insatisfação no trabalho é relatada pela consciência dos enfermeiros em sofrerem constrangimentos que impedem de cumprir com o trabalho proposto.

*“Um pouco frustrada! Porque, na verdade, o trabalho que eu me propus a fazer, pelo qual eu vim, foi boicotado” (ENFO6)*

*“Mas é uma mudança bem lenta e, até acontecer, eu já tive várias colegas que já saíram do Centro obstétrico, que são enfermeiras obstetras também, porque elas não aguentaram ver o que acontecia [...] (ENFO3)*

*“Então, a gente não consegue fazer um trabalho completo, assim, como enfermeira obstetra, sabe? Isso é uma coisa que me incomoda bastante”. (ENF04)*

### **Intenção de deixar o emprego entre enfermeiros obstetras**

A intenção de deixar o emprego foi verificada mediante o desampontamento em trabalhar no centro obstétrico.

## **Discussão**

A satisfação no trabalho e a intenção de deixar o emprego entre enfermeiros obstetras estão ligadas a fatores que refletem um cenário organizacional e sistêmico. A insatisfação, frequentemente manifestada por desafios como carga de trabalho excessiva, falta de reconhecimento e barreiras à implementação de práticas humanizadas, gera um impacto negativo tanto no bem-estar dos profissionais quanto na qualidade do cuidado prestado. A insatisfação no ambiente de trabalho está associada à carga de trabalho excessiva, onde o volume de atividades supera a capacidade operacional dos enfermeiros, gerando desgaste físico e mental.<sup>12</sup> A dificuldade em implementar práticas humanizadas, especialmente em contextos que priorizam o modelo biomédico, leva ao desalinhamento com os princípios éticos e profissionais dos enfermeiros.<sup>13</sup> A pouca valorização do aprendizado especializado dos enfermeiros obstetras pela equipe médica, como no caso do manejo do parto normal, acentua o sentimento de desmotivação.<sup>7</sup> Relações interpessoais difíceis e a ausência de apoio institucional também agravam o descontentamento.<sup>14</sup> O adoecimento dos profissionais de enfermagem obstétrica surge como uma ameaça à continuidade da assistência de qualidade. Fatores como exaustão emocional e a sensação de impotência diante de decisões alheias às boas práticas colaboram para quadros de estresse, burnout e afastamento do trabalho.<sup>5</sup> A insatisfação, combinada com o desgaste emocional, influencia significativamente a intenção de rotatividade, especialmente quando os enfermeiros percebem que suas competências e valores profissionais não são reconhecidos.<sup>15</sup> Estudos mostram que ambientes favoráveis, com suporte psicológico e reconhecimento das contribuições individuais, são essenciais para reverter esse cenário.<sup>16</sup> Para mitigar esses desafios, são necessárias ações como a revisão das políticas institucionais para promover condições de trabalho mais justas, com equipes adequadas e redução da sobrecarga.<sup>17</sup> Oferecer oportunidades de desenvolvimento e atualização profissional que valorizem a atuação especializada dos enfermeiros obstetras também é fundamental.<sup>7</sup> Além disso, é necessário implantar programas de apoio psicológico que cuidem da saúde mental dos profissionais e fortalecer o diálogo

*“Já me senti melhor! Já foi o meu sonho trabalhar ali. Atualmente, estou vendo estratégias para me sentir melhor ou para, talvez, até conseguir outro emprego”. (ENF05)*

*“[...]tu não consegue trabalhar assim, tu acaba te isolando da... De uma forma até dolorida, mas tu acaba te afastando das pacientes e da vontade de abandonar tudo [...]” (ENF06)*

interprofissional, promovendo a inclusão dos enfermeiros nas decisões de cuidado.<sup>15</sup> A interação entre satisfação no trabalho e intenção de deixar o emprego reflete a necessidade de um olhar holístico sobre as condições de trabalho e os fatores institucionais que impactam a prática dos enfermeiros obstetras. A valorização desses profissionais é essencial para garantir a retenção e a melhoria contínua na assistência obstétrica.<sup>14</sup>

## **Conclusão**

Percebe-se através dos resultados que os enfermeiros obstetras estão insatisfeitos com o trabalho e apresentaram intenção de deixar o emprego. Este estudo contribui tanto para a prática quanto para a teoria ao evidenciar as complexas dinâmicas que influenciam a satisfação no trabalho e intenção de deixar o emprego entre enfermeiros obstetras. Na esfera prática, os resultados destacam a necessidade de reavaliar o ambiente de trabalho e as práticas de gestão em instituições de saúde, propondo maior valorização e reconhecimento do conhecimento especializado desses profissionais. A falta de autonomia e o subaproveitamento das competências obstétricas emergem como fatores críticos que impactam diretamente na motivação e na retenção desses profissionais, sugerindo a urgência de estratégias que promovam a autonomia na tomada de decisões e a integração colaborativa no cuidado das parturientes.

Do ponto de vista teórico, o estudo reforça a importância de investigar a relação entre satisfação no trabalho, valorização profissional e intenção de abandono em grupos específicos de enfermeiros, contribuindo para um corpo crescente de literatura sobre bem-estar e gestão no campo da enfermagem.

As implicações para a gestão e as políticas de trabalho em enfermagem são claras: é essencial implementar práticas organizacionais que valorizem o conhecimento técnico dos enfermeiros obstetras, promovam ambientes de trabalho inclusivos e estimulem uma cultura de reconhecimento e autonomia. Adicionalmente, políticas de retenção devem priorizar intervenções baseadas em evidências que abordem os fatores de insatisfação destacados, considerando também as especificidades das instituições públicas e privadas.

Pesquisas futuras podem expandir essas descobertas, investigando como as características de diferentes instituições de saúde influenciam os níveis de insatisfação e

abandono, além de explorar intervenções concretas que possam aumentar a satisfação no trabalho e fortalecer a permanência de enfermeiros obstetras no mercado de trabalho.

### Limitações do estudo

Como limitação do estudo de dá que o estudo foi realizado em um único hospital universitário no Sul do Brasil, o que pode não refletir as realidades de outros locais ou instituições de saúde e a coleta de dados ocorreu durante a pandemia de COVID-19, o que pode ter influenciado as respostas dos participantes devido ao aumento do estresse e mudanças nas condições de trabalho.

### Autoria e Contribuições

Villagran CA: Recolha de dados; Análise e interpretação dos dados; Redação do manuscrito; Revisão crítica do manuscrito; Aprovação da versão final do manuscrito; Lanés TC: Análise e interpretação dos dados; Redação do manuscrito; Revisão crítica do manuscrito; Dalmolin GL: Conceção e desenho do estudo; Recolha de dados; Análise e interpretação dos dados; Redação do manuscrito; Revisão crítica do manuscrito; Aprovação da versão final do manuscrito;

### Conflitos de interesse e Financiamento

Nenhum conflito de interesse foi declarado pelos autores.

### Fontes de apoio / Financiamento

O estudo não foi objeto de financiamento.

### Referências

- Batista DMS, Leite WB. A Síndrome de Burnout e sua relação com a qualidade de trabalho do profissional de enfermagem: uma revisão de literatura. *Rev JRG Estud Acadêmicos* [Internet]. 2023 [cited 2024 ago 23]; 6(12):111–8. Available from: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/383>.
- Bordignon M, Monteiro MI. Preditores da intenção de trabalhadores de enfermagem em deixar a unidade de trabalho, instituição de saúde e profissão. *Rev Latino-Am Enfermagem* [Internet]. 2019 [Cited 2024 ago 25]; 27. Available from: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3280.3219>
- Jiang F, Zhou H, Rakofsky J, Hu L, Liu T, Wu S et al. Intention to leave and associated factors among psychiatric nurses in China: a nationwide cross-sectional study. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2019 [cited 2024 set 01]; 94:159–65. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.03.013>
- Moreira PO, Honório LC. Burnout: avaliação da propensão à síndrome em enfermeiros que atuam nos serviços de urgência e emergência de um hospital público

de Belo Horizonte. *Braz J Dev* [Internet]. 2021 [cited 2024 ago 08]; 7(4):40555–77. Available from: <https://doi.org/10.34117/bjdv7n4-490>

5. Maniscalco L, Enea M, de Vries N, Mazzucco W, Boone A, Lavreysen O, et al. Intention to leave, depersonalisation and job satisfaction in physicians and nurses: a cross-sectional study in Europe. *Dent Sci Rep* [Internet]. 2024 [cited 2024 ago 25]; 14,2312. Available from: <https://doi.org/10.1038/s41598-024-52887-7>

6. van der Heijden BIJM, van Dam K, Hasselhorn HM. Intention to leave nursing: The importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment. *Career Dev Int* [Internet]. 2009 [cited 2024 ago 23]; 14(7):616–35. Available from: <https://doi.org/10.1108/13620430911005681>.

7. Peter KA, Meier-Kaeppli B, Pehlke-Milde J, Baeschlin SG. Work-related stress and intention to leave among midwives working in Swiss maternity hospitals – a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2021 [cited 2024 set 01]; 21, 671. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06706-8>

8. Noor N, Rehman S, Ahmed Y, Rizwan S, Muhammad S. Why do nurses leave their jobs? Understanding person-related hostility in the healthcare sector of Pakistan. *PLOS ONE* [Internet]. 2024 [cited 2024 ago 23]; 19(6): e0298581. Available from: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0298581>

9. Polit DF, Beck CT. Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para a prática da enfermagem. 9ª Ed. Porto Alegre: Artmed; 2019.

10. Moraes R, Galiuzzi MC. Análise textual discursiva. 3ª Ed. Ijuí: Ed. Unijuí; 2016.

11. Brasil. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 [Internet]. Aprova normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. *Diário oficial da União, Brasília, DF, 13 jun. 2013* [Cited 2024 ago 01]; 1:59-62. Available from: [https://conselho.saude.gov.br/ultimas\\_noticias/2013/06\\_jun\\_14\\_publicada\\_resolucao.html](https://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2013/06_jun_14_publicada_resolucao.html)

12. Perniciotti P, Serrano Júnior CV, Guarita RV, Morales RJ, Romano BW. Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. *Rev SBPH* [Internet]. 2020 [cited 2021 ago 23]; 23(1):35–52. Available from: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&nrm=iso)

13. Alanazi R, Bahari G, Alzahrani ZA, Alhaidary A, Alharbi K, Albagawi BS, Alanazi NH. Exploring the factors behind nurses' decision to leave clinical practice: Revealing causes for leaving and approaches for enhanced retention.

Healthcare (Basel) [Internet]. 2023 Dec 5 [cited 2024 ago 25];11(24):3104. Available from: <https://doi.org/10.3390/healthcare11243104>

14. Tadesse B, Dechasa A, Ayana M, Tura MR. Intention to Leave Nursing Profession and Its Associated Factors Among Nurses: A Facility Based Cross-Sectional Study. Inquiry [Internet]. 2023 [cited 2024 ago 25];60. Available from: <https://doi.org/10.1177/00469580231200602>

15. Ramos CEB, Farias JA, Costa MBS, Fonseca LCT. Impactos da síndrome de burnout na qualidade de vida dos profissionais de enfermagem da atenção básica à saúde. R Bras Ci Saúde [Internet]. 2019 [cited 2024 ago 23];23(3):285–96. Available from: <https://doi.org/10.22478/ufpb.2317-6032.2019v23n3.43595>

16. Silva PLN, Alves SG, Santos CLS, Alves CR. Desafios biopsicossociais da equipe de enfermagem enfrentados no exercício da prática profissional: impacto da desvalorização. Res Soc Dev [Internet]. 2021 [cited 2024 set 01];10(12). Available from: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i12.20523>

17. Souza P, Cucolo DF, Perroca MG. Nursing workload: influence of indirect care interventions; Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2019 [cited 2024 ago 25] ;53:e03440. Available from: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018006503440>