

ARTIGO DE INVESTIGAÇÃO (ORIGINAL) 

## Hospitais *Magnet* e as Implicações na Satisfação Profissional dos Enfermeiros

*Magnet Hospitals and Their Implications for Nurses' Job Satisfaction*  
*Hospitales Magnet y las Implicaciones en la Satisfacción Profesional de los Enfermeros*

Jorge Manuel da Silva Ribeiro <sup>1,2</sup>
 <https://orcid.org/0000-0003-1380-3593>
Paulo Gonçalves Pinheiro <sup>1</sup>
 <https://orcid.org/0000-0003-2397-6463>

<sup>1</sup> Universidade da Beira Interior,  
 Faculdade de Ciências Sociais e Humanas,  
 Departamento de Gestão e Economia,  
 Covilhã, Portugal

<sup>2</sup> Unidade Local de Saúde de Coimbra,  
 Serviço de Neurologia A, Coimbra,  
 Portugal

### Resumo

**Enquadramento:** Não existe em Portugal uma avaliação extensa da percepção dos enfermeiros sobre os ambientes de trabalho, nem a sua caracterização como *Magnet* favoráveis e não-*Magnet* desfavoráveis.

**Objetivo:** Analisar a relação entre os ambientes de trabalho, a satisfação profissional dos enfermeiros, para além de introduzir o conceito *Magnet*.

**Metodologia:** Utilizando um estudo descritivo correlacional, obtivemos 1015 respostas aos questionários. Utilizamos o Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI) e a Escala de Satisfação dos Enfermeiros no Trabalho (ESET).

**Resultados:** Verifica-se que 40,0% dos hospitais foram classificados com um ambiente de trabalho *mixed*, 39,5% com um ambiente de trabalho desfavorável (Não *Magnet*) e o restante 16,5% como tendo ambiente de trabalho favorável (*Magnet*). Verifica-se que a maioria dos profissionais manifestou moderada satisfação (83,5%). Verifica-se também que existe correlação entre o ambiente de trabalho e a satisfação

**Conclusão:** Persiste a necessidade de intervenções por parte da gestão hospitalar no sentido de otimizar os ambientes laborais, de modo a promover melhores condições organizacionais e, consequentemente, elevar os níveis de satisfação profissional dos enfermeiros.

**Palavras-chave:** ambiente de trabalho; satisfação profissional; enfermagem; gestão de recursos humanos

### Abstract

**Background:** In Portugal, there is no comprehensive assessment of nurses' perceptions of their work environments, nor a characterization of these environments as Magnet (favorable) or non-Magnet (unfavorable).

**Objective:** To analyze the relationship between work environments and nurses' job satisfaction, as well as to introduce the Magnet concept.

**Methodology:** A descriptive correlational study was conducted, obtaining 1,015 valid questionnaire responses. Data were collected using the *Practice Environment Scale of the Nursing Work Index* (PES-NWI) and the *Nurses' Job Satisfaction Scale* (ESET).

**Results:** Of the hospitals analyzed, 40.0% were classified as having a mixed (*Magnet*-aspiring) work environment, 39.5% as having an unfavorable (non-*Magnet*) work environment, and the remaining 16.5% as having a favorable (*Magnet*) work environment. Most nurses reported moderate levels of job satisfaction (83.5%). A statistically significant correlation was also found between the work environment and job satisfaction.

**Conclusion:** There remains a need for hospital management interventions aimed at optimizing work environments in order to promote better organizational conditions and, consequently, increase nurses' levels of job satisfaction.

**Keywords:** work environment; work engagement; nursing; personnel management

### Resumen

**Marco contextual:** En Portugal no existe una evaluación exhaustiva de la percepción que tienen los enfermeros sobre los entornos de trabajo, ni su caracterización como *Magnet* favorables y no *Magnet* desfavorables.

**Objetivo:** Analizar la relación entre los entornos de trabajo y la satisfacción profesional de los enfermeros, además de introducir el concepto *Magnet*.

**Metodología:** Mediante un estudio descriptivo correlacional, obtuvimos 1015 respuestas a los cuestionarios. Utilizamos el *Practice Environment Scale of the Nursing Work Index* (PES-NWI) y la Escala de Satisfacción de los Enfermeros en el Trabajo (ESET).

**Resultados:** Se observa que el 40,0 % de los hospitales fueron clasificados con un ambiente de trabajo mixto, el 39,5 % con un ambiente de trabajo desfavorable (no *Magnet*) y el 16,5 % restante con un ambiente de trabajo favorable (*Magnet*). Se observa que la mayoría de los profesionales manifestaron una satisfacción moderada (83,5 %). También se observa que existe una correlación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción.

**Conclusión:** Persiste la necesidad de intervenciones por parte de la dirección hospitalaria con el fin de optimizar los entornos laborales, de modo que se promuevan mejores condiciones organizativas y, en consecuencia, se aumenten los niveles de satisfacción profesional de los enfermeros.

**Palabras clave:** ambiente de trabajo; compromiso laboral; enfermería; administración de personal

### Autor de correspondência

Jorge Manuel da Silva Ribeiro

E-mail: [jorgemsribeiro@live.com.pt](mailto:jorgemsribeiro@live.com.pt)

Recebido: 24.06.25

Aceite: 13.11.25



fct

Como citar este artigo: Ribeiro, J. M., & Pinheiro, P. G. (2025). Hospitais *Magnet* e as Implicações na Satisfação Profissional dos Enfermeiros. *Revista de Enfermagem Referência*, 6(4), e42104. <https://doi.org/10.12707/RVI25.54.42104>



Revista de Enfermagem Referência 2025, Série VI, n.º 4: e42104

DOI: 10.12707/RVI25.54.42104

pp. 1 - 9

## Introdução

As instituições *Magnet* são organizações de saúde que foram identificadas nos Estados Unidos da América como sendo bem-sucedidas no *recrutamento*, retenção e motivação da equipa de enfermagem. A investigação realizada sobre instituições *Magnet* tem destacado ligações positivas entre estas e as boas práticas na gestão de recursos humanos, características de pessoal e os resultados da prestação de cuidados, com os respetivos ganhos em saúde do doente (Aiken et al., 2008). Os princípios dos *Magnet* podem ser úteis para enfrentar os desafios da força de trabalho nos hospitais europeus, mas não foram implementados ou avaliados em grande escala no contexto hospitalar europeu, existindo um interesse crescente no modelo *Magnet* entre os hospitais europeus como meio de aumentar o recrutamento, satisfação e a retenção de enfermeiros. A principal razão reside no facto de que a qualidade na prestação de serviços nos hospitais *Magnet* supera aqueles sem estatuto e características *Magnet*. (Svensson et al., 2024; Wei et al., 2023; Xue et al., 2024). Esta afirmação torna-se o ponto de partida para a necessidade de se comprovar se ambientes de trabalho onde os profissionais se sentem realizados realmente se traduzem no aumento da satisfação profissional dos enfermeiros. O ambiente da prática de enfermagem foi definido como as características organizacionais de um ambiente de trabalho que facilita ou constrange a prática profissional de enfermagem (Lake & Friese, 2006).

Hoje é reconhecido que um nível ideal de a satisfação do colaborador é benéfico não só para o colaborador, mas para a pessoa ou organização que o emprega. A satisfação profissional é de particular importância para os enfermeiros, devido à natureza do seu trabalho, que pode afetar não só o desempenho e a eficiência, mas também a qualidade dos cuidados prestados aos doentes, tornando-se, assim, um componente importante no processo de construção da satisfação do doente (Huang et al., 2023; Kunecka & Skowron, 2019).

Este estudo tem como objetivo analisar o efeito do ambiente de trabalho na satisfação dos enfermeiros portugueses, assim como classificá-los tendo em conta as características dos hospitais *Magnet*, como favoráveis (*Magnet*), mixed ou desfavoráveis (Não-*Magnet*).

## Enquadramento

Existe nos Estados Unidos da América um programa de reconhecimento denominado por *Magnet*, que reconhece e valoriza organizações em todo o mundo onde os líderes de enfermagem alinharam com sucesso os seus objetivos estratégicos para melhorar os ganhos em saúde dos doentes numa organização. Este programa fornece um roteiro para a excelência em enfermagem, que beneficia toda a organização. Para os enfermeiros, o reconhecimento *Magnet* significa educação e desenvolvimento em todas as etapas da carreira, o que leva a uma maior autonomia na prestação de cuidados (Beal & Riley, 2019). Para os doentes, significa uma maior qualidade dos cuidados

prestados por enfermeiros que recebem apoio para prestarem cuidados de excelência.

Embora, 629 hospitais de todo o mundo sejam atualmente designados como hospitais *Magnet*, 98% estão localizados nos EUA. Apenas 3 hospitais na Europa, 1 em Espanha e 2 na Finlândia, detém atualmente a designação *Magnet* (American Nurses Credentialing Center, 2023).

Numa grande revisão do Manual de Aplicação do Programa de Reconhecimento de Ímanes os padrões *Magnet* são baseados nessas 14 forças do *Magnetismo*: Qualidade da Liderança de Enfermagem; Estrutura Organizacional;

Estilo de gestão; Políticas e Programas de Pessoal; Modelos Profissionais de Cuidado; Qualidade do Cuidado; Melhoria da Qualidade; Consulta e Recursos; Autonomia; Comunidade e a Organização da Saúde; Enfermeiros como Professores; Imagem de Enfermagem; Relações Interdisciplinares; Desenvolvimento Profissional (ElKhateeb et al., 2022)

Estes são agora resumidos em 5 padrões: liderança transformacional; empoderamento estruturado; prática profissional exemplar; novos conhecimentos, inovação e melhoria e resultados empíricos da qualidade (Skela Savić et al., 2023). A satisfação profissional emergiu como uma preocupação global, e é uma preocupação primordial no campo da enfermagem (Norelho et al., 2019). A escassez de enfermeiros e as altas taxas de rotatividade estão a piorar a uma velocidade preocupante, e isso provavelmente colocará em risco a qualidade do cuidado ao doente (AlSabe et al., 2020; González-Gancedo et al., 2019). A satisfação profissional dos enfermeiros é fundamental, pois pode ajudá-los a melhorar as suas habilidades de enfermagem, aumentar sua produtividade para um nível ideal e manter uma força de trabalho adequada de enfermagem. Por outro lado, a insatisfação profissional pode fazer com que estes experimentem sentimentos negativos em relação à sua profissão e resultem em perdas nos ganhos em saúde dos doentes, o que, por sua vez, pode aumentar o tempo de internamento e custos de tratamento. Isso pode aumentar ainda mais as taxas de rotatividade e agravar a escassez de enfermeiros (Al-Haroom & Al-Qahtani, 2020).

A satisfação do enfermeiro é um indicador da qualidade dos serviços de saúde no hospital. A satisfação dos enfermeiros é a resposta emocional e a expressão comportamental que refletem a avaliação individual de seu próprio desempenho, vida profissional e ambiente de trabalho. Portanto, a satisfação profissional concentra-se no sentimento do indivíduo em relação ao seu próprio trabalho. Um enfermeiro que esteja satisfeito com seu próprio trabalho trará benefícios ao hospital. O desempenho do enfermeiro melhorará quando ele estiver satisfeito com seu ambiente de trabalho. Pelo contrário, a insatisfação do enfermeiro afetará o hospital. Em última instância, o hospital sofrerá perdas devido ao mau desempenho (Rizany et al., 2019).

## Questão de investigação

De que forma os enfermeiros percecionam o seu ambiente de trabalho e a sua satisfação profissional e qual a relação



entre ambos?; Tendo em conta a classificação *Magnet*, como se posicionam os hospitais em Portugal?

## Metodologia

Este estudo é de tipo descritivo e correlacional, transversal, com o recurso a técnicas de análise quantitativa. Os questionários (Google Forms) foram enviados por via informática para todos os enfermeiros portugueses a trabalhar em hospitais em Portugal e a trabalhar no estrangeiro, no período entre 20 de outubro de 2023 e 7 de fevereiro de 2024. No final obtivemos um total de 1015 respostas de participantes, que concluíram com sucesso os questionários, não havendo participações que tenham sido anuladas por erro.

Recorremos a uma amostragem por não probabilística por autosseleção. Essa escolha foi realizada por facilitar o acesso aos enfermeiros e de forma a economizar tempo. Além disso, as pessoas que optam por participar provavelmente estarão comprometidas com a pesquisa e provavelmente fornecerão respostas mais verdadeiras (Berndt, 2020). Para minimizar o viés, como critério de inclusão, e tendo em conta os objetivos, os critérios de exclusão foram apenas não trabalhar em hospitais e não ser português, o que permitiu ter uma amostra grande. A primeira parte do instrumento de colheita de dados integra a características sociodemográficas da amostra, onde se inclui questões relacionadas com a pessoa em estudo como: género, grupo etário, estado civil e formação académica. Posteriormente apresentamos as características profissionais da amostra como tempo de serviço, categoria profissional, hospital em que exerce as suas funções (ou país no caso de trabalhar no estrangeiro) e o serviço em que exerce funções. No final existe uma questão sobre a intenção do participante em sair da instituição em que exerce funções.

A segunda parte é constituída por duas escalas tipo *likert* sendo a primeira a *Practice Environment Scale* (PES-NWI). O PES-NWI comprehende 31 itens em cinco dimensões que caracterizam a natureza da prática profissional de enfermagem nos hospitais *Magnet* originais. As respetivas dimensões são: Participação dos enfermeiros nos assuntos hospitalares; Fundamentos de enfermagem para a qualidade do cuidado; Capacidade do gestor de enfermagem, liderança e apoio aos enfermeiros; Adequação dos recursos materiais e humanos; Relação profissional entre médicos e enfermeiros

O enfermeiro classifica cada item em uma escala de 1 (*discordo totalmente*) a 4 (*concordo totalmente*). A pontuação das dimensões é a média das respostas do item das dimensões. Uma única pontuação composta é calculada como a média das pontuações da dimensão. A pontuação potencial varia de 1 a 4; pontuações mais altas indicam mais concordância de que os itens da dimensão estejam presentes no trabalho atual. Valores acima de 2,5 indicam concordância geral e valores abaixo de 2,5 indicam discordância de que as características medidas pelas escalas estejam presentes. Os hospitais avaliados favoravelmente em nenhuma ou em uma dimensão foram classificados

como desfavoráveis (Não-*Magnet*); em duas ou três dimensões como mixed; e em quatro ou cinco dimensões como favoráveis (*Magnet*; Lake & Friese, 2006).

A validação desta escala foi realizada para a realidade portuguesa em 2012 por Amaral et al. (2012) Mantendo as 31 questões e as 5 dimensões associadas. Segundo os autores é possível afirmar que a versão portuguesa do PES-NWI é um bom instrumento para medir ambientes para a prestação de cuidados. Pode ser utilizado não só para avaliar exclusivamente ambientes onde são prestados cuidados de enfermagem, mas também como uma variável independente nos estudos que avaliam a qualidade dos cuidados e dos resultados (Amaral et al., 2012).

A outra escala foi utilizada para avaliar a satisfação profissional dos enfermeiros foi Escala de Satisfação dos Enfermeiros no Trabalho (ESET) por João et al. (2017). Esta escala é constituída por 37 questões e 6 dimensões: Satisfação com as chefias; Satisfação com a organização e recursos; Satisfação com a valorização profissional; Satisfação com os colegas de trabalho; Satisfação com a valorização e remuneração; Satisfação com as dotações. Os resultados obtêm-se pela soma das 37 respostas com os respetivos valores: 1 - 61: *Baixa satisfação*; 62- 123: *Moderada satisfação*; Mais de 124: *Elevada satisfação*

A ESET demonstrou ser fácil de aplicar e apresentou um bom índice de fiabilidade e validade, pelo que poderá

ser uma ferramenta valiosa para estudos que pretendam efetuar a avaliação da percepção da satisfação laboral dos enfermeiros (João et al., 2017).

Este estudo teve a autorização da comissão de ética da Universidade da Beira Interior atribuindo o código n.º CE-UBI-Pj-2021-076. Na sua análise não identificou matéria que ofenda os princípios éticos e morais, sendo de parecer que o estudo em causa pode ser aprovado.

Para além disso também teve a aprovação, colaboração e divulgação do gabinete de investigação e desenvolvimento da Ordem dos Enfermeiros Portugueses (SAI-OE/2024/141).

Os questionários foram colocados na plataforma Google Forms e enviados a todos os enfermeiros inscritos na OE. O preenchimento era voluntário e foram respeitadas todas as normas de sigilo e privacidade.

Para sistematizar e realçar a informação fornecida pelos dados utilizamos técnicas da estatística descritiva e da estatística inferencial. Os dados foram tratados informaticamente recorrendo ao programa de tratamento estatístico IBM SPSS Statistics, na versão 29.0.

Tendo em conta os resultados verifica-se que, em termos globais, a PES-NWI apresenta elevada consistência interna (0,91). Há exceção da dimensão Relação profissional entre médicos e enfermeiros» na qual o coeficiente *Alpha* apresenta valor relativamente baixo (0,63), mas aceitável dado que a dimensão é constituída por um número reduzido de itens (três itens), em todas as outras o coeficiente apresenta valores superiores a 0,70 e próximos dos obtidos no estudo de validação.

Na escala de satisfação profissional foi obtido o valor 0,95 para o global e entre 0,64 e 0,93 para as dimensões. O valor 0,64 foi observado na dimensão «Satisfação com as dotações» que é constituída por dois itens. Nas res-

tantes dimensões os valores situam-se acima do valor de referência 0,70. Nestas dimensões e no global obtivemos resultados que se situam próximo dos valores encontrados no estudo de validação.

Utilizaremos os seguintes testes de hipóteses: teste Kolmogorov-Smirnov (teste de normalidade), teste U de Mann-Whitney (teste de comparação de dois grupos independentes), teste Kruskal-Wallis (comparação de mais de dois grupos independentes), teste Tukey (comparações múltiplas) e teste da significância do coeficiente de correlação de Spearman.

Em todos os testes fixámos o valor 0,05 para limite máximo do nível de significância.

Concluímos que ambas as escalas evidenciam boa consistência interna e que no presente estudo mantiveram a homogeneidade que evidenciaram nos respetivos estudos de validação.

## Resultados

No estudo participaram 1015 enfermeiros, sendo que 37 trabalhavam no estrangeiro e 978 em Portugal, sendo estes o foco da análise. Na análise dos dados verificamos que 83,3% eram do género feminino; 33,1% pertenciam a grupo etário dos 40 aos 49 anos e 33,0% tinham entre 30 e 39 anos; 63,7% eram casados ou viviam em união de facto; 37,1% eram licenciados, seguindo-se 26,5% que possuíam mestrado e 22,4% que eram especialistas. Os dados seguintes permitem conhecer as características profissionais dos enfermeiros que participaram no estudo. Verificamos que 33,8% tinham tempo de serviço entre 10 e 19 anos, seguidos de 27,0% cujo tempo de serviço se situava entre 20 e 29 anos e de 25,8% que eram profissionais há menos de 10 anos; a categoria profissional predominante era a de enfermeiro, com a percentagem

de 60,5%; 33,9% dos profissionais auferiam vencimento entre 1200 e 1399 euros, seguidos de 22,0% cujo vencimento se situava entre 1600 e 1799 euros; a maioria dos enfermeiros, concretamente 96,4% desempenhavam atividade profissional em hospitais portugueses; 80,9% destes enfermeiros trabalhavam em hospitais públicos; 33,3% em hospitais da região norte, seguidos de 32,2% cujo hospital pertencia à região sul; 75,1% desempenhavam funções em hospitais situados no litoral; 56,6% trabalhavam em hospitais com 500 ou mais camas, ou seja, hospitais de capacidade extra; 35,2% exerciam funções em enfermarias de serviços médicos, seguindo-se 28,8% que trabalhavam em enfermarias de serviços cirúrgicos; a maioria dos profissionais (76,3%) afirmou já ter pensado em sair da instituição onde exercia funções.

Os resultados e dados que se apresentam na Tabela 1 permitem tipificar a percepção dos enfermeiros acerca do ambiente de trabalho. Atendendo aos critérios estabelecidos pelos autores da escala, classificámos a percepção dos enfermeiros, acerca do ambiente de trabalho, como favorável ou desfavorável. Constatamos que a maioria dos profissionais manifestou percepção favorável nas dimensões «Fundamentos de enfermagem para a qualidade do cuidado» (66,5%) e «Relação profissional entre médicos e enfermeiros» (61,9%). Por outro lado, nas dimensões «Participação dos enfermeiros nos assuntos hospitalares», «Adequação dos recursos materiais e humanos» e «Capacidade do gestor de enfermagem, liderança e apoio aos enfermeiros» a maioria dos profissionais tendeu a revelar uma percepção desfavorável do ambiente de trabalho, com percentagens de 80,9%, 76,0% e 68,5%, respetivamente. Em termos globais e de acordo com a percepção dos enfermeiros, verificamos que 40,0% dos hospitais foram classificados como tendo um ambiente de trabalho *mixed*, 39,5% como tendo um ambiente de trabalho desfavorável e o restante 16,5% como tendo ambiente de trabalho favorável.

**Tabela 1***Medidas descritivas, classificação e teste de normalidade para as dimensões e global para a escala de ambiente de trabalho*

Ambiente de trabalho	$\bar{x}$	s	<i>p</i> *
Participação dos enfermeiros nos assuntos hospitalares	2,14	0,48	< 0,001
Fundamentos de enfermagem para a qualidade do cuidado	2,70	0,43	< 0,001
Capacidade do gestor de enfermagem, liderança e apoio aos enfermeiros	2,20	0,62	< 0,001
Adequação dos recursos materiais e humanos	2,22	0,58	< 0,001
Relação profissional entre médicos e enfermeiros	2,62	0,56	< 0,001
Global	2,39	0,39	< 0,001
Ambiente de trabalho (classificação)	<i>n</i>	%	
Participação dos enfermeiros nos assuntos hospitalares			
Desfavorável	821	80,9	
Favorável	194	19,1	
Fundamentos de enfermagem para a qualidade do cuidado			
Desfavorável	340	33,5	
Favorável	675	66,5	
Capacidade do gestor de enfermagem, liderança e apoio aos enfermeiros			
Desfavorável	695	68,5	
Favorável	320	31,5	
Adequação dos recursos materiais e humanos			
Desfavorável	771	76,0	
Favorável	244	24,0	
Relação profissional entre médicos e enfermeiros			
Desfavorável	387	38,1	
Favorável	628	61,9	
Global			
Desfavorável	401	39,5	
Mixed	447	44,0	
Favorável	167	16,5	

Nota. *n* = Número de participantes; % = Percentagem; *M* = Média; *DP* = Desvio-padrão; *p* = valor *p*

Foram analisados 92 hospitais (públicos e privados) e foram também analisados os ambientes da prática em 5 países, sendo que 4 foram na Europa e 1 na Ásia. Os hospitais públicos em Portugal eram 66 e os privados 26 hospitais. Observa-se que todos os ambientes de trabalho no estrangeiro foram avaliados como favoráveis (*Magnet*). Apenas 9 hospitais em 92 foram considerados *Magnet*, sendo que 8 eram privados e apenas um público. Observou-se que 30% dos hospitais privados foram avaliados como *Magnet* e apenas 1,5% dos hospitais públicos obtiveram essa avaliação *Magnet*.

Como não-*Magnet*, ou desfavoráveis, obteve-se o resultado de 36 hospitais. Desses, 5 eram hospitais privados e 31 hospitais públicos. Mais uma vez se observa uma diferença enorme entre hospitais públicos e privados, sendo que a percentagem de não-*Magnet* públicos são 33% da amostra total e 86% da percentagem dos não-*Magnet*. Ressalvar que apenas estamos a analisar as suas características *Magnet* ou não *Magnet*, e não a sua certificação, que não existe em Portugal.

Na Tabela 2 apresentamos os resultados das medidas descritivas calculadas com base nos dados observados para a escala de satisfação profissional dos enfermeiros. Os resultados obtidos são comparáveis e permitem-nos verificar que os profissionais evidenciaram estar mais satisfeitos nas dimensões Satisfação com a valorização profissional (3,07), Satisfação com os colegas de trabalho (2,94) e «Satisfação com a organização e recursos» (2,69). Em sentido oposto, a satisfação foi menor nas dimensões Satisfação com a valorização e remuneração (1,63) e Satisfação com as dotações (1,83).

Considerando os dados globais da escala e a metodologia definida pelos autores, foi possível classificar a satisfação profissional. Verifica-se que a maioria dos profissionais manifestou moderada satisfação (83,5%).

A aplicação do teste *Kolmogorov-Smirnov* revelou que a distribuição dos dados se afasta significativamente (*p* < 0,001) da distribuição normal ou gaussiana em todas as dimensões e no global.

**Tabela 2***Medidas descritivas, classificação e teste de normalidade para as dimensões e global para a escala de satisfação profissional*

	$\bar{x}$	s	$\bar{x}_{pond}$	$p^*$
Satisfação profissional				
Satisfação com as chefias	29,86	9,46	2,49	< 0,001
Satisfação com a organização e recursos	21,41	5,58	2,68	< 0,001
Satisfação com a valorização profissional	15,34	4,59	3,07	< 0,001
Satisfação com os colegas de trabalho	14,70	3,76	2,94	< 0,001
Satisfação com a valorização e remuneração	8,15	3,28	1,63	< 0,001
Satisfação com as dotações	3,66	1,58	1,83	< 0,001
Global	93,77	22,64	2,53	< 0,001
Satisfação profissional global (classificação)		<i>n</i>		%
Baixa satisfação		67		6,6
Moderada satisfação		848		83,5
Elevada satisfação		100		9,9

Nota. *n* = Número de participantes; % = Percentagem; *M* = Média; *DP* = Desvio-padrão; *p* = valor *p*

Procedemos também ao estudo da correlação entre o ambiente de trabalho e a satisfação profissional. Na Tabela 3 apresentamos os resultados obtidos, verificando-se que em todas as dimensões e no global existem correlações positivas e altamente significativas (*p* < 0,001).

O facto de as correlações serem positivas permite-nos concluir que os enfermeiros que evidenciaram percepção mais favorável do ambiente de trabalho tendem a revelar maior satisfação profissional.

**Tabela 3***Correlação entre o ambiente de trabalho e satisfação profissional*

	Ambiente de trabalho *						
	A	B	C	D	E	Global	
Satisfação profissional *	<i>r<sub>s</sub></i>	0,62	0,50	0,72	0,38	0,40	0,73
Satisfação com as chefias	<i>p</i>	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Satisfação com a organização e recursos	<i>r<sub>s</sub></i>	0,50	0,58	0,49	0,45	0,41	0,66
Satisfação com a organização e recursos	<i>p</i>	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Satisfação com a valorização profissional	<i>r<sub>s</sub></i>	0,31	0,32	0,23	0,29	0,28	0,37
Satisfação com a valorização profissional	<i>p</i>	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Satisfação com os colegas de trabalho	<i>r<sub>s</sub></i>	0,31	0,40	0,40	0,28	0,36	0,46
Satisfação com os colegas de trabalho	<i>p</i>	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Satisfação com a valorização e remuneração	<i>r<sub>s</sub></i>	0,48	0,41	0,41	0,42	0,33	0,50
Satisfação com a valorização e remuneração	<i>p</i>	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Satisfação com as dotações	<i>r<sub>s</sub></i>	0,45	0,38	0,38	0,64	0,31	0,54
Satisfação com as dotações	<i>p</i>	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
Global	<i>r<sub>s</sub></i>	0,59	0,62	0,62	0,50	0,45	0,74
Global	<i>p</i>	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001

Legenda:

- A – Participação dos enfermeiros nos assuntos hospitalares
- B – Fundamentos de enfermagem para a qualidade do cuidado
- C – Capacidade do gestor de enfermagem, liderança e apoio aos enfermeiros
- D – Adequação dos recursos materiais e humanos
- E – Relação profissional entre médicos e enfermeiros

Nota. A = Participação dos enfermeiros nos assuntos hospitalares; B = Fundamentos de enfermagem para a qualidade dos cuidados; C = Capacidade do gestor de enfermagem, liderança e apoio aos enfermeiros; D = Adequação dos recursos materiais e humanos; E = Relação profissional entre médicos e enfermeiros; *rs* = Coeficiente de correlação de Spearman; *p* = Valor *p*.



## Discussão

Este estudo identificou existir relação entre ao ambiente de trabalho e a satisfação profissional. Para além disso permitiu realizar uma análise pormenorizada dos ambientes de trabalho de um número elevado de hospitais, observando-se que o número de hospitais com características *Magnet*, como organizações atrativas em Portugal é muito reduzida, sendo inferior inclusive aos Não *Magnet*. Os resultados da escala de ambiente de trabalho são corroborados por muitos outros autores que utilizaram a mesma escala em vários países e contextos (Alenazy et al., 2023; González-Gancedo et al., 2019; Labrague et al., 2022). Os valores desta escala são muito importantes de analisar e interpretar já que os enfermeiros que apresentam alta classificação nas várias subescalas são os mais propensos a relatar níveis mais baixos de estresse no trabalho. Os enfermeiros que tem uma classificação alta em todas as dimensões do ambiente de prática de enfermagem são mais propensos a relatar níveis mais baixos de esgotamento no trabalho. Por fim, uma classificação mais alta no ambiente geral da prática do enfermeiro foi associada à diminuição do estresse no trabalho e ao aumento da percepção da qualidade do cuidado nas unidades. O ambiente de prática do enfermeiro é um fator determinante na prestação de cuidados de saúde de qualidade, bem como nos resultados pessoais e profissionais dos enfermeiros (Labrague et al., 2022).

No estudo de Patrician et al. (2022) realizado nos Estados Unidos da América assim como no estudo de Alenazy et al. (2023) realizado na Arábia Saudita os resultados da percepção do ambiente de trabalho são condicionados exatamente nas mesmas dimensões, favorável e desfavoravelmente do nosso estudo. A adequação de recursos materiais e humanos (Yang et al., 2023), a participação dos enfermeiros nos assuntos hospitalares (Rodrigues-Garcia et al., 2023;) e capacidade do gestor de enfermagem, liderança e apoio aos enfermeiros (Rodrigues-Garcia et al., 2023;) foram dimensões em que os autores consideram como aspectos desfavoráveis, com influência nas respostas dos enfermeiros e com peso relevante para níveis mais baixos da percepção do ambiente de trabalho (Lake & Friese, 2006).

No que diz respeito aos resultados do ambiente de trabalho estes são considerados baixos (2,39). Outros estudos como a mesma escala encontraram valores superiores. Rezaie et al. (2023) no seu estudo no Irão encontrou valores de 2,82, Labrague et al. (2022) em Omã obteve valores de 2,89, Albashayreh et al. (2019) também em Omã o valor na escala de 2,80, Skela Savic et al. (2023) num estudo realizado na Eslovénia o valor do Pes Nwi foi de 2,64 e Yang et al. (2023) no seu estudo no Japão teve o valor de 2,74. Como se pode observar todos os estudos apresentados têm valor superior à média (2,5) indicando ambientes de trabalho favoráveis, enquanto em Portugal o valor é inferior ao valor central. O que se pode concluir é que os enfermeiros portugueses não consideram os seus ambientes de trabalho como favoráveis.

Considerando os dados globais da escala e a metodologia definida pelos autores, foi possível classificar a satisfação

profissional. Verifica-se que a maioria dos profissionais manifestou moderada satisfação (83,5%). Muitos estudos sobre a satisfação profissional dos enfermeiros encontram resultados, independentemente da escala de satisfação utilizadas, valores de satisfação moderados (Alenazi et al., 2021; Huang et al., 2023; Rezaie et al., 2023). A gestão e liderança do enfermeiro tem uma forte relação estatisticamente significativa com a satisfação profissional. O estilo de liderança em todos os níveis de uma organização é uma consideração importante para aumentar a satisfação profissional. É importante que os enfermeiros sintam que são profissionais valorizados em vez de serem pressionados, monitorizados e ignorados. Neste estudo, a adequação de pessoal e recursos e os padrões de qualidade da organização também foram relacionados com a satisfação profissional. Assim, os enfermeiros apreciam trabalhar com todo o seu potencial profissional numa organização de alta qualidade, dedicando tempo suficiente para cuidar de seus doentes (Wei et al., 2018). O resultado de baixa satisfação profissional também pode ser explicado pela escassez de enfermeiros e por desafios na adequação de pessoal e recursos (Pursio et al., 2024). Quando os enfermeiros estão satisfeitos com seu trabalho, o seu envolvimento e desempenho no trabalho são aprimorados, o que, por sua vez, facilita os resultados relacionados ao trabalho (Al Sabei et al., 2020).

Finalmente, no que diz respeito à correlação entre o ambiente de trabalho e satisfação, o nosso estudo comprovou essa relação. Em todos os estudos consultados essa relação existiu, independentemente das escalas utilizadas (Rezaie et al., 2023; Skela Savic et al., 2023; Yang et al., 2023). Para explicar essa relação é preciso compreender que um ambiente de prática favorável direciona a ciência de enfermagem para a estrutura organizacional geral, seguindo para a cultura organizacional e para os processos de saúde e os resultados em saúde (Beal & Riley, 2019). Para além disso a prestação de cuidados de excelência desempenha um papel significativo na construção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável para os enfermeiros (Wei et al., 2018).

O que pode explicar esta relação advém muito da gestão do local de trabalho saudável com uma cultura de abertura e respeito, que são pré-requisitos para um melhor clima organizacional e redução da exposição a riscos. A congruência entre as missões de ambientes de saúde e suas práticas implica que organizações atraentes fornecem recursos para alcançar cuidados de alta qualidade (Blackwell, 2020; Lake & Friese, 2006). Quando esses atributos organizacionais foram combinados, as suas consequências foram claras: enfermeiros de instituições *Magnet* relataram maior satisfação profissional, maior comprometimento afetivo com a instituição e menor intenção de deixar a instituição (Al Sabei et al., 2020; Stordeur, D'Hoore & The NEXT-Study Group, 2006).

## Conclusão

Este estudo permitiu conhecer de uma forma mais detalhada os ambientes de trabalho hospitalares em Portugal.



Este foi o primeiro estudo a utilizar a *practice environment scale* para avaliar os ambientes de trabalho ao mesmo tempo que analisava a sua relação com a satisfação profissional, disponibilizando dados quantitativos inéditos sobre a percepção dos enfermeiros portugueses relativamente ao seu ambiente laboral. Contribui também este estudo para a difusão dum modelo que promove as boas práticas de enfermagem e é reconhecido internacionalmente por essa razão. Torna-se relevante numa fase em que muitos enfermeiros portugueses emigram e havendo hospitais com dificuldade em manter e recrutar enfermeiros, saber quais os que são reconhecidos como atrativos e favoráveis (*Magnet*), para os seus profissionais e, no sentido inverso, os que são considerados desfavoráveis (Não-*Magnet*) e não atrativos para os enfermeiros que lá exercem as suas funções. Ao analisar os resultados conclui-se que ainda há um longo caminho a percorrer. O excesso de oferta de enfermeiros durante décadas deteriorou a capacidade de negociação dos profissionais por melhores condições de trabalho, o que levou a que as instituições ignorassem a importância destes profissionais e de lhes criar as condições adequadas para a sua prática clínica, mantendo um ambiente de trabalho saudável.

O que motiva os enfermeiros não é apenas a remuneração, embora quando se fale na melhoria das suas condições profissionais, este seja o ponto mais referido. Pelo contrário, como se observou nos resultados deste estudo, é um dos últimos fatores a ser considerado por estes. Estes anseiam por melhores relações profissionais, mais valorização profissional, e uma gestão adequada de recursos humanos e materiais, que lhes permita dedicar-se de forma plena à prestação de cuidados com qualidade.

Como limitações do estudo temos o facto de ter uma amostragem por autosseleção que está frequentemente ligada ao viés de seleção. O viés de seleção pode levar a uma amostra não representativa ou a resultados exagerados e/ou enganosos (Berndt, 2020). A relevância do viés de autosseleção, definido como indivíduos decidindo por si mesmos se querem ou não participar de um estudo, reside na possibilidade de que a amostra não represente adequadamente a população da qual foi extraída (Stone et al., 2024). Logo, é necessário ter atenção quando se pensar em generalizar este resultado.

Sugere-se, para estudos futuros, estudos longitudinais sobre o impacto de intervenções em ambiente de trabalho na satisfação e retenção de enfermeiros e a avaliação do impacto económico da insatisfação e rotatividade de enfermeiros nos custos hospitalares e na qualidade dos cuidados. No que diz respeito às implicações para a gestão hospitalar, os resultados reforçam a necessidade de uma mudança estratégica na gestão hospitalar, especialmente no setor público, apostando numa liderança transformacional e empoderadora, capaz de motivar e valorizar os enfermeiros, com políticas de adequação de recursos humanos e materiais, assegurando rácios adequados enfermeiro/doente e implementando planos de progressão de carreira transparentes que valorizem competências especializadas.

Conhecer o que condiciona o desempenho dos enfermeiros e o que os motiva e quais os aspetos a melhorar em

cada hospital, representa um elemento-chave no percurso de crescimento dos enfermeiros e das instituições de saúde. O processo de reconhecimento *Magnet* poderá ser o caminho, por todas as características que projeta e desenvolve nos hospitais, que, como muitos estudos, incluindo este reforçam, leva ao aumento da satisfação dos enfermeiros e aos ganhos em saúde para os doentes. Resumidamente estimula o debate sobre a importância do clima organizacional enquanto determinante não só do bem-estar dos enfermeiros, mas também da segurança e qualidade dos cuidados prestados.

### Contribuição de autores

Conceptualização: Ribeiro, J. M., Pinheiro, P. G.

Tratamento de dados: Ribeiro, J. M.

Análise formal: Ribeiro, J. M., Pinheiro, P. G.

Investigação: Ribeiro, J. M., Pinheiro, P. G.

Metodologia: Ribeiro, J. M., Pinheiro, P. G.

Administração do projeto: Ribeiro, J. M., Pinheiro, P. G.

Recursos: Ribeiro, J. M.

Supervisão: Pinheiro, P. G.

Validação: Pinheiro, P. G.

Visualização: Ribeiro, J. M.

Redação – rascunho original: Ribeiro, J. M.

Redação – análise e edição: Ribeiro, J. M., Pinheiro, P. G.

### Financiamento

Este trabalho foi apoiado pela FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., através do projeto com a referência UID/04630/2023 e do identificador DOI 10.54499/UID/04630/2023.

### Tese/Dissertação

Este artigo deriva da tese de doutoramento intitulada “A realidade dos Magnet-hospitals como organizações atrativas – implicações para a satisfação profissional dos enfermeiros”, a apresentar na Universidade da Beira Interior, em 2026.

### Referências bibliográficas

Aiken, L., Buchan, J., Ball, J., & Rafferty, A. (2008). Transformative impact of magnet designation: England case study. *Journal of Clinical Nursing*, 17(24), 3330-3337. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02640.x>

Albashayreh, A., AlSabei, S. D., AlRawajfah, O. M., & AlAwaisi, H. (2019). Healthy work environments are critical for nurse job satisfaction: Implications for Oman. *International Nursing Review*, 66(3), 389–395. <https://doi.org/10.1111/inr.12529>

Alenazy, F., Detrick, Z., & Keogh, S. (2023). The relationship between practice environment, job satisfaction and intention to leave in critical care nurses. *Nursing in Critical Care*, 28(2), 167-176. <https://doi.org/10.1111/nicc.12737>

Al Sabei, S., Labrague, L., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing work environment, turnover Intention, job burnout, and quality of care: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95-104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>

Al-Haroon, H., & Al-Qahtani, M. (2020). The demographic predictors

of job satisfaction among the nurses of a major public hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(1), 32-38. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2019.11.003>

Amaral, A., Ferreira, P., & Lake, E. (2012). Validation of the practice environment scale of the nursing work Index (PES-NWI) for the Portuguese nurse population. *International Journal of Caring Sciences*, 5(3), 280-288. <https://scispace.com/pdf/validation-of-the-practice-environment-scale-of-the-nursing-266ztz02lc.pdf>

American Nurses Credentialing Center. (2023). *Find a magnet organization*. <https://www.nursingworld.org/organizationalprograms/Magnet/find-a-Magnet-organization>

Beal, J., & Riley, J. (2019). Best organizational practices that foster scholarly nursing practice in *Magnet*® hospitals. *Journal of Professional Nursing*, 35(3), 187-194. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2019.01.001>

Berndt, A. (2020). Sampling methods. *Journal of Human Lactation*, 36(2), 224-226. <https://doi.org/10.1177/0890334420906850>

Blackwell, C. (2020). Demonstrating nursing excellence through equality: The relationship between *Magnet*® status and organizational LGBTQ client services and support. *Journal of Transcultural Nursing*, 31(2), 209-215 <https://doi.org/10.1177/1043659619865585>

ElKhateeb, S. H., El Dahshan, M. E., & Shokry, W. A. (2022). Using *Magnet* components in nursing practice. *Menoufia Nursing Journal*, 7(1), 63-72. <https://doi.org/10.21608/menj.2022.226372>

González-Gancedo, J., Fernández-Martínez, E., & Rodríguez-Borrego, M. (2019). Relationships among general health, job satisfaction, work engagement and job features in nurses working in a public hospital: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 28(7-8), 1273-1288. <https://doi.org/10.1111/jocn.14740>

Huang, S., Chen, C., Kau, K., Tsai, J., & Tsay, S. (2023). Key determinants of job satisfaction for acute care nurse practitioners in Taiwan. *BMC Nursing*, 22(1), 6. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01156-x>

João, A. L., Alves, C. P., Silva, C., Diogo, F., & Ferreira, N. (2017). Validação de uma escala de satisfação dos enfermeiros com o trabalho para a população portuguesa. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(12), 117-130. <https://doi.org/10.12707/RIV16066>

Kunecka D., & Skowron Ł. (2019) The model of professional satisfaction of nursing staff in Poland: Brief communication. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(4), 646-649. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1480152>

Labrague, L., Al Sabei, S., Al Rawajfah, O., Abualrub, R., & Burney, I. (2022). Interprofessional collaboration as a mediator in the relationship between nurse work environment, patient safety outcomes and job satisfaction among nurses. *Journal of Nursing Management*, 30, 268-278. <https://doi.org/10.1111/jonm.13491>

Lake, E., & Friese, C. (2006). Variations in nursing practice environments: Relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research*, 55(1), 1-9. <https://doi.org/10.1097/00006199-200601000-00001>

Norelho, O., Borges, E., & Abreu, M. (2019). Job satisfaction and presenteeism of workers of a private institution of social solidarity. *International Journal on Working Conditions*, 18, 17-34. <https://doi.org/10.25762/yt3y-e364>

Patrician, P., Olds, D., Breckenridge-Sproat, S., Taylor-Clark, T., Swiger, P., & Loan, L. (2022). Comparing the nurse work environment, job satisfaction, and intent to leave among military, *Magnet*®, *magnet*-aspiring, and non-*magnet* civilian hospitals. *Journal of Nursing Administration*, 52(6), 365-370. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001164>

Pursio, K., Kankkunen, P., Mikkonen, S., & Kvist, T. (2024). Organizational characteristics of nursing practice environments related to registered nurses' professional autonomy and job satisfaction in two finnish *magnet*-aspiring hospitals: Structural equation modeling study. *BMC Nursing*, 23(1), 100. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01772-9>

Rezaie, F., Mohammadi-Shahboulaghi, F., Fadayevatan, R., Shati, M., & Ghaedamini-Harouni, G. (2023). Working condition and job satisfaction of nurses as predicting factors of the prevalence of health care-associated infections among elderly inpatients. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 28(6), 684-689. [https://doi.org/10.4103/ijnmr.ijnmr\\_87\\_22](https://doi.org/10.4103/ijnmr.ijnmr_87_22)

Rizany, I., Hariyati, R., Afifah, E., & Rusdiyansyah. (2019). The impact of nurse scheduling management on nurses' job satisfaction in army hospital: A cross-sectional research. *Sage Open*, 9(2), 2158244019856189. <https://doi.org/10.1177/2158244019856189>

Stone, A. A., Schneider, S., Smyth, J. M., Junghaenel, D. U., Couper, M. P., Couper, Mick P., Wen, C., Mendez, M., Velasco, S., & Goldstein, S. (2024). A populationbased investigation of participation rate. *Current Psychology*, 43, 2074-2090. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04426-2>

Stordeur, S., D'Hoore, W., & The Next-Study Group. (2007). Organizational configuration of hospitals succeeding in attracting and retaining nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 57(1), 45-58. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.04095.x>

Skela Savič, B., Pagon, M., & Robida, A. (2023). Magnet principles and their implementation in European hospitals: A qualitative study. *International Journal of Nursing Studies*, 137, 104392. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104392>

Svensson, I., Bridges, J., Ellis, J., Brady, N., Dello, S., Hooft, J., & Magnet4Europe Consortium. (2024). Laying the foundations for implementing magnet principles in hospitals in Europe: A qualitative analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 154, Article 104754. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104754>

Wei, H., Sewell, K., Woody, G., & Rose, M. (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 287-300. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>

Wei, H., Horsley, L., Cao, Y., Haddad, L., Hall, K., Robinson, R., & Anderson, D. (2023). The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: A national survey in the United States. *International Journal of Nursing Sciences*, 10, 476-484. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.010>

Xue, B., Feng, Y., Hu, Z., Chen, Y., Zhao, Y., Li, X., Yang, Y., Zhang, J., Zhang, Y., & Luo, H. (2024). Assessing the mediation pathways: How decent work affects turnover intention through job satisfaction and burnout in nursing. *International Nursing Review*, 71(4), 860-867. <https://doi.org/10.1111/inr.12939>

Yang, Y., Hatanaka, K., Takahashi, K., & Shimizu, Y. (2023). Working conditions among Chinese nurses employed in Japan: A cross-sectional survey-based study. *Sage Open Nursing*, 9(1), 23779608231169382. <https://doi.org/10.1177/23779608231169382>