

Trabalho temporário nas percepções de profissionais de enfermagem

Temporary work in the perceptions of nursing professionals

El trabajo temporal en las percepciones de los profesionales de enfermería

Rafaela Ghiraldi Rocha¹

ORCID: 0000-0001-9299-3422

Fernanda Ludmilla Rossi Rocha²

ORCID: 0000-0002-0911-3728

Julia Trevisan Martins¹

ORCID: 0000-0003-2208-2281

Tatiana da Silva Melo

Malaquias^{3*}

ORCID: 0000-0001-5541-441X

Maria do Carmo Fernandez

Laurenço Haddad¹

ORCID: 0000-0001-7564-8563

¹Universidade Estadual de Londrina. Paraná, Brasil.

²Universidade de São Paulo. São Paulo, Brasil.

³Universidade Estadual do Centro-Oeste. Paraná, Brasil.

Como citar este artigo:

Rocha RG, Rocha FLR, Martins JT, Malaquias TSM, Haddad MCFL. Trabalho temporário nas percepções de profissionais de enfermagem. Glob Acad Nurs. 2023;4(1):e353. <https://dx.doi.org/10.5935/2675-5602.20200353>

*Autor correspondente:

tatieangel@yahoo.com.br

Submissão: 23-03-2023

Aprovação: 18-05-2023

Resumo

Objetivou-se identificar quais as percepções de profissionais de enfermagem sobre a contratação temporária em hospital universitário público. Pesquisa qualitativa, descritiva exploratória, com profissionais de enfermagem terceirizados de um hospital universitário público do norte do Paraná no ano de 2019. A coleta de dados ocorreu por aplicação de um questionário autoadministrado, fechado e com uma última questão aberta. Participaram 70 profissionais de enfermagem, maioria mulheres (85%), com idade média de 36 anos e prevalência de profissionais com apenas um vínculo empregatício (77%). Os motivos para a escolha do contrato temporário de trabalho foram a remuneração (13,7%), oportunidade de trabalho (13,4%) e necessidade financeira (12,7%). As potencialidades identificadas foram a flexibilidade de horário e a remuneração por hora de trabalho; já as fragilidades mencionadas foram a ausência de direitos trabalhistas, insegurança e instabilidade profissional. Para os profissionais de enfermagem, os contratos temporários de trabalho se constituem em uma opção atraente, porém sentem-se inseguros devido as incertezas da continuidade dos contratos.

Descritores: Profissionais de Enfermagem; Serviços Terceirizados; Condições de Trabalho; Enfermagem; Saúde Ocupacional.

Abstract

The aim was to identify the perceptions of nursing professionals regarding temporary hiring in a public university hospital. Qualitative, descriptive, exploratory research with outsourced nursing professionals from a public university hospital in northern Paraná in 2019. Data collection occurred through the application of a self-administered, closed questionnaire with a final open question. 70 nursing professionals participated, the majority of whom were women (85%), with an average age of 36 years and a prevalence of professionals with only one employment relationship (77%). The reasons for choosing the temporary work contract were remuneration (13.7%), job opportunity (13.4%) and financial need (12.7%). The potentialities identified were flexible working hours and hourly pay; The weaknesses mentioned were the lack of labor rights, insecurity and professional instability. For nursing professionals, temporary work contracts are an attractive option, but they feel insecure due to the uncertainty surrounding the continuity of the contracts.

Descriptors: Nurse Practitioners; Outsourced Services; Working Conditions; Nursing; Occupational Health.

Resumen

El objetivo fue identificar las percepciones de los profesionales de enfermería sobre la contratación temporal en un hospital público universitario. Investigación cualitativa, descriptiva, exploratoria con profesionales de enfermería subcontratados de un hospital público universitario del norte de Paraná en 2019. La recolección de datos ocurrió mediante la aplicación de un cuestionario cerrado, autoadministrado, con una pregunta final abierta. Participaron 70 profesionales de enfermería, la mayoría mujeres (85%), con edad promedio de 36 años y predominio de profesionales con una sola relación laboral (77%). Los motivos para elegir el contrato de trabajo temporal fueron la remuneración (13,7%), la oportunidad laboral (13,4%) y la necesidad económica (12,7%). Las potencialidades identificadas fueron horarios de trabajo flexibles y remuneración por horas; Las debilidades mencionadas fueron la falta de derechos laborales, la inseguridad y la inestabilidad profesional. Para los profesionales de enfermería, los contratos de trabajo temporal son una opción atractiva, pero se sienten inseguros por la incertidumbre sobre la continuidad de los contratos.

Descriptores: Enfermeras Practicantes; Servicios Externos; Condiciones de Trabajo; Enfermería; Salud Laboral.



Introdução

O significado do labor para a sociedade, por muito tempo esteve associado apenas a satisfação dos resultados advindos dos esforços depreendidos para gerar bens de consumo próprio. Contudo, esse conceito tem importância para indivíduos e organizações mediante a possibilidade de rendimento financeiro, oportunidade de crescimento pessoal, desenvolvimento da autoestima, identidade profissional e inserção social. Para além da subsistência e consumo, trabalhar representa ao indivíduo fonte de reconhecimento e autonomia¹.

O trabalho pode ser desenvolvido em instituições pública, filantrópica e privada, porém para muitas pessoas, trabalhar em uma empresa pública significa segurança e estabilidade no seu vínculo empregatício. Na gestão pública, a Lei n.º 8.112/90, regulamenta o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais, estabelecendo limites de gastos com contratação de trabalhadores nas três esferas de governo, municipal, estadual e federal². Essa limitação dificulta a admissão de profissionais levando à diversificação das formas de contratação, para garantir a continuidade do funcionamento dos serviços de saúde.

Desse modo, são inseridos os modelos alternativos de contratações via Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) tais como, contratações diretas ou por meio de convênios com outras instituições, contratações temporárias, remuneração por prestação de serviços e contratação de cooperativas de profissionais de saúde³.

A contratação de serviços terceirizados de profissionais autônomos, cresceu em decorrência das mudanças com a contrarreforma trabalhista, como a alteração das formas de contratação e facilidade para desligamento de profissionais das empresas, alterações na jornada laboral, na remuneração e nas condições de trabalho⁴.

Destaca-se que o profissional autônomo é aquele que pode atuar de forma contínua e remunerada, porém sem vínculo empregatício com a instituição contratante. Desse modo, não possui direitos e nem estabilidade profissional ou financeira, assumindo os riscos decorrentes do serviço prestado⁵.

Os serviços de saúde têm adotado a contratação de profissionais temporários para garantir a reposição rápida da equipe assistencial⁶. Observa-se que a modalidade de contratação para prestar serviço temporário na área da enfermagem, tem se tornado presente nas instituições de saúde, principalmente no ambiente hospitalar. A equipe de enfermagem é responsável pelo cuidado dos pacientes, bem-estar, autonomia, segurança e educação em saúde. Além disso, representam a maioria dos profissionais que compõe a equipe de saúde, portanto é importante que esses profissionais se encontrem satisfeitos, resultando em maior dedicação e melhor qualidade no cuidado ofertado⁷.

Diante dessas considerações, bem como dos estudos sobre contratos temporários para serviços prestados pela enfermagem, serem focados somente em aspectos associados aos contextos financeiro e administrativo, observa-se uma lacuna nas investigações sobre a percepção dos profissionais de enfermagem sobre

os contratos nessa modalidade. Conhecer tais percepções, é de fundamental importância para que os gestores em conjunto com profissionais de enfermagem, tenham um olhar aprofundado sobre essa modalidade de contratação, buscando estratégias que facilitem o processo laboral e por consequência uma melhor assistência aos pacientes e familiares.

Portanto, esta pesquisa teve por objetivo identificar as percepções de profissionais de enfermagem sobre a contratação temporária em hospital universitário público.

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva que seguiu os preceitos do *checklist Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research (COREQ)*⁸.

A população do estudo foi constituída por 190 profissionais de enfermagem, convidados pessoalmente em seu ambiente de trabalho para participar da pesquisa. O critério de inclusão foi que os participantes tivessem no mínimo seis meses de atuação na modalidade de contrato temporário de trabalho em um hospital universitário público, situado no norte do Estado do Paraná. Esses profissionais foram contratados via chamamento público, por meio de um edital com validade de até dois anos consecutivos, sem vínculo institucional, ou direito a férias e décimo terceiro.

Aceitaram participar da pesquisa 70 profissionais, os demais ou não foram localizados (70) após três tentativas ou se recusaram (50) a participar do estudo. A coleta de dados ocorreu no período de julho a setembro de 2019. Foi utilizado um questionário autoadministrado, fechado e com uma última questão aberta, que foi previamente analisado por sete experts em gerenciamento de enfermagem. Os experts foram contatados por e-mail e receberam o *link* para avaliação do formulário, preenchido no *Google Forms*. As avaliações retornaram em um período de 49 dias, após três solicitações de respostas. As adequações sugeridas foram em relação ao título do roteiro, assim como ordenamento das sessões, a fim de facilitar a compreensão dos participantes.

O questionário tinha por título “Perfil socioeconômico e laboral de profissionais de enfermagem autônomos”, composto por 29 itens divididos em quatro sessões: Características socioeconômicas; Características profissionais referentes à formação; Características profissionais referentes à atuação profissional; e Percepção em relação à atuação como profissional autônomo, o qual incluía questões referente aos motivos que levaram o trabalhador a exercer o vínculo autônomo, motivo de indicação ou não indicação do vínculo a outro colega da área, potencialidades e fragilidades do vínculo empregatício.

A aplicação do questionário foi realizada pela pesquisadora principal, que é enfermeira e possui capacitação na coleta de dados qualitativos. Os profissionais de enfermagem que aceitaram participar do estudo responderam às perguntas no local de trabalho, em ambiente reservado e horário conforme sua disponibilidade, sendo que somente o pesquisador e o participante



enfermagem e 20 enfermeiros. Os profissionais desenvolviam suas atividades profissionais em unidades de internação adulto e infantil, terapia intensiva adulto e infantil, pronto atendimento, maternidade, centro cirúrgico, quimioterapia, centro de tratamento de queimados e farmácia clínica, em turnos diurno e noturno.

A idade dos participantes variou entre 21 e 57 anos (36±7 anos), a maioria (85,7%) eram mulheres e 52,8% possuíam companheiro (a). Em relação à renda, 55,7% recebiam entre um e três salários-mínimos e 40% de quatro a seis salários-mínimos (salário-mínimo de referência em 2019). Quanto ao número de dependentes 32,8% declararam que três pessoas da casa dependiam da sua renda familiar. Além disso, 48,6% responderam que apenas duas pessoas contribuíam com a renda familiar. A maioria (71,4%) tinham filhos, 82,8% possuíam algum tipo de veículo e 74,3% referiu ter plano de saúde.

Com relação aos dados profissionais, 10% eram graduados, 22,9% especialistas e 67,1% com formação técnica, 57,1% formaram-se em instituição pública e 80% concluíram o curso há menos de 15 anos (9±6 anos). Em relação à capacitação profissional 37,1% possuíam-na por meio de cursos e/ou pós-graduação (instrumentação cirúrgica, socorrista, atenção básica em urgência e emergência, entre outros). Além disso, 8,6% declararam ter formação profissional em outra área (designer gráfico, direito, pedagogia). No que se refere à atuação profissional 61,4% estavam na instituição há menos de dois anos, 90% trabalhavam em apenas um turno (manhã, tarde ou noite) e 77,1% referiram exercer somente um vínculo empregatício.

Quanto à atuação como profissional autônomo, 45,7% informaram ter trabalhado em mais de dois contratos na instituição em estudo. Os que declararam possuir outro vínculo de trabalho atuavam nas áreas de enfermagem (34,3%), comércio ou decoração (15,6%), mediante contrato CLT (31,2%), autônomo (15,6%) ou estatutário (3,1%).

estivessem presentes. O tempo médio para responder as questões foi de aproximadamente onze minutos.

As respostas dos participantes foram analisadas por meio do *software* Iramuteq versão 0.7 Alpha, o qual é ancorado no *software* R estatístico, com linguagem *Phyton*, gratuito e de fonte aberta, que permite análises estatísticas a partir de um corpus textual ou tabelas indivíduos/palavras. Nesta pesquisa utilizou-se a análise baseada na nuvem de palavras, que agrupa e organiza graficamente os termos conforme sua frequência. É uma análise lexical simples, graficamente interessante, pois permite uma rápida identificação das palavras-chave do corpus textual⁹.

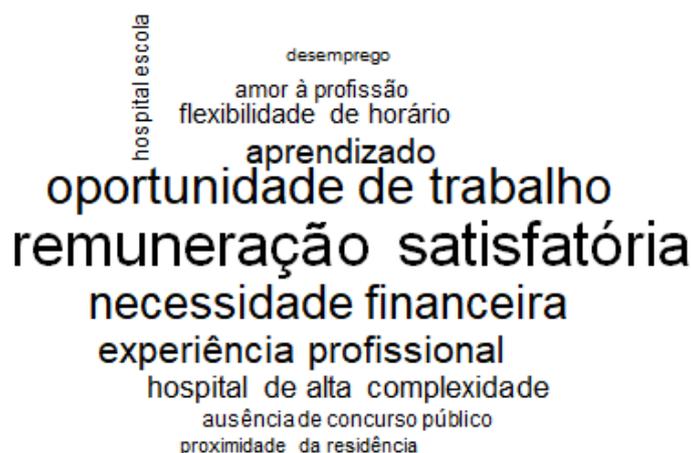
O *software* categorizou um corpus textual conforme frequência de palavras, formando uma nuvem de palavras, destacadas por tamanho da fonte das letras, onde quanto maior a frequência que uma palavra aparece, maior é a sua fonte. Foram consideradas as formas ativas e complementares dos textos e excluídas as palavras que apareceram menos de duas vezes.

Esta pesquisa seguiu todos os preceitos da Resolução n.º 466/2012 que se refere às pesquisas com seres humanos da legislação brasileira e obteve o parecer de aprovação n.º 3.171.598 concedido pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Londrina. Os participantes receberam e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido antes de responder o questionário, no qual foi explícito que poderiam deixar a pesquisa a qualquer momento, sem ônus ou prejuízo para eles. A participação não gerou algum risco para saúde ou tipo de constrangimento aos participantes.

Resultados

Os resultados foram apresentados de forma descrita, com frequência relativa e absoluta e os relatos por meio de figuras ilustrativas. Participaram da pesquisa 70 profissionais de enfermagem, sendo 50 técnicos de

Figura 1. Nuvem palavras relacionadas aos motivos expressados por profissionais de enfermagem para a escolha do contrato de trabalho temporário em Hospital Universitário Público. Londrina, PR, Brasil, 2021



Observou-se que 84,3% indicariam o tipo de contratação a outro profissional da área da enfermagem. Além disso, os motivos que levaram os participantes a escolherem trabalhar como profissional temporário estão descritos na Figura 1. As respostas resultaram em 149

ocorrências de termos, sendo destacadas 12 palavras principais: remuneração satisfatória (16,7%), oportunidade de trabalho (13,4%), necessidade financeira (12,7%), experiência profissional (9,3%), aprendizado (8,0%), hospital de alta complexidade (6,7%), flexibilidade de horário (6,0%),



em quatro segmentos de texto conforme apresentado na Figura 2 e 16 ocorreram menos de duas vezes.

As fragilidades pontuadas pelos entrevistados foram expressas em 147 ocorrências de palavras, das quais 137 resultaram em oito segmentos textuais principais conforme descritas na Figura 3, e dez apareceram duas vezes ou menos.

amor à profissão (4,6%), hospital escola (4,0%), ausência de concurso público (4,0%), proximidade da residência (2,6%) e desemprego (2,0%).

Em relação às potencialidades do contrato de trabalho temporário, 65,7% dos participantes as informaram, 21,4% disseram não as identificar e 12,8% não informaram nenhuma potencialidade. Nesta questão, ocorreram 90 tipos de termos, dentre esses, 74 resultaram

Figura 2. Nuvem palavras relacionadas às potencialidades do contrato de trabalho temporário em Hospital Universitário Público, expressados por profissionais de enfermagem. Londrina, PR, Brasil, 2021

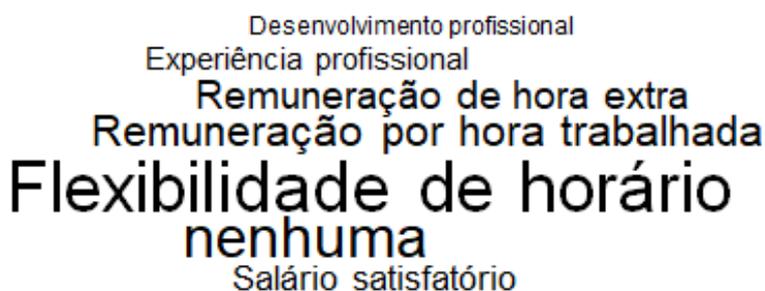
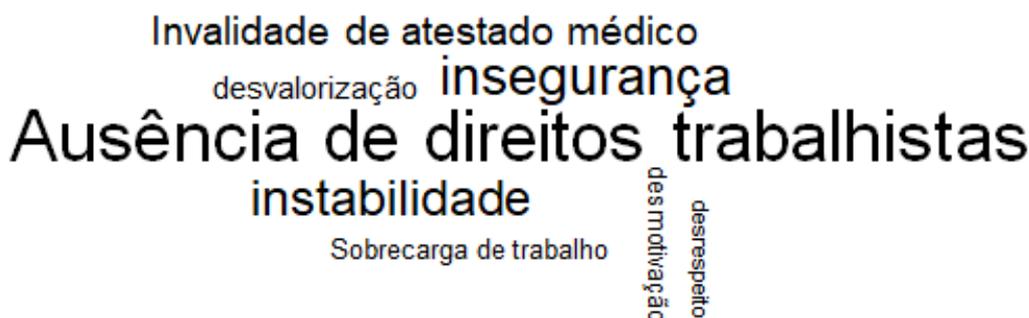


Figura 3. Nuvem palavras relacionadas às fragilidades do contrato de trabalho temporário em Hospital Universitário Público, expressados por profissionais de enfermagem. Londrina, PR, Brasil, 2021



Discussão

As percepções dos profissionais de enfermagem sobre o trabalho temporário em hospital universitário público perpassam por fatores pessoais que influenciam a decisão de assumir esse tipo de modalidade contratual e de permanecer nele, mesmo sendo por tempo determinado. As escolhas individuais culminam em concepções relacionadas às potencialidades e fragilidades.

As mudanças decorrentes da contrarreforma trabalhista, de modo geral possibilitaram aos empregadores um leque de opções para contratações atípicas, porém tendo como característica principal, a flexibilidade¹⁰. Tais mudanças, aplicam-se inclusive às instituições hospitalares, onde têm-se tipos de contratação alternativos aos concursos públicos, promovendo a terceirização dos serviços de enfermagem. A flexibilidade no trabalho proporcionada pelo tipo de vínculo é referida pelos entrevistados, os quais se veem em um cenário que compensa a instabilidade com a flexibilidade de horários e dias trabalhados^{3,5}.

Os principais motivos que levam à opção pela contratação como trabalhador temporário destacados nessa pesquisa consistiram na remuneração satisfatória,

oportunidade de trabalho e necessidade financeira vivenciada. Estes motivos podem ser entendidos como uma fuga do desemprego e como busca por melhores condições financeiras em curto prazo. Desse modo, entende-se que o profissional de enfermagem reconhece que sua função está inserida em um contexto no qual precisa trabalhar muito para alcançar uma melhor remuneração e, conseqüentemente, maior representação na sociedade em que vive^{3,5}.

Nas últimas duas décadas, os profissionais de Enfermagem no Brasil têm vivenciado variações significativas no mundo do trabalho. O mercado laboral tem apresentado assalariamento com vinculação do salário a diversas formas: por plantão, por hora trabalhada, contratos curtos e temporários, ausência de vinculação institucional, propiciando precarização, multiempregos e a insegurança no ambiente laboral¹¹.

O hospital universitário público onde o estudo foi realizado tem como umas de suas metas formar e desenvolver profissionais, sendo assim, ao considerar que a maioria dos entrevistados tinham menos de 15 anos de formação, eram adultos jovens e sem especialização, é



entre capital e trabalho, atribuindo uma falsa ilusão entre o equilíbrio de ambos, ao passo que os direitos profissionais sucumbem¹².

A terceirização é uma tendência no campo das contratações em instituições públicas de saúde. Entretanto, é visível que os profissionais possuem percepções favoráveis e desfavoráveis em assumir esse tipo de vínculo, a depender do contexto socioeconômico em que está inserido. Dessa forma, gestores devem estar atentos a esse novo vínculo de trabalho que ainda é incipiente e requer avaliações contínuas, a fim de que esse profissional possa ofertar um cuidado de enfermagem de qualidade, dentro de suas possibilidades e individualidades^{11,12}.

Diversos fatores contribuem para a satisfação profissional, como a remuneração, incentivo da instituição no desenvolvimento profissional, carga horária favorável, relacionamento interpessoal, reconhecimento de sua função, autonomia, resolubilidade no processo de trabalho, prazer em cuidar do outro e o sentimento de inserção em uma instituição¹³.

No mundo do trabalho, existe uma acentuada competição por empregos devido aos avanços tecnológicos e ao capitalismo, requerendo flexibilidade do trabalhador para adaptar-se às flutuações do mercado, submetendo-se a contratações instáveis com o intuito de ampliar possibilidades de trabalho e obtenção de renda. Este cenário é resultado de um mercado em mudança constante, que objetiva o lucro e por vezes não agrega o trabalhador como parte de um todo, mas como um indivíduo que presta serviço à instituição^{14,15}.

Cabe destacar ainda, que as condições da equipe de enfermagem brasileira diante ao mercado laboral, reflete uma categoria profissional economicamente ativa. No entanto, esse contingente dá sinais de problemas de empregabilidade plena, quando se registra quase 5% de desemprego aberto e 1,9% que declaram afastamento temporário da atividade profissional, o que corresponde a mais de 100 mil trabalhadores¹¹. Assim sendo, pode-se afirmar que é preciso reflexões e políticas públicas para os trabalhadores de enfermagem com contratos temporários, visando potencializar a saúde dos mesmos e por consequência a uma melhor assistência aos pacientes e familiares.

Considerações Finais

Os contratos temporários se configuraram em uma opção devido às necessidades financeiras dos profissionais de enfermagem, bem como uma oportunidade de inserção no labor. A flexibilidade no horário de trabalho e o retorno financeiro e foram pontos relevantes apontados pelos entrevistados. Já a supressão dos direitos trabalhistas no período contratual, o medo e a incertezas de continuidade dos contratos se configuraram como fragilidades.

Salienta-se a necessidade de aprimorar o processo de gestão dos serviços, para garantir que os direitos trabalhistas sejam cumpridos e os profissionais de saúde sintam-se seguros ao desempenhar suas funções, mesmo em contratos temporários.

possível perceber que trabalhar como autônomo significava uma estratégia de desenvolvimento e crescimento profissional, o que ficou destacado também nas respostas relacionadas aos motivos de busca pelo vínculo e às potencialidades, evidenciando uma valorização da conquista do espaço social e realização profissional^{3,5}.

As questões supracitadas podem ser de fato potencialidades, pois permitem que o profissional gerencie o quanto trabalhará e quanto receberá por isso, porém é passível de alerta, podendo afetar a saúde do trabalhador e ainda reforçar a fragilidade da relação do contrato^{3,5}. Contudo é perceptível que as potencialidades estão relacionadas à necessidade financeira e a de adquirir experiência profissional, interligando-se também com os motivos que levaram os indivíduos a escolherem a terceirização.

As relações de emprego construídas no Brasil e em outros países são substituídas pela possibilidade da contratação do autônomo de forma continuada, ao passo que o contrato assalariado perde espaço e o contrato comercial ganha, os trabalhadores perdem o acesso a direitos trabalhistas, estando sujeitos a prestar serviço continuamente. Este cenário impacta política, social, econômica e culturalmente a profissão da enfermagem, bem como a situação contratual a partir desta modalidade de contratação¹¹.

Algumas insatisfações expressas pelos profissionais de enfermagem em relação ao contrato temporário, como a ausência de direitos trabalhistas, sensação de insegurança e instabilidade profissional, vão ao encontro de resultados obtidos em estudo anterior, o qual traz esses pontos como modificações inerentes aos novos regimes de trabalho¹². De modo geral, devido às mudanças no regime de contratação de profissionais da enfermagem, essas insatisfações referem-se à sensação do trabalhador estar entregando sua atividade laboral, sem garantia de permanência na instituição, sob o risco de ser desligado a qualquer momento e sem qualquer bônus.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca que é preciso maximizar o trabalho descente e aponta dimensões inter-relacionadas de precariedade: insegurança do mercado de trabalho pela ausência de oportunidades de trabalho; proteção inadequada em caso de demissão; ausência de delimitações da atividade ou até mesmo de qualificação de trabalho; insegurança de integridade física e de saúde em razão das más condições das instalações e do ambiente de trabalho; baixa remuneração e ausência de expectativa de melhorias salariais; insegurança de representação quando o trabalhador não se sente protegido e representado por uma associação de classe, sindicatos, dentre outros¹¹.

A remuneração por horas trabalhadas foi expressa tanto como potencialidades, quanto como fragilidades do trabalho terceirizado na instituição hospitalar. Ao considerar que o salário, neste caso, é um componente altamente variável, pois depende diretamente da carga horária realizada, percebe-se certa desconstrução da perspectiva do trabalhador sobre a sua garantia financeira. Dessa forma é reforçada a distribuição desigual



Este estudo tem como limitação ter sido realizado em apenas uma instituição e apenas com um grupo profissional. Para pesquisas futuras, é relevante incluir novos grupos profissionais, com populações maiores e em várias instituições, onde seja possível fazer comparações entre os grupos para produzir evidências mais consistentes.

O estudo avança para o conhecimento, pois demonstra uma modalidade de contratação de serviços cada

vez mais prevalente, porém com poucas garantias ao trabalhador. A gestão dos serviços deve tecer esforços para assegurar aos profissionais de saúde terceirizados que seus direitos trabalhistas serão respeitados e cumpridos e deste modo, poderão desempenhar suas funções com mais qualidade.

Referências

1. Costa SDM, Marques EMI, Ferreira ACC. Entre sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores estudantes. RGO. 2020;13(1). doi: <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i1.4802>
2. Brasil. Diário Oficial da União. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm
3. Barbosa ACQ. Profissionais em hospitais de pequeno porte brasileiros. Rev. adm. empres. 2017;57(2):178-195, 2017. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020170207>
4. Passos SS, Lupatini M. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. Rev katálysis. 2020;23(1). <https://doi.org/10.1590/1982-02592020v23n1p132>
5. Krein JD. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. Tempo Soc. 2018;30(1):77-104. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>
6. Silva VL. Principais Vantagens e Desvantagens da Terceirização dos Serviços na Saúde Pública Brasileira. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. 2019;10(4):170-187. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/saude/terceirizacao-dos-servicos>
7. Franco MF, Farah BF. A percepção dos sentidos do trabalho para enfermeiros no âmbito hospitalar: The perception of the meaning of the work for nurse in the hospital scope. Rev. Enferm. Atual In Derme. 2019;90(28). Disponível em: <http://www.revistaenfermagematual.com.br/index.php/revista/article/view/502>
8. Souza VRS, Marziale MHP, Silva GTR, Nascimento PL. Tradução e validação para a língua portuguesa e avaliação do guia COREQ. Acta paul enferm. 2021;34. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2021AO02631>
9. Souza MAR, Wall ML, Thuler ACMC, Lowen IMV, Peres AM. The use of IRAMUTEQ software for data analysis in qualitative research. Rev Esc Enferm USP. 2018;52:e03353. <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2017015003353>
10. Junior EFP, David HMSL. Trabalho de enfermagem e precarização: uma revisão integrativa. Enfermagem em Foco. 2018;9(4):71-76, 2018. Disponível em: <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/1325/481>
11. Machado MH, Koster I, Aguiar Filho W, Wermelinger MCMW, Freire NP, Pereira EJ. Mercado de trabalho e processos regulatórios – a Enfermagem no Brasil. Ciênc saúde coletiva. 2020;25(1). <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27552019>
12. Moreira JM, Farah BF, Dutra HS, Sanhudo NF, DBC Friedrich. Fatores desencadeadores de (in) satisfação no trabalho dos enfermeiros da atenção básica de saúde. Ciencia y Enfermería. 2019; 25:12. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/241c/3497558e484a0f8d527716d7dccb2b654a8b.pdf>
13. Ángel-Salazar EM, Fernández-Acosta CA, Santes-Bastián MC, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional e satisfação no trabalho em trabalhadores da saúde. Enfermería universitaria. 2020;17(3):273-83. Disponível em: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-273.pdf>
14. Ferraz DLS, Fernandes PCM. Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. 2019 Dec 20;22(2):165-84. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p165-184>
15. Moura MLC, Garcia CLLM, Azevedo SL. Qualidade de vida no trabalho da enfermagem: segurança, saúde e motivação. Glob Acad Nurs. 2020;1(3):e55. <https://doi.org/10.5935/2675-5602.20200055>

