



ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO EM SAÚDE

Ligia Regina Petim de Oliveira

OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE
DE SANTA MARIA.

Santa Maria

2012

Lígia Regina Petim de Oliveira

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE
DE SANTA MARIA**

**Trabalho de Conclusão do Curso de
Especialização (TCC) apresentado ao Curso de
Gestão em Saúde, da UFRGS.**

Orientador: Sidinei Rocha de Oliveira

Santa Maria

2012

Ligia Regina Petim de Oliveira

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE
DE SANTA MARIA**

Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização (TCC) apresentado ao Curso de Gestão em Saúde, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.

Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira – Orientador (UFRGS)

Prof. Ronaldo Costa Quintana – Tutor (UFRGS)

Aprovado em de.....de.....

RESUMO

Muitas discussões acerca do trabalho são abordadas, o qual surge como elemento essencial na condição humana e nas relações sociais, porém as referências relacionadas ao trabalho na área da saúde abarcam uma maior complexidade. A partir disso, o objetivo deste estudo foi analisar os sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais administrativos e operacionais de uma instituição pública de saúde. Participaram vinte e dois profissionais de ambos os sexos, que exercem suas atividades em Santa Maria. Foi utilizado um inventário abordando questões sobre a relação do profissional com o trabalho, o qual foi analisado e mensurado, além dos dados sócios demográficos. Os principais resultados foram observados através de seis categorias temáticas: Autoexpressão e realização pessoal, sobrevivência pessoal e familiar, justiça no trabalho, responsabilidade, envolvimento e reconhecimento e desgaste e desumanização, dimensionados conforme caracterização da amostra quanto ao gênero, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de serviço. Dessa forma, o estudo justifica-se pela possível contribuição no entendimento dos aspectos subjetivos percebidos diante desta vivência laboral. Considerando as atribuições dos significados singulares a cada sujeito relacionado ao nível de satisfação e conseqüentemente refletindo no clima organizacional da instituição de saúde. Os resultados do estudo evidenciaram que os profissionais trazem intrinsecamente suas representações subjetivas, projetando no trabalho sua própria história, bem como pontuou a importância efetiva de sua participação enquanto profissional da saúde de instituição pública.

Palavras-chave: Sentido; Trabalho; Profissionais da Saúde.

ABSTRACT

Many discussions about the work are discussed, which is an essential element in the human condition and social relations, but the references related to work in health encompass a greater complexity. The aim of this study was to understand how administrative and operational health professional perceive the meaning assigned to work. The participants included twenty and two professionals of both sexes, which exert their activities in Santa Maria. It was used an inventory addressing questions about the relationship of professional to work, which was analyzed and measured, besides the sociodemographic data. The main results were observed across six thematic categories: self expression and personal achievement, personal and family survival, justice at work, responsibility, commitment and recognition and wear and dehumanization, sized as characterization of the sample by gender, age, marital status, level of education and time of work. Thus, the study is justified by the possible contribution to the understanding of perceived subjective aspects of this labor experience. Considering the assignments of singular meanings to each subject related to the level of satisfaction and therefore reflecting the organizational atmosphere of the health institution. The study results showed that the professionals bring their inherently subjective representations, in designing their own work history, and pointed to the importance of effective participation as a health professional from public institutions.

Keywords: Sense, Labor, Health Professionals.

LISTAS DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – Pirâmide de importância segundo Maslow	16
QUADRO 1 – Definição das Categorias	19

LISTAS DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Categoria Temática x Gênero	21
GRÁFICO 2 – Categoria Temática x Faixa Etária.....	23
GRÁFICO 3 – Categoria Temática x Estado Civil	26
GRÁFICO 4 – Categoria Temática x Escolaridade.....	28
GRÁFICO 5 – Categoria Temática x Tempo de Serviço.....	31

LISTAS DE TABELAS

TABELA 1 – Caracterização dos dados sócios demográficos dos participantes	20
TABELA 2 – Perfil dos Participantes x Categoria Temática.....	33

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 OBJETIVOS.....	10
1.1.1 Objetivo Geral.....	10
1.1.2 Objetivos Específicos.....	10
1.2 JUSTIFICATIVA.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Interfaces do Trabalho.....	12
3 MÉTODO.....	18
3.1 Participantes.....	18
3.2 Instrumentos.....	18
3.3 Procedimentos.....	18
3.4 Análise dos Dados.....	19
4 RESULTADOS e ANÁLISE dos DADOS.....	20
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS.....	36
APÊNDICES.....	39
APÊNDICE A.....	40
APÊNDICE B.....	41

1 INTRODUÇÃO

Historicamente falando estudos sobre a dimensão que envolve a saúde não consistem em assunto recente, constata-se a intensidade de discussões no que diz respeito às melhorias no atendimento de demandas da sociedade. Sob este viés, Lancman (2008), descreve sobre a necessidade de assegurar recursos gerenciais, materiais e humanos, a fim de que os serviços de saúde tenham um funcionamento satisfatório, além do cuidado e promoção da saúde dos profissionais envolvidos, cuja experiência, integração e saber, consistem em fatores relevantes no processo de gestão, no que diz respeito ao aperfeiçoamento dos serviços e desenvolvimento do trabalho.

Associado a este contexto surgem questionamentos quanto ao universo do profissional de saúde, ao que remete o modelo organizacional do setor público, que se apresenta diferente do setor privado, relacionado à produtividade e a forma de realizar o trabalho, o qual se encontra envolvido e comprometido, sua incumbência em disseminar a construção adquirida, seu trabalho pela mudança de cenário, enfim, é a busca de respostas que visam compreender os fenômenos que abarcam a problemática da saúde pública, através da perspectiva dos profissionais atuantes nesta área, ou seja, como se configura sua participação efetiva como servidor público.

Neste sentido, muito se discute sobre o lugar que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos, sendo considerado como elemento essencial, tanto na condição humana como no estabelecimento das relações sociais. Além disso, na maioria das vezes, é permeado por concepções ambíguas, atravessada por sentimentos ora de prazer ora de sofrimento, que provocam uma repercussão na dinâmica psíquica de todo aquele que passa pela vivência do trabalho. Sob um viés mais filosófico, (GONÇALVES E WYSE, 1997) com a modernidade eticamente seguem-se princípios de individualismo, cujo comportamento remete a ordem do privado e não uma dimensão pública, emergindo como desafio no estabelecimento mais humano de convivência social, favorecendo o exercício da cidadania, dos interesses do bem público e da comunidade, propiciando e consolidando valores.

A partir do pressuposto de que todo ser humano necessita de investimento ao que tange na sua forma de responder frente às ações e atitudes, no âmbito laboral esta tônica também prevalece, pois se configura toda trajetória de vida singular a cada sujeito, evidenciando comportamentos e formas diferentes de conceber o processo de trabalho.

Diante dessa visão, cabe refletir sobre o desafio no que diz respeito à compreensão dos inúmeros significados atribuído ao trabalho, e, por conseguinte, no elo que se estabelece ao que concerne a motivação, comprometimento, satisfação no desempenho de suas competências no orbe do trabalho. Busca-se desta forma, compreender os impactos e reações percebidas no comportamento dos indivíduos, assim como desvelar os sucessos e fracassos no funcionamento das organizações. Considerando que, nas instituições de saúde as referências em relação ao trabalho são ainda mais complexas, por ter que dar conta da fragilidade das diferentes concepções saúde doença, da significação, dos fatores condicionantes, bem como das implicações de todo processo. Portanto, a partir deste estudo, propõem-se analisar os sentidos atribuídos ao trabalho com profissionais administrativos e operacionais de uma instituição pública de saúde.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Analisar os sentidos atribuídos ao trabalho com profissionais administrativos e operacionais de uma instituição pública de saúde.

1.1.2 Objetivos específicos

- Explorar as concepções de trabalho para estes profissionais;
- Identificar os fatores de motivação dos funcionários;
- Compreender a relação entre significado e a forma de relacionamento do profissional com a instituição.

1.2 JUSTIFICATIVA

Estudos investigam a relação do trabalho (ANTUNES, 2002), mas aqueles que exploram a questão do significado do trabalho surgiram mais recentemente, sendo permeado por pesquisas embasadas na motivação. Vroom (1964,1969 *apud* BORGES, TAMAYO e ALVES

FILHO, 2008), elabora a Teoria das Expectativas, o qual fundamenta seu modelo de motivação, tomando como referência determinados grupos de resultados do trabalho.

Dessa forma, o estudo justifica-se pela possível contribuição no entendimento dos aspectos subjetivos percebidos diante desta vivência laboral. Considerando as atribuições dos significados singulares a cada sujeito relacionado ao nível de satisfação e conseqüentemente refletindo no clima organizacional da instituição pública de saúde.

Tratando-se da realidade ao que remete o contexto da área da saúde, é concebível descrever que consiste em processo dinâmico, marcada por alterações em diversas dimensões e sentidos, envolvendo organização e pessoas. Entende-se, portanto, que deverá existir o sentimento de construção coletiva para que o resultado seja satisfatório para ambos. A partir disso, este estudo surge com a intenção de compreender como os profissionais que atuam em uma organização da área da saúde, se percebem neste contexto, oportunizando através disso, o reconhecimento da realidade ambiental, possibilitando contribuir com alternativas que possam trazer melhorias no processo de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Interfaces do Trabalho

Discussões acerca do trabalho convocam-nos a pensar sobre as inúmeras configurações que permeia este contexto, cabendo lançarmos diferentes olhares, pois consiste em um processo dinâmico, de construção e desafios. A palavra trabalho, segundo Lautier (1994), é originária do latim *tripalium*, primeiramente, tripé usado na ferragem do cavalo, após na tortura de prisioneiros, desde o início da idade média “trabalho” se revela com o sentido de instrumento de tortura, sendo uma palavra de pouco uso até o século XVII. A designação de atividades produtivas consistia na codificação do que era realizado, ou seja, “o artista criava, o camponês lavrava”, os que trabalhavam eram os operários, jornaleiros, e aprendizes, portanto, trabalho pertencia aqueles que somente trocavam por dinheiro o tempo gasto como trabalhador dependente, traduzindo-se enfim, como ausência de liberdade.

Ainda sob a ótica do autor, a partir do século V, na Grécia, o trabalho se delineava na esfera da economia e esfera doméstica, sem direito a expressão em espaços públicos, pois não eram considerados cidadãos, assim como suas atividades não eram valorizadas, caracterizando como “produção”, a política, ocupação dos homens livres e com privilégio da obtenção de lazer. Na Europa, a idéia centrava-se no status de quem executava, representando maior importância na caracterização da atividade. A partir desta idéia, cabe salientar que não está somente na palavra que se espargi, é também uma definição na denominação e maneira de revelar o processo de trabalho, ou seja, a invenção do trabalho desvela uma sociedade. (LAUTIER, 1994).

Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004) ao falarmos de trabalho primeiramente há de ficar evidente que tipo de trabalho se está fazendo referência, isto porque fica compreendido que a concepção de trabalho é construída a partir de cada sujeito, institui, portanto, diversificados conceitos e significados, assim como conjuntamente existem aspectos compartilhados.

Esses autores discorrem ainda que, a origem do trabalho resulta de necessidades naturais: fome, sede, entre outras, entretanto a realização deste acontece na interação entre

indivíduos, como também destes com a natureza (ANTUNES, 1997). Portanto, a maneira do pensamento, no que diz respeito ao trabalho, está atravessada pelas condições sócio-históricas em que cada indivíduo vivencia. Embora o contexto do trabalho seja abordado desde o começo da humanidade, ao que concerne como exemplo, o trabalho escravo, comunidade de caçadores, coletores, enfim, a conceituação se estabelece no âmbito da reflexão intelectual, somente nos dois últimos séculos.

Partindo deste pressuposto, compreende-se, portanto, que o trabalho está permeado por um campo que remete a uma constante construção e rompimentos de barreiras, que implica de certa maneira, na possibilidade de reflexões, críticas e mudança de paradigmas e neste contexto, destaca-se, portanto que a vida de todo indivíduo se delinea a partir da relação estabelecida com as organizações sociais, as quais são as responsáveis pela configuração de inúmeros processos que se apresentam como determinantes da qualidade de vida destes sujeitos (BASTOS et al., 2000).

Da mesma forma, Oliveira, Piccinini e Silveira (2010), descrevem sobre a contribuição de componentes sociais para a estruturação da subjetividade, ou seja, através das representações sociais se revela a forma de funcionamento do imaginário do indivíduo com o conteúdo significativo estabelecido no contexto em que está inserido. Desta forma, considera-se fator preponderante, para o entendimento da realidade do trabalho de todo ser humano o vislumbrar do significado atribuído ao mesmo. Dejours (1992) atribui também que é cabível considerar dois componentes ao que tange a relação do indivíduo com as significações, sendo o conteúdo significativo relacionado ao sujeito e o conteúdo significativo relacionado ao objeto. Ou seja, também no âmbito do trabalho, haverá de estar presente o investimento tanto material quanto afetivo, pois a natureza e o encadeamento simbólico delineiam paralelamente a dependência do que ele coloca de sentido naquilo que o cerca e no que produz.

Ainda sob a ótica do autor, o significado atribuído ao trabalho, remete a um problema que perpassa complexidade, à medida que evidencia a algo subjetivo, sendo, portanto, uma significação singular de cada sujeito, sob um atravessamento do passado, presente, vida íntima e história pessoal, enfim calcada na especificidade e unicidade de cada um.

À luz da psicologia, existem fatores fundamentais para o conhecimento do ser humano, onde implicaria no encadeamento de ações, levando em consideração às relações, pensamento, a comunicação, enfim, ter consciência de si mesmo e o envolvimento de outros. Uma reflexão sobre sentidos individuais atribuídos à palavra, um confronto mediante as

conseqüências, implicando a partir disso, o processamento da consciência do sujeito. (LANE, 1995).

Percebe-se que o contexto do trabalho desempenha uma importante representação, ao que concerne a vida em sociedade, onde o ser humano potencializa e re-significa sua subjetividade, perpassando de certo modo que, uma vida com sentido fora do trabalho pressupõe também um sentido dentro do trabalho. O trabalho constitui fator preponderante no desempenho das habilidades do indivíduo evidenciando uma ligação direta entre realização e resultado, sentido este, que direciona e propulsiona o funcionamento subjetivo, culminando como mantenedor da motivação dentro da esfera do trabalho (LUCHESE et al, 2010).

O trabalho ocupa um espaço significante na vida de todo ser humano, pesquisas (Morin, 1997; Vecchio, 1990) evidenciam que mesmo em condições de não trabalhar a grande maioria mesmo assim o faria, elegendo motivos de pertencimento, sentimentos de estar produtivo, enfim valores atribuídos conforme a história de vida de cada um. A atividade laboral perpassa um resgate e a influência ao que concerne a motivação, assim como a satisfação dos profissionais, o qual desvela a importância do sentido atribuído ao trabalho na realização e no desempenho das atividades (MORIN, 2001).

Ainda segundo Morin (2001), no funcionamento de uma organização haverá de existir uma correlação entre os que realizam e os que administram o trabalho. Portanto, o investimento percebido, refletirá no desempenho e mudanças de comportamentos que visam o estar comprometido para exercer as funções e, por conseguinte elucidará o quanto o nível de satisfação dos profissionais está refletindo como indicadores no funcionamento da organização.

Para Zariflan (2001), o serviço tem sua organização conectada intimamente ao valor do serviço, assim como na competência da produção do mesmo, cujo valor está compreendido na avaliação das condições a quem se destina e a competência, no impacto que a atividade desenvolvida causará, ou seja, a repercussão sobre a organização do trabalho, cujo conceito de valor está embasado na avaliação de utilidade, justiça, solidariedade.

A concepção dos serviços relacionado aos atores envolvidos é visto numa esfera de forma abstrata e genérica, onde raramente é oportunizado um posicionamento, quanto às regras e experiência frente o processo que identificaria as dificuldades ou problema de concepção, onde existe nos serviços públicos de saúde, o distanciamento entre a linha de frente e o órgão de decisão e regulamentação, esta falta de entrosamento dificulta a identificação de problemas, ao que concerne a prestação e resolução dos serviços. (LANCMAN, 2008).

Da mesma forma Merhy e Franco (2003), postulam sobre uma linha organizacional entre valor gerado entre resultados e recursos, pontuando também sobre o auto governo do profissional de saúde, ou seja, a autonomia elevada, apresentada pelos profissionais, quanto a realização de seu trabalho. Evidenciam uma preocupação relacionada ao modelo de gestão, que venha dar conta das exigências do SUS, a operacionalidade ao modelo industrial de produção.

Há uma convergência quanto ao olhar dos gestores, profissionais e da população referente à Gestão em Saúde, através das transformações preconizadas pelo movimento da Reforma Sanitária, que resultou na construção do Sistema Único de Saúde – SUS, cujas reivindicações de mudanças tinham como norte, a qualidade da gestão dos serviços. Este sistema, SUS, (Lei 8080/90), consiste em uma política social, que teve sua concepção junto com a Constituição Federal de 1988, que vem para romper com conceito antigo de saúde, é regido por princípios doutrinários, como universalização da saúde, equidade e integralidade e garantido por princípios organizativos. (PINTO SOBRINHO E MOURA, 2006).

Nesse sentido, Reinhardt (2006) descreve que a realização do serviço tem sua concretude na apropriação individual e coletiva, bem como na atuação dos profissionais através do cruzamento de saberes e práticas em benefício comum, perpassa, portanto que a eficácia dos serviços de saúde tem maior dependência dos recursos humanos, considerados insumos estratégicos para o alcance da qualidade, do que financeiros e materiais, os quais não são determinantes de qualidade e sim obstáculos. Portanto, a gestão de uma organização de saúde, poderá se constituir uma mola propulsora de novas percepções acerca das posturas, sentimentos e desafios que delineiam o âmbito do trabalho.

Morin (2001) descreve ainda que haja uma dependência entre características do trabalho e diferenças singulares dos profissionais, que mostram um panorama do grau de motivação e satisfação, como também em relação à produtividade de cada um, onde se dá um envolvimento do estado psicológico determinando formas de agir e comportamentos diferenciados, considerando as necessidades individuais.

Da mesma forma, Maslow (1968 *apud* HOWARD, 2004), descreve sobre uma hierarquia de necessidades inatas (Figura 1), que ativam e norteiam o comportamento humano; - necessidades fisiológicas, segurança, afiliação e amor, estima e auto realização, consistindo em uma pirâmide, onde se estruturam ordenadamente da mais forte a mais fraca, podendo sofrer influência ou anulação por intermédio do aprendizado, expectativas sociais ou medo de desaprovação. Por conseguinte, tais comportamentos utilizados na satisfação das respectivas necessidades, são aprendidos, portanto, poderão ser variáveis, por tratar-se de

diferentes pessoas, assim como tal ordenamento será determinado pela prioridade de satisfazer as necessidades, onde geralmente apenas uma dominará a personalidade.

Figura 1 – Pirâmide de importância segundo Maslow.



Fonte: WAGNER, H. 2003

As vivências revelam constantemente uma busca de renovação, onde de certa maneira o ser humano raramente se mostra com nível elevado de satisfação em relação as suas necessidades, pois é concebível referir que estas necessidades são inerentes a cada indivíduo, tornando difícil que o fator motivacional seja externo a ele, sendo possibilitado que o outro seja capaz de satisfazer as necessidades, pois cada ser humano dispõe de suas próprias motivações, a qual estimula a ação. Ainda, podendo salientar que motivação consiste em um sintoma psíquico, o qual percorre uma trajetória focando a busca de algo próprio de cada ser humano, tornando-se abrangente ao que tange o significado singular de cada sujeito. (MIRANDA, 2009)

Para Chiavenato (2004), a definição do conceito de motivação, torna-se difícil, a partir de que evidencia sentidos diferenciados, pois o entendimento sobre o que é “motivo”, estaria no impulso daquilo que faz o indivíduo agir, assim como na origem a um tipo de comportamento, o qual poderá surgir de estímulo externo como também através de processos mentais, ou seja, internos. Discorre ainda acerca da existência de um ciclo motivacional, que

se dá a partir do surgimento de necessidades, a qual provoca rompimento do estado de equilíbrio do organismo, ocasionando tensão, insatisfação, enfim, estado este que oportuniza ao indivíduo através do desconforto vivenciado, a busca de determinada ação, com o intuito de desvencilhar-se desta sensação (tensão) que ao conseguir atingir o objetivo, irá satisfazer sua necessidade, em contrapartida voltará ao estado de equilíbrio inicial, por conseguinte com a satisfação da necessidade, deixa de ser estímulo de motivação para o comportamento.

Quanto à motivação humana no trabalho, remete que está direcionada unicamente à responsabilidade do próprio indivíduo (AGUIAR, 1992), da mesma forma, Tamayo e Paschoal (2003), discorrem sobre que a motivação no trabalho, está no âmbito da interação entre interesses organizacionais e interesses dos profissionais, onde o ser humano ao fazer parte de mundo do trabalho desvela como interesse básico, a satisfação de suas necessidades, a realização de suas expectativas, portanto, é considerável salientar que a discussão acerca da motivação laboral, pontua como fatores básicos, os motivos que estimulam os indivíduos às atitudes, bem como a importância de se considerar as diferenças particulares de cada um, enfim motivação é a consequência da interação entre sujeito e circunstância.

A partir desta perspectiva, lança-se um olhar ao processo de trabalho na área da saúde, o qual apresenta características singulares, pois realiza um serviço que remete a pessoas, segundo Merhy (1995), a operacionalidade dos serviços de saúde, consiste na produção do cuidado, onde se estabelecem vínculos, bem como relação interpessoal, com a finalidade de alcançar a cura e a saúde. Neste sentido, entra em cena o profissional de saúde, que ocupa um lugar de grande relevância nesse processo produtivo, onde assume o papel de cuidador, pois estará confrontando-se com um trabalho que visa atender uma demanda atravessada pela dor, sofrimento de indivíduos fragilizados, porém desejantes de saúde.

Através deste enfoque é relevante abordar ao que concerne uma política pública, ao que se faz referência mais diretamente a Política Nacional de Humanização, que faz parte do contexto, a qual vem atender a demanda do coletivo, direcionada a usuários do Sistema de Saúde, assim como também atender o trabalhador da respectiva área. Tratando-se da Política Nacional de Humanização, é conveniente salientar que esta, teve sua implementação com a finalidade de trazer novas fórmulas e modificações no funcionamento do Sistema Único de Saúde, sendo compreendida a partir da temática Humanização, a valorização dos diferentes indivíduos que se encontram implicados no processo de saúde, tanto usuários, trabalhadores e gestores e vista como eixo que norteia as práticas de atenção e gestão. (HUMANIZA SUS-MS, 2010).

3 MÉTODO

O presente estudo tem delineamento transversal com abordagem (LAVINE & DIONE, 1999), (ARAÚJO; OLIVEIRA, 1997), visando compreender possíveis impactos sobre a interação do profissional com seu trabalho, a partir do sentido atribuído e o reflexo deste no perfil de seu desempenho. Sendo utilizado um método de pesquisa exploratória, caracterizando-se como levantamento de dados, tendo como foco analisar e fazer um reconhecimento de possíveis hipóteses e identificação de determinantes pertinentes ao objeto do estudo, através de poucos participantes, consistindo inicialmente como introdução a uma pesquisa quantitativa a ser aplicada em maior escala.

3.1 Participantes

Os participantes do estudo foram 22 profissionais, de ambos os sexos, residentes na região de Santa Maria que se encontram desempenhando atividades administrativas e operacionais em uma instituição pública de saúde, com condições sócias demográficas diversificadas, idades, tempo de serviço e cargos, cuja amostra foi por conveniência.

3.2 Instrumentos

Foi utilizado questionário (Apêndice B), com questões versando sobre a temática do estudo, adaptados a partir do Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho - IMST (2003). A primeira parte composta pelos dados sócios demográficos. As demais sobre a experiência do trabalho associado à satisfação, à motivação e ao desempenho dos profissionais na instituição.

3.3 Procedimentos

A coleta de dados se deu através de questionário, que foram aplicados e, posteriormente, analisados e mensurados.

Foi realizado contato com os profissionais e entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para conhecimento do estudo do qual participariam. Além disso, foi garantido que sua participação fosse voluntária, sem benefícios materiais e que haveria

confidencialidade dos dados. Foi realizado um levantamento de informações a fim de definir a amostra e posteriormente utilizou-se um convite informal como critério para seleção, considerando a disponibilidade dos profissionais. Após o aceite dos mesmos, foi marcado local e hora sendo aplicado individualmente, onde inicialmente foi esclarecido o objetivo do estudo, seus direitos, assim como explicações sobre o método, sendo realizado um rapport com os profissionais.

Este estudo caracteriza-se por ser de risco mínimo as participantes conforme Resoluções do Conselho Federal de Psicologia n. 016/2000 e Conselho Nacional de Saúde 196/1996.

3.4 Análise dos dados

Os dados sócios demográficos foram analisados segundo estatística descritiva. A partir do estudo foram dimensionados os dados elencados, possibilitando realizar um detalhamento das categorias temáticas, descritas e exemplificadas para melhor compreensão (Quadro 1).

Quadro 1 – Definição das categorias.

1. Auto Expressão e Realização Pessoal	O trabalho como expressão de oportunidade de reconhecimento, aprendizagem, tratamento respeitoso, crescimento pessoal, confiança.
2. Sobrevivência Pessoal e Familiar	O trabalho como definição de garantia das condições econômicas, estabilidade, sustento e assistência própria e para família.
3. Justiça no Trabalho	O trabalho como percepção de igualdade relacionada aos deveres e direitos entre os profissionais, retorno econômico compatível, garantia das condições de segurança pessoal e material.
4. Responsabilidade	O trabalho como definição de provedor do sentimento de dignidade, sentimento produtivo e colaborador, cumprimento de tarefas e comprometimento com suas próprias decisões.
5. Envolvimento e Reconhecimento	O trabalho como percepção relacionada ao próprio desempenho, identificação com as atividades, influência exercida, inclusão na organização e no grupo.
6. Desgaste e Desumanização	O trabalho como percepção relacionada à desvalorização, negação da condição humana, discriminação, esgotamento, exigência de rapidez.

Fonte: Adaptada a partir do IMST (2003) – Medidas do Comportamento Organizacional.

Dessa forma, a partir do aprofundamento teórico acerca do tema relacionado ao objeto de pesquisa na seção “Referencial Teórico” e subsequentemente apresentada a metodologia utilizada, serão discutidos os resultados e análise dos dados na seção seguinte.

4 RESULTADOS e ANÁLISE DOS DADOS

Inicialmente, será apresentada a caracterização da amostra quanto aos dados sócios demográficos (Tabela 1). Posteriormente, serão apresentadas as respectivas categorias temáticas.

Tabela 1 - Caracterização dos dados sócio demográficos dos participantes.

IDADE	ESTA DO CIVIL	ESCOLARIDADE	TEMPO SERVIÇO	SEXO	PARTICIPANTE
20-30	C/companheiro	Ensino médio	menos de 15 ^a	M	P.1
41-50	C/companheiro	Ensino fundamental	21 a 30 ^a	M	P.2
41-50	C/companheiro	Ensino médio	21 a 30 ^a	M	P.3
41-50	Casado	Especialização	Menos de 15 ^a	F	P.4
41-50	Solteiro	Ensino médio	21 a 30 ^a	F	P.5
41-50	Solteiro	Especialização	16 a 20 ^a	F	P.6
41-50	Solteiro	Médio profissional	16 a 20 ^a	M	P.7
41-50	Solteiro	Superior completo	21 a 30 ^a	F	P.8
51-60	C/companheiro	Especialização	> 30 ^a	M	P.9
51-60	C/companheiro	Médio profissional	> 30 ^a	M	P.10
51-60	Casado	Ensino fundamental	> 30 ^a	M	P.11
51-60	Casado	Ensino médio	> 30 ^a	M	P.12
51-60	Casado	Ensino médio	21 a 30 ^a	F	P.13
51-60	Casado	Especialização	Menos de 15 ^a	M	P.14
51-60	Casado	Médio profissional	> 30 ^a	M	P.15
51-60	Separado	Superior completo	Menos de 15 ^a	F	P.16
51-60	Solteiro	Especialização	> 30 ^a	F	P.17
51-60	Solteiro	Especialização	16 a 20 ^a	F	P.18
51-60	Solteiro	Especialização	16 a 20 ^a	M	P.19
51-60	Solteiro	Mestrado	16 a 20 ^a	F	P.20
51-60	Solteiro	Superior completo	21 a 30 ^a	F	P.21
>60	Casado	Superior completo	> 30 ^a	M	P.22

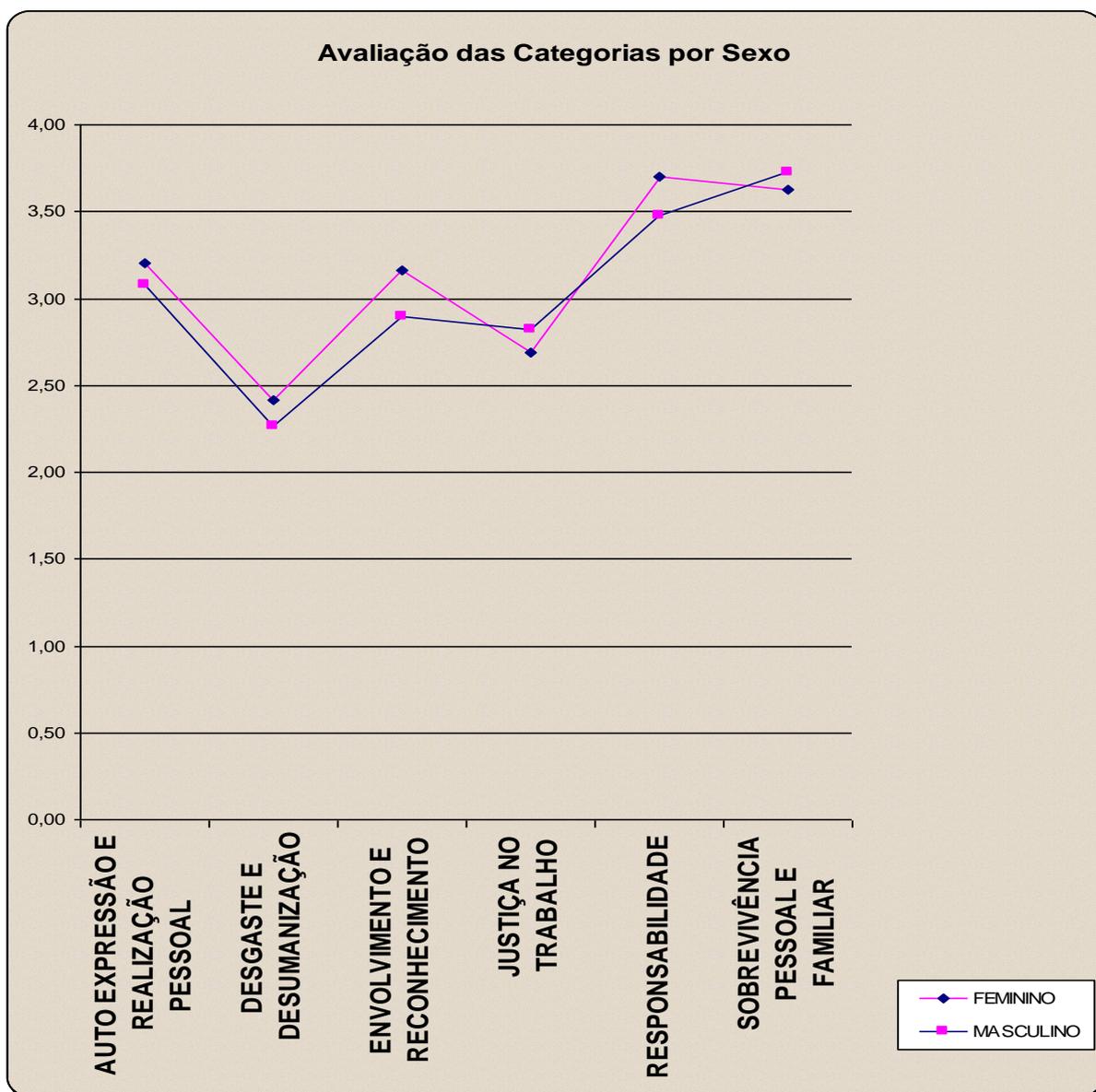
Legenda: E=Participante

M=Masculino

F=Feminino

Pode-se observar (Tabela 1), que os participantes se configuram em amostra de nível educacional variado, cujos estados civis se configuram diversificados, entretanto quanto à faixa etária, a amostra se configura mais homogênea, ou seja, a maioria dos participantes encontra-se na faixa etária dos 40 anos aos 60 anos, quanto ao tempo de serviço foi observada uma variação. A seguir será apresentado um detalhamento (gráficos) elucidando os resultados obtidos através do inventário.

Gráfico 1 - Categoria Temática x Gênero



Fonte: Pesquisa junto a profissionais de Instituição Pública de Saúde de Santa Maria
Data: dezembro 2011

Quanto ao gênero (Gráfico 1), foi observado que as mulheres mantiveram índices maiores dos que os observados nos homens em quatro das seis categorias temáticas, porém ao

que se refere à justiça no trabalho e sobrevivência pessoal e familiar houve um declive. Tratando-se da primeira (justiça no trabalho), pode-se salientar que o gênero feminino, se mostrou em condições desfavoráveis em relação ao gênero masculino, por conseguinte evidenciou uma menor preocupação com fatores referentes à sua sobrevivência.

Neste sentido Mawel Call (1996, *apud* CASTELLS 2001), aponta que com a globalização, a mulher avançou em busca de seu espaço e reconhecimento, principalmente ao que se refere o mercado de trabalho, tendo importante representação na força de trabalho, onde não sofre discriminação em relação às exigências na realização laboral que necessita de menor qualificação, mas são discriminadas justamente por desempenharem semelhante função masculina com menores salários e menores oportunidades de crescimento profissional.

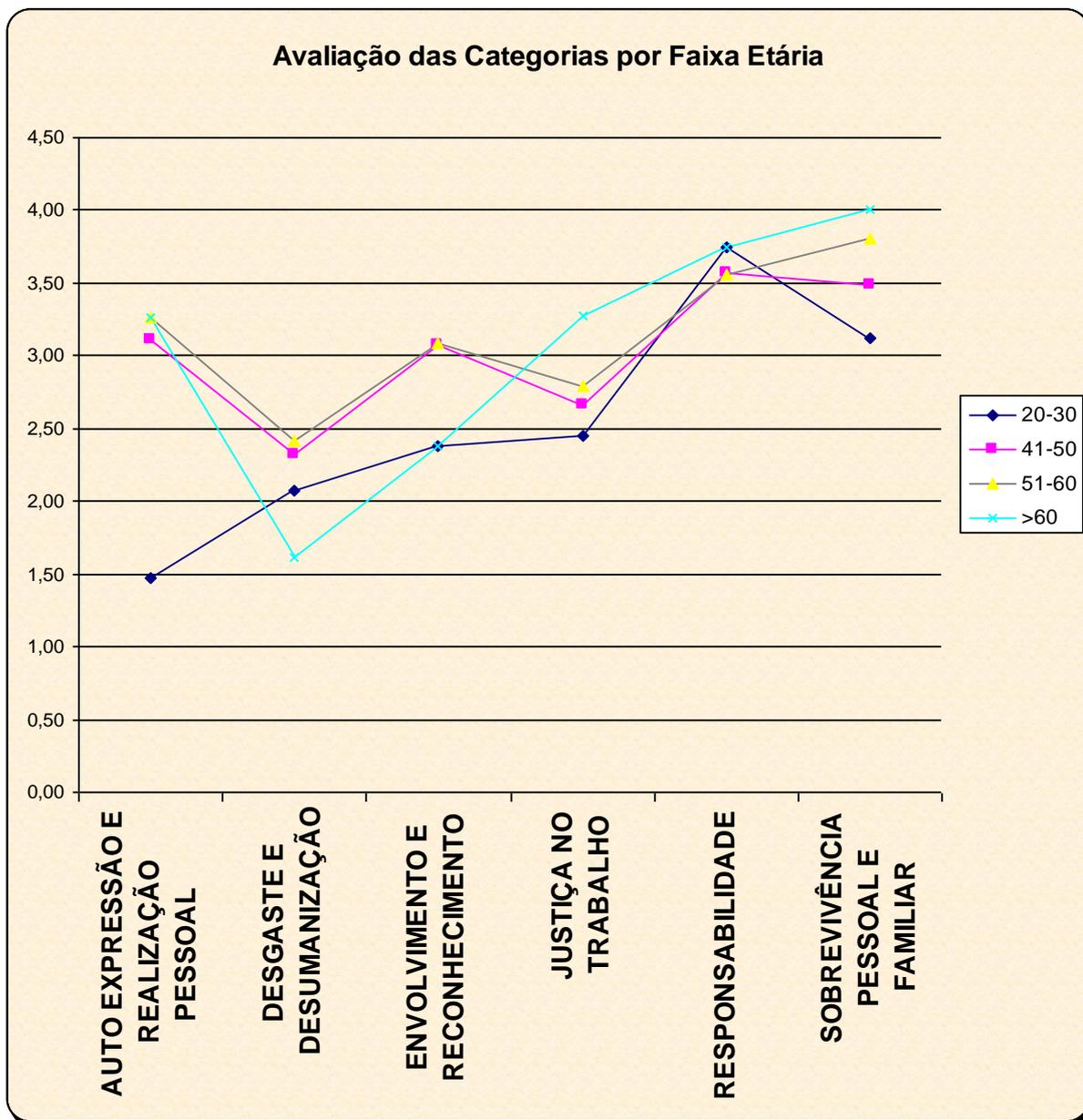
Pode-se observar que embora venha assumindo duplicidade de papéis a mulher não evidencia preocupação com sua sobrevivência, algo que remete a função masculina. Destaca-se aqui a contribuição de Fonseca (2000), quanto ao papel da mulher na contemporaneidade é um elemento a ser considerado na mudança de identidade feminina como atributo conquistado através do movimento feminista e ao mesmo tempo é dotado de um sentimento ambivalente, pois confere a mulher uma responsabilidade que muitas vezes não consegue dar conta. Para o autor a mudança pelo qual a mulher vem passando deve-se a percepção ao que se refere a questionamentos levantados sobre sua condição de sentirem-se exploradas, onde a solidariedade entre elas faz germinar sementes de idéias feministas, segundo registros de historiadores, considerando este movimento transformador, que teve como fundamento histórico, desafiar o poder de dominação patriarcal, com o comprometimento de por fim à dominação masculina, tendo como essência a redefinição da identidade da mulher.

Da mesma forma, no que se refere ao sentimento de justiça, Dejours (1987,1988 *apud* FONSECA 2000), salienta que existem no trabalho dois sintomas básicos identificados: insatisfação e ansiedade. Sendo a primeira (insatisfação) relacionada ao contexto significativo da tarefa, ou seja, conteúdo ergonômico do trabalho, quando a tarefa perde seu significado a satisfação se instala, surgindo sentimento de indignidade, inutilidade, desqualificação, menos valia ou vivências depressivas. No caso da mulher, pela dupla jornada de trabalho, a ansiedade se torna mais evidente, colocando em risco o equilíbrio mental do profissional.

Complementando o estudo, entende-se que embora a mulher venha ocupando espaços antes ocupados pelos homens, ainda assim traz em seu histórico registro da constante busca de reconhecimento de sua capacidade e o sentimento de pertencimento ao mundo marcado pelo domínio masculino. Desta forma, é concernente avaliar outros condicionantes, a fim de buscar

uma compreensão do sentido atribuído ao trabalho dado por estes homens e mulheres conforme a faixa etária em que se encontram.

Gráfico 2 - Categoria Temática x Faixa Etária



Fonte: Pesquisa junto a profissionais de Instituição Pública de Saúde de Santa Maria
Data: dezembro 2011

Quanto à faixa etária (Gráfico 2), destaca-se a categoria autoexpressão e realização pessoal com o índice mais baixo entre todas as demais, (1,47), observado na faixa etária dos 20 aos 30 anos, onde as outras faixas etárias mantiveram um índice mais equivalente. Já nas categorias: desgaste e desumanização foram observados que a faixa etária maior de 60 anos foi a que apresentou menor índice (1,62), evidenciando, portanto, não representar importância

percebida nesta categoria como reflexo do trabalho na vida profissional, porém foi nesta faixa etária que se observou uma ascendência, culminando na importância evidenciada quanto à sobrevivência, onde manteve o índice mais elevado (4,00).

Nas faixas etárias 41 a 50 anos e 51 a 60 anos, pode-se salientar que mantiveram equivalência em todas as categorias, com uma média geral de 2,93 e 3,07 respectivamente. Destaca-se a categoria responsabilidade, a que apresentou maior equivalência entre todas as faixas etárias, com uma média geral de 3,58, sendo observado que as faixas etárias, dos 20-30 anos e maior de 60 anos demonstraram a mesma média (3,75), o mesmo se aplica as faixas etárias 41-50 anos e 51-60 anos, com média de 3,57 e 3,58 respectivamente. Nesta categoria, é concebível relatar que foi a faixa etária dos 20 aos 30 anos, ao que se refere ao somatório de todas as categorias, a que apresentou menor média 2,29, sendo que a média geral ficou em 2,98, isto, portanto, leva-nos a pensar sobre causas destas diferenças percebidas, logo que estes participantes estão no início do contexto do trabalho.

Neste contexto destaca-se a função do trabalho, o qual se desvela como um dos pilares que sustenta a sociedade, pois é através dela que a existência dos seres humanos se estrutura, ou seja, o homem constrói sua natureza, segundo já descrito por Maslow a partir da satisfação das necessidades. Para Codo (1995), nos dias de hoje, o trabalho executado, bem como o resultado, embora fundamentais para a construção da identidade, configuram-se de forma clara na moderna sociedade liberal e industrial.

Assim, a estrutura básica do ser humano vai sendo construída, atingindo assim o seu lado social, estabelecendo uma relação com o mundo, onde fazem parte as relações de trabalho. Entretanto, é cabível salientar que a forma como o trabalho vem se delineando, remete a reflexão sobre comportamentos, pois o trabalho na sociedade atual desempenha a função de critério social, diferenciando-se das gerações anteriores.

Há pouco tempo afirmava-se que o Brasil era um país de jovens, nos dias de hoje, portanto já se volta à atenção para um futuro bem próximo, ao que diz respeito à população de pessoas mais velhas, os quais significativamente serão bem mais do que a que tem hoje. Isto implica em repensar algumas considerações acerca do que envolve o social, onde o trabalho faz parte deste contexto.

Conforme Zimmerman (2000), o envelhecer pressupõe alterações físicas, psicológicas e sociais, onde à medida que as pessoas vivem mais, a tecnologia avança a passos largos, os meios de comunicação bombardeiam com dados e informações, as mudanças acontecem muito rapidamente, exigindo a introdução de novos conceitos e maneiras diferentes de viver e uma grande flexibilidade e capacidade de adaptação.

Pressupondo igualmente Krawulski (1998), que a sociedade percorre trajetórias estabelecidas por determinantes que tiveram resultados bem sucedidos, sendo isso, um nexos causal pela superioridade da economia, assumindo uma perspectiva como detentora de status social. Questionamentos surgem a cerca do sentido e valorização atribuído ao trabalho por jovens atuais, pois pesquisas (SILVA e MAGALHÃES, 1996), evidenciam a existência de padronização de atitudes, comportamentos, aspirações, entre outros, revelando um cenário composto por indivíduos que não almejam transformações sociais, nem mesmo idealizam filosofias de vida, como das gerações anteriores.

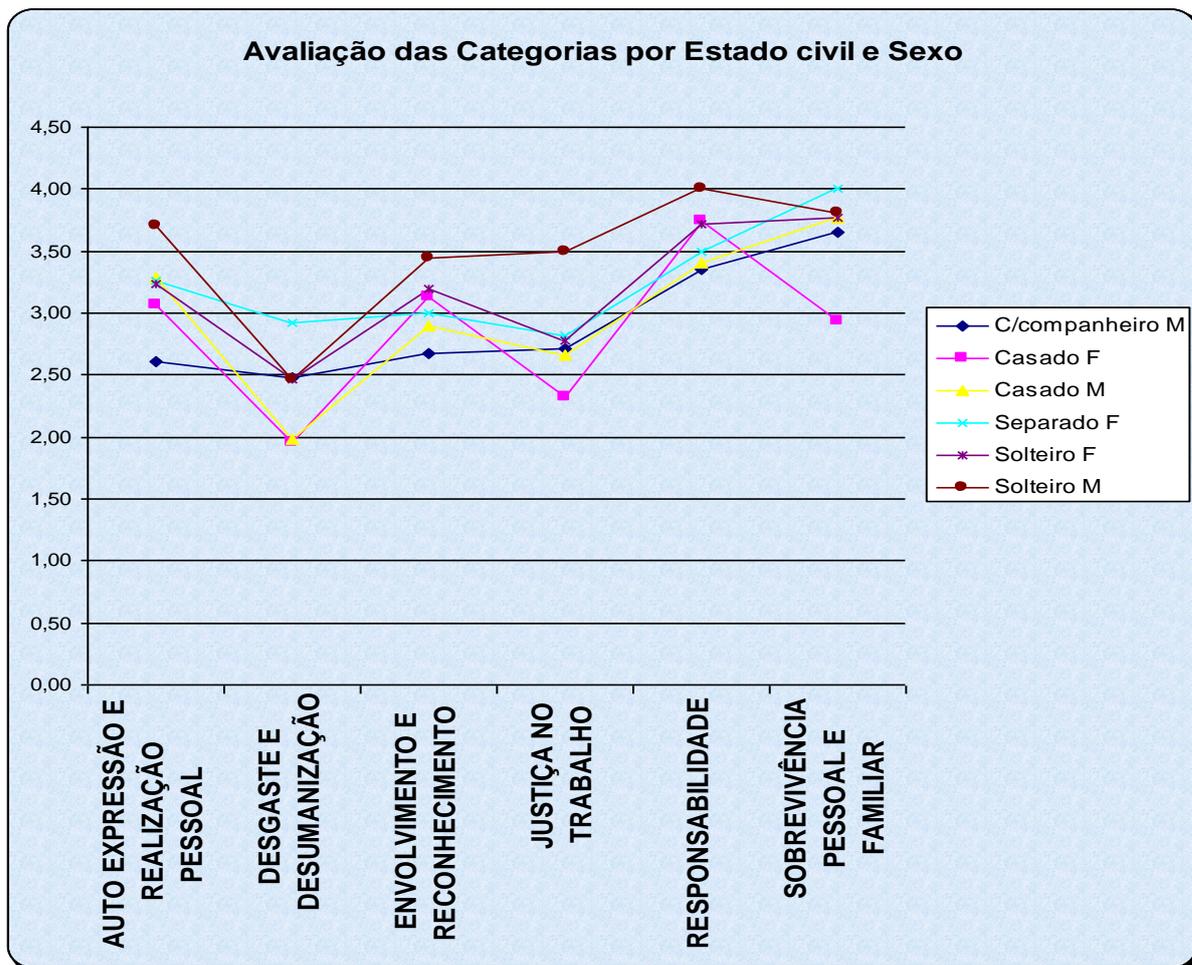
Os autores argumentam ainda, que de maneira mais generalizada são jovens autoconfiantes, seres desejantes de sucesso profissional, cuja finalidade está na obtenção de vida confortável, trabalho que dê prazer, enfim perpassando a idéia de que o jovem da atualidade tem seu perfil traçado pela identificação de princípios, tabus de sua geração, buscando uma diferenciação da matriz originária, a geração de seus pais.

Sob este enfoque, foram observadas algumas diferenciações quanto a faixa etária, podendo ser entendido como confronto de gerações, onde por exemplo, os jovens ao contrário dos adultos mais velhos não se preocupam com sua sobrevivência, o que está naturalmente incutido na sociedade atual, como uma adolescência tardia, apresentando outras aspirações, dos quais, muitos mesmo trabalhando continuam dependentes de seus pais, e por conseguinte os profissionais mais velhos apresentam-se preocupados com sua sobrevivência.

Oliveira (2002) postula sobre a evolução dos estudos de grande representatividade ao que diz respeito à motivação para o trabalho, durante o século passado, permeado pelo significado construído pelos indivíduos, construção esta que se dá de forma particular e dinâmica, recebendo influência do meio em que se encontram inseridos, inclusive no trabalho, e que, por conseguinte, este sentido atravessado por significações se faz distintamente nas diversas gerações.

Continuando o estudo, questiona-se sobre as possíveis hipóteses em relação à condição civil e quanto ao gênero, e o quão isto poderá representar, interferir ou modificar atitudes e comportamentos.

Gráfico 3 - Categoria Temática x Estado Civil



Fonte: Pesquisa junto a profissionais de Instituição Pública de Saúde de Santa Maria
Data: dezembro 2011

Em relação a esta categoria (Gráfico 3), foi também analisado o gênero juntamente com a condição civil, observado que as categorias responsabilidade e sobrevivência pessoal e familiar foram as que apresentaram maior média geral, sendo na primeira (3,58) e na segunda (3,75). Quanto à responsabilidade, foram os homens, solteiros, os que evidenciaram maior representatividade, com média de (4,00), referindo também que foram eles os que mantiveram maior índice em relação aos demais participantes na maioria das categorias, apenas evidenciando pouco valor no que diz respeito à categoria desgaste e desumanização, a seguir apareceram às mulheres, casadas com 3,75, bem como as solteiras demonstraram também relevância nesta categoria (responsabilidade) com média (3,71), numa média geral de 3,58.

Destaca-se que através da análise percebeu-se que as mulheres casadas foram as que evidenciaram menores índices em relação aos outros participantes, quanto a sua atividade profissional ao que tange ao sentimento de desgaste e desumanização (nesta mantiveram

equivalência com os homens casados), justiça no trabalho assim como a sobrevivência. Da mesma forma, no que diz respeito à sobrevivência, foram observados que as mulheres com condição civil separada, foram as que evidenciaram dar maior importância com média (4,00). Cabe salientar que a categoria desgaste e desumanização, foi a que apresentou mais equivalência, ou seja, o masculino solteiro e masculino com companheiro e feminino solteiro, mantiveram um índice com variação de 2,46; 2,47 e 2,48 respectivamente.

Para Sanches e Gebrim (2003), uma mudança cultural vem se adaptando através de movimento, diante as diferentes culturas, sendo reforçado pelo engajamento coletivo das mulheres que percebem a transformação pela qual estão passando, no que diz respeito à sua condição dentro da família, como também no contexto social, diluindo mais o conceito patriarcal homem/mulher, construindo identidade com autonomia embasada nas vivências adquiridas.

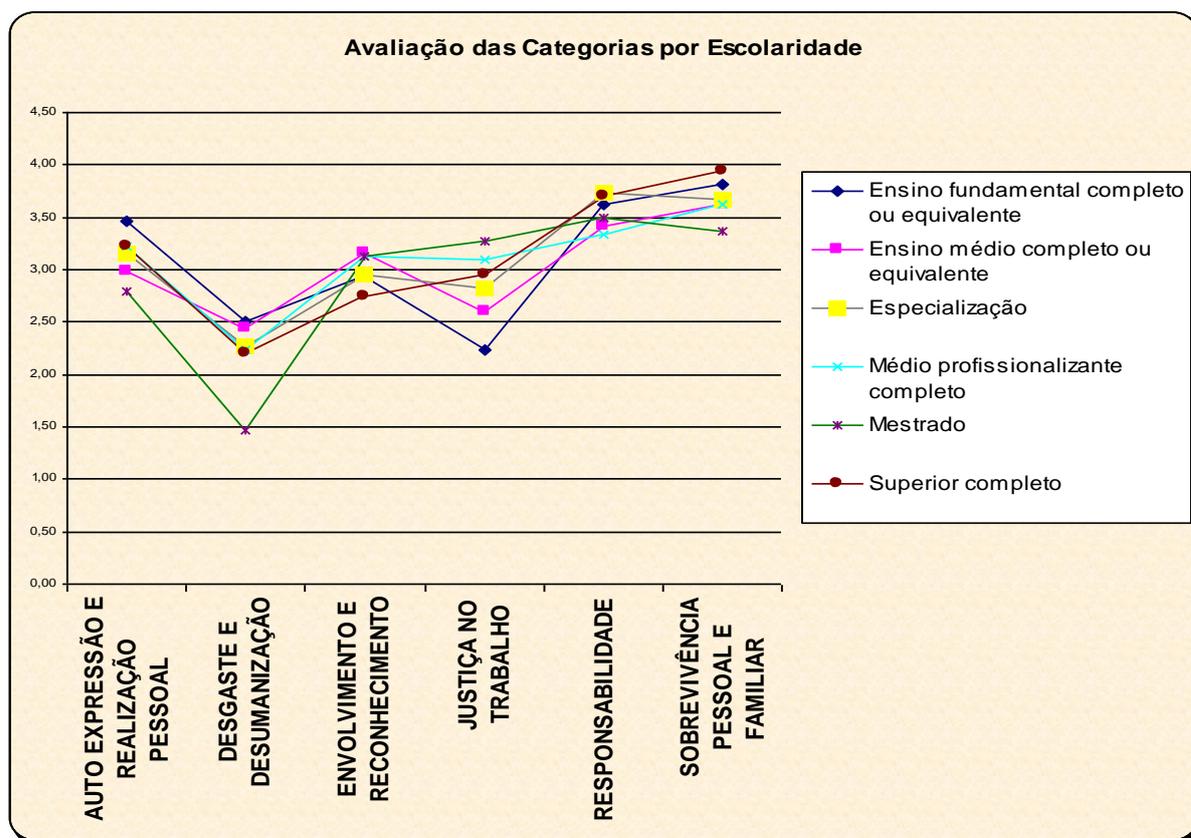
Antunes (2000) postula que há um avanço significativo do trabalho feminino, superando em alguns países o masculino na força de trabalho, embora ainda persista alguma desigualdade ao que tange a remuneração, assim como ao que refere aos direitos e condições de trabalho. A mulher trabalhadora, em geral cumpre dupla jornada, desempenhando funções no local de trabalho e em sua casa, surgindo também a dupla exploração pelo capital, pois desempenha tarefas domésticas, que possibilitam sua reprodução submetida ao mesmo capital, enquanto que continua reservado ao mundo masculino o trabalho de maior desenvolvimento.

O autor descreve ainda, que o trabalho feminino teve sua ampliação devido à emancipação parcial das mulheres, destacando também a polivalência e multiatividade pertencente ao mundo feminino, devido fazer parte no desempenho de tarefas exercidas no âmbito do trabalho reprodutivo e do trabalho doméstico, atributo de domínio das mulheres, diferentemente do masculino, que pela trajetória de sua história social, encontra dificuldade nas atividades polivalentes.

Quanto à condição civil, paralelamente a um casamento estável, a vida familiar, os jovens mantêm o desejo por enfrentamento aos desafios e intensidade, a qual encontra significado no envolvimento pelo consumismo, principalmente ao que diz respeito aos fatores inovadores tecnológicos, que permitem a facilidade do acesso tanto a lugares, pessoas e objetos, isso remete a produção de sentimento onipotente, resgatando de certa forma o egocentrismo vivenciado na infância, cuja idéia está no empoderamento de controle do mundo (SILVA e MAGALHÃES, 1996). Sendo observado como relevante, o posicionamento dos homens solteiros, que perpassam um sentido auto confiante no trabalho.

Neste estudo, com a finalidade de elencar diferentes pontos que possam permitir uma fotografia do contexto que envolve o mundo do trabalho, ao que diz respeito a indivíduos atuantes em ambiente diferenciado, ou seja, área da saúde investiga-se também questões sobre a influência da escolaridade, como algo que possa ser considerado importante para o reflexo de sentimentos no campo do trabalho.

Gráfico 4 - Categoria Temática x Escolaridade



Fonte: Pesquisa junto a profissionais de Instituição Pública de Saúde de Santa Maria
Data: dezembro 2011

Referem-se também as observações realizadas quanto à escolaridade dos participantes (Gráfico 4), as quais variaram desde ensino fundamental até mestrado, sob este viés chamou atenção que a categoria desgaste e desumanização foi a que apresentou menor índice (1,46), sendo este em nível de mestrado, ou seja, nesta categoria não foi percebido neste caso como fator que leve a desvalorização ou esgotamento entre outros. Por conseguinte, na categoria justiça do trabalho, foi analisado que os participantes com ensino fundamental foram os que evidenciaram menor índice (2,23), perpassando a idéia de que neste momento percebem-se

desfavorecidos ao que remete esta categoria, porém foram eles que apresentaram maior índice quanto a categoria auto expressão e realização pessoal (3,47), o que é permeado por fatores que remetem a reconhecimento, crescimento pessoal, enfim valorização, discorre portanto um certo grau de complexidade.

De acordo com a literatura que aborda sobre componentes motivacionais, segundo a filosofia idealista o saber e a virtude, seriam as molas propulsoras para a motivação das pessoas, pensando nos dias de hoje, o sentido estaria na oportunidade do trabalho com ética e justiça, condicionantes para a obtenção de um desenvolvimento pessoal, social e profissional, culminando na produtividade. Enquanto que para a filosofia hedonista, o homem busca o amor, prazer e conforto, cujo sentido estaria embasado na oferta de condições de trabalho onde o indivíduo pudesse sentir-se produtivo. Da mesma forma, sob o olhar da psicologia, surgem dois elementos motivacionais, o instinto (existente nas relações de amor, ódio, empatia, etc) e o inconsciente (descoberta de Freud), cujo funcionamento estaria no impulso do sujeito, sem o mesmo ter esta percepção (OLIVEIRA, 2002).

Através da categoria sobrevivência pessoal e familiar, foi possibilitado observar que nesta categoria houve de certa maneira uma equivalência entre todas as escolaridades, muito embora sejam os participantes com ensino superior os que evidenciaram maior índice (3,94), seguidos daqueles com ensino fundamental (3,81), e os participantes com mestrado o índice menor (3,38), o que leva-nos a pensar que esta, a sobrevivência, consiste realmente em uma condição básica, independente do grau de escolaridade, calcada na necessidade de sobreviver de todo ser humano.

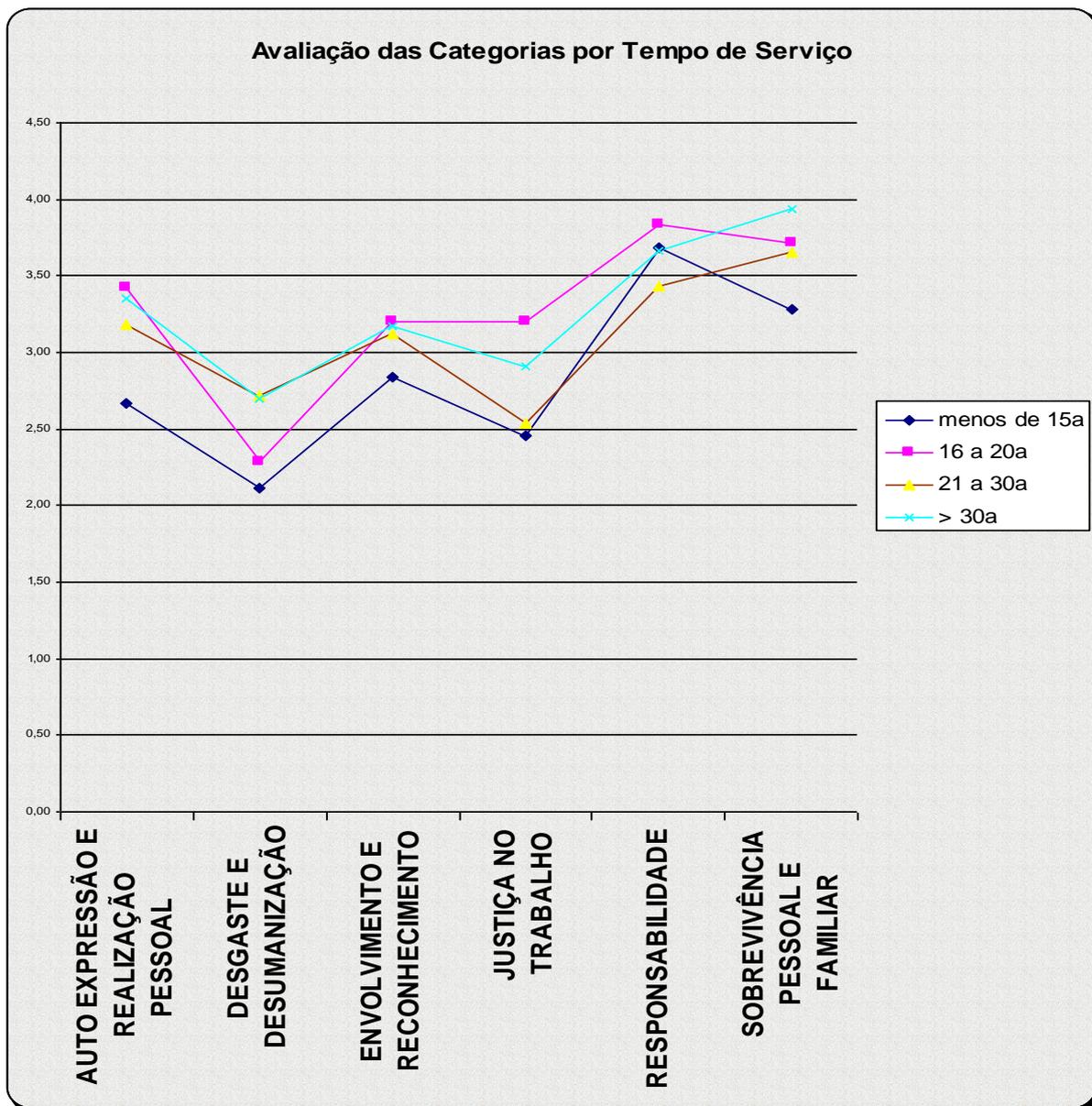
Atualmente o contexto do trabalho vem se apresentando sob um novo viés, cuja configuração se embasa na era do intelectual, ou seja, a era puramente industrial, está abrindo espaço a uma nova maneira de estruturação, e com isto tudo e todos necessitam se adequar, inclusive as organizações, que diante desta mudança, se vê confrontada com demandas que lhes são de certa forma, imposta pela sociedade. Em contrapartida, as pessoas que compõem estas organizações, se deparam com a fotografia de uma nova realidade, havendo, portanto que acompanharem esta transformação, a fim de que se mantenham exercendo suas competências da mesma maneira que se sintam motivadas, criativas, enfim, que visualizem sua importância no âmbito que se desvela (LUCHESE, et al 2010).

Percebe-se que a sociedade torna-se cada vez mais competitiva, Vicent (1993 *apud* ANTUNES, 2002) e, não diferente disto no âmbito do trabalho também ocorre. Embora muitos indivíduos experimentem a falta de emprego, para alguns o trabalho se torna excessivo, o que remete à qualificação, aperfeiçoamento, busca de conhecimento, a condição

sine qua non, para sobrevivência frente às dificuldades relacionadas ao mundo do trabalho dos tempos modernos.

Portanto, isto perpassa a idéia de que nos dias atuais, independente do nível intelectual em que se encontra o indivíduo, quando colocado frente a frente com a realidade competitiva que delinea a história do trabalho, se vê diante da necessidade de acompanhar, porém também se tem a visão de que a qualificação poderá despertar sentimento de pouco valor, de potencial pouco aproveitado. Para conclusão do estudo, buscando averiguar outros pontos que oportunizem melhor compreender a relação estabelecida entre pessoas e trabalho, foram elencadas questões sobre a importância ou não do tempo de serviço neste contexto.

Gráfico 5 - Categoria x Tempo de Serviço



Fonte: Pesquisa junto a profissionais de Instituição Pública de Saúde de Santa Maria
Data: dezembro 2011

Postula-se acerca das observações relacionadas à categoria tempo de serviço (Gráfico 5), que os participantes entre 16 e 20 anos de atividade profissional foram os que mantiveram índices mais elevados em quatro das seis categorias, apresentando somente índices inferiores ao que remete a categoria desgaste e desumanização e categoria sobrevivência pessoal e familiar, demonstrando em relação aos outros, ser importante fatores que envolvem a categoria responsabilidade. Percebe-se em contrapartida que, os participantes que se encontram em início da sua atividade profissional, considerando a instituição, pontuaram baixos índices em cinco das seis categorias temáticas, elevando o percentual somente quando

se trata de desempenho das responsabilidades, diante deste contexto, surgem questionamentos.

Para Oliveira (2002), em muitos setores públicos como consequência do passado, os grupos de profissionais que compõe o todo das organizações, incluindo principalmente os profissionais que atuam na área da saúde, consistem em modelo composto de gerações distintas, pois reúne profissionais com pouco tempo no exercício das atividades, porém a grande maioria são profissionais em final deste exercício, muitos elaborando uma aposentadoria. Frente a esta realidade, cabe salientar sobre a ambiguidade deste cenário, pois formam um coletivo de diferentes idades quanto diferentes anseios e vivências, cujas formas de reação a estímulos e situações internos ou externos, poderão se dar de maneira divergente, principalmente ao que remete a questões tão íntimas através das representações do sentido atribuído ao trabalho.

Entretanto, observou-se que aqueles com tempo de serviço superior a 30 anos, ou seja, em final de carreira, sendo pertinente salientar que há um entendimento de que também se encontram em faixa etária mais elevada, foram os que apresentaram maior índice quanto à categoria sobrevivência pessoal e familiar, sobrepondo-se sobre os demais participantes, ficando subentendido o quão neste estágio da vida, esta categoria toma um sentido valorativo de grande importância.

Cada vez mais o termo competitividade, faz parte do cotidiano da vida das pessoas e organizações, enfim, perpassando a idéia de que para o sucesso e bom funcionamento das organizações, há se estabelecer uma relação de parceria, onde o profissional se sinta investido para suprir suas necessidades, é, portanto preponderante este investimento no capital intelectual, oportunizando que haja um comprometimento de ambos. Atualmente os serviços públicos também evidenciam um cenário em que tais mudanças estão sendo percebidas, novas formas de condução destes setores começam a vislumbrar outro contexto, por exemplo, ao que se referem inclusive questões de aposentadoria (OLIVEIRA, 2002).

Ainda relacionado a questão de tempo de serviço, Abicht et al. (2006) defende a importância de um grupo com competências, metas comuns, bem como é primordial estar comprometido com o que almeja a organização em que está inserido, fundamental também que prevaleça a união da força de trabalho, destacando, sobretudo que, isto é necessário para que a mesma alcance uma boa qualidade em seus serviços, ou seja, profissionais engajados, motivados, dando um sentido positivo ao trabalho, resultando em uma organização bem sucedida em seus objetivos, ao que concerne a área da saúde, resultará muito além, pois refletirá na qualidade da boa prestação de serviço.

Enfim, para concluir este estudo, fez-se detalhamento, reunido através da tabela (Tabela 2), o perfil dos participantes, evidenciando índices observados nas respectivas categorias.

Tabela 2 - Perfil dos Participantes x Categoria Temática.

IDADE	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDADE	TEMPO SERVIÇO	SEXO	AUTO EXPRESSÃO E REALIZAÇÃO PESSOAL	DESGASTE E DESUMANIZAÇÃO	ENVOLVIMENTO E RECONHECIMENTO	JUSTIÇA NO TRABALHO	RESPONSABILIDADE	SOBRE VIVÊNCIA PESSOAL E FAMILIAR	Média Geral
20-30	C/companheiro	E. Médio	Menos de 15 ^a	M	1,47	2,08	2,38	2,45	3,75	3,13	2,29
41-50	C/companheiro	E. Fund.	21 a 30 ^a	M	3,20	2,77	2,75	2,27	3,25	3,63	2,93
41-50	C/companheiro	E. Médio	21 a 30 ^a	M	3,07	2,92	3,13	2,73	3,25	3,50	3,05
41-50	Casado	Esp.	< de 15 ^a	F	2,80	1,62	3,00	2,09	4,00	2,38	2,46
41-50	Solteiro	E. Médio	21 a 30 ^a	F	3,33	2,62	3,63	2,64	3,50	3,88	3,17
41-50	Solteiro	Esp.	16 a 20 ^a	F	3,33	1,69	2,88	2,82	3,50	3,50	2,85
41-50	Solteiro	Médio prof.	16 a 20 ^a	M	3,40	2,00	3,13	3,27	4,00	3,63	3,10
41-50	Solteiro	Superior completo	21 a 30 ^a	F	2,67	2,62	3,00	2,82	3,50	3,88	2,95
51-60	C/companheiro	Esp.	> 30 ^a	M	2,07	1,85	1,75	2,82	3,25	4,00	2,46
51-60	C/companheiro	Médio prof.	> 30 ^a	M	3,27	2,77	3,38	3,27	3,25	4,00	3,27
51-60	Casado	E.Fund.	> 30 ^a	M	3,73	2,23	3,13	2,18	4,00	4,00	3,08
51-60	Casado	E. Médio	> 30 ^a	M	3,33	2,31	3,13	2,64	3,00	4,00	3,02
51-60	Casado	E. Médio	21 a 30 ^a	F	3,33	2,31	3,25	2,55	3,50	3,50	2,98
51-60	Casado	Esp.	< 15 ^a	M	3,13	1,85	3,00	2,45	3,50	3,63	2,80
51-60	Casado	Médio prof.	> 30 ^a	M	3,00	1,92	2,88	2,73	2,75	3,25	2,71
51-60	Separado	Superior completo	< 15 ^a	F	3,27	2,92	3,00	2,82	3,50	4,00	3,19
51-60	Solteiro	Esp.	> 30 ^a	F	3,60	3,29	3,57	3,00	4,00	4,00	3,52
51-60	Solteiro	Esp.	16 a 20 ^a	F	3,33	3,15	2,88	2,64	4,00	4,00	3,24
51-60	Solteiro	Esp.	16 a 20 ^a	M	4,00	2,92	3,75	3,73	4,00	4,00	3,68
51-60	Solteiro	Mestrado	16 a 20 ^a	F	2,80	1,46	3,13	3,27	3,50	3,38	2,76
51-60	Solteiro	Superior completo	21 a 30 ^a	F	3,60	2,85	3,38	2,27	4,00	3,75	3,20
>60	Casado	Superior completo	> 30 ^a	M	3,27	1,62	2,38	3,27	3,75	4,00	2,92

Portanto, a partir do apresentado nesta seção, ao que concerne a compreensão do sentido atribuído ao trabalho por profissionais que atuam na área da saúde, serão abordadas na seção subsequente, as considerações finais, destacando as principais idéias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os sentidos atribuídos ao trabalho com profissionais administrativos e operacionais de uma instituição pública de saúde, visando identificar determinantes e reconhecimento de possíveis hipóteses quanto ao sentido atribuído ao trabalho pelos profissionais de saúde, buscando explorar as concepções de trabalho, identificar fatores de motivação. Além disso, buscou compreender através do sentido atribuído ao trabalho, o relacionamento do profissional com a instituição, cujo levantamento de dados tem um foco investigativo pertinente ao objeto de estudo, o qual consiste a princípio como introdução a um estudo de maior envergadura a ser realizado em um âmbito maior.

Diante da importância do assunto surgiu o interesse em desenvolver esta pesquisa, a qual foi aos poucos sendo construída, cujo intuito baseava-se em desvelar as dimensões que envolvem o trabalho na área da saúde pública, cujo sentimento encontra-se atravessado por aspectos não percebidos numa primeira perspectiva, mas por tratar de trabalho com seres humanos, na relação saúde doença, desperta uma consciência questionadora, consiste no amadurecimento de idéias, no real sentido da palavra humanização da saúde, enfim, onde os diversos atores que fazem parte deste contexto se encontram vinculados, desde usuários, gestores e profissionais da saúde.

Portanto, a partir de uma perspectiva de construção que visa discussão e atendimentos de demandas, sob o embasamento de saberes, práticas entre outras concepções, entende-se estar a contribuição do estudo desta natureza, refletindo na coletividade, através de investimento no processo de produção de formas de conhecimentos e fortalecimento de estratégias que institua e formule políticas públicas, indo ao encontro da realidade que se encontra o Sistema Único de Saúde e do que ele preconiza.

O conteúdo extraído através do inventário trouxe alguns dados considerados importantes para vislumbrar pontos que possibilitaram entendimento sobre os diferentes sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais que atuam em um ambiente complexo, o ambiente da área da saúde. Apontando desta forma que, estes profissionais, no seu cotidiano passam por enfrentamentos relacionados a problemática da saúde/doença, muito embora, suas atividades sejam desempenhadas, de maneira burocrática ou operacional, entretanto, fazem parte de uma estrutura que lida com questões de vida e morte.

Os resultados obtidos através do inventário evidenciaram que os profissionais trazem de maneira intrínseca suas representações subjetivas, enfatizando de acordo com sua concepção, aspectos que atendam suas necessidades, seus desejos, da mesma forma as vivências com o trabalho tornam explícitas o sentimento de insatisfação, pouco reconhecimento, enfim, projetando no trabalho sua própria história.

Neste sentido, pode-se afirmar que por estarmos falando de pessoas, torna-se impossível, separar cuidador direto ou indireto, pois o estar inserido neste contexto, torna todos trabalhando pela mesma causa, ou seja, fazer com que a instituição de saúde tenha seu funcionamento de forma ininterrupta, atendendo a demanda, buscando boa qualidade. Daí, portanto, nos leva a refletir, sobre as evidências que as categorias mostraram, delineando índices que acusam falta de justiça, muito desgaste e desumanização, pouco investimento na auto expressão e realização pessoal observada inclusive nos profissionais que estão iniciando sua carreira. Além disso, é apontada muita responsabilidade, assim como preocupação ao que tange a sobrevivência, percebida com clareza, nos profissionais que se encontraram com tempo de serviço e idade avançada.

O estudo possibilitou desvelar que é viável e da mesma forma interessante averiguar esta temática, o sentido atribuído ao trabalho por profissionais que atuam na área da saúde, sendo recomendado estudos longitudinais, também indicado a inserção de outros profissionais que atuam neste âmbito, assim como outra alternativa seria a busca de dados comparativos com outras instituições, com o objetivo de estabelecer parâmetros, para a partir disso, desenvolver ações e estratégias, que venham a contribuir para o bom funcionamento das instituições de saúde.

Estas, fortemente criticadas, muitas consideradas desarticuladas, como também pressupõe um olhar diferenciado aos profissionais da área da saúde, proporcionando uma tomada de consciência do quão é importante sua participação efetiva, inclusive nas articulações de Políticas Públicas e principalmente na mudança de cultura, ou seja, uma instituição pública ou privada, que cuida da saúde, necessita de parceria comprometida, pois tudo funciona como uma orquestra, onde se há de contar com todos os instrumentos e particularmente que estejam afinados.

REFERÊNCIAS

- ABICHT, A. M, ZAMBERLAN, C. O., MASSING, J., CUNHA, J. T. **Comprometimento Organizacional: Um estudo nos diversos níveis de comprometimento nos setores das empresas de telefonia**. 2006. Disponível <www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais13/artigos>. Acesso em 08 mar. 2012.
- AGUIAR, Maria A. P. **Psicologia Aplicada a Administração: uma introdução à psicologia organizacional**. Ed. Excellus Publicações e Comércio, São Paulo, 1992.
- ANTUNES, R. A. Apresentação. In: LESSA, S. **Trabalho e ser social**. Maceió. EUFC/EDUFAL. 1997
- ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo. Boitempo. 2002.
- ARAÚJO, A. O. e OLIVEIRA, M.C. **Tipos de pesquisa**. Trabalho de conclusão da disciplina Metodologia de Pesquisa Aplicada a Contabilidade – Departamento de Controladoria e Contabilidade da USP. São Paulo. 1997. Mimeografado.
- BASTOS, A. V. B., LOIOLA, E., QUEIROZ, N. e SILVA, T. D. **Conceito e Perspectivas de Estudo das Organizações**. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs). **Psicologia, organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre. Artmed. 2004. Pg. 63-90.
- BORGES, L. O., ALVES-FILHO, A. e TAMAYO, A. **Motivação e Significado do Trabalho**. In SIQUEIRA, M. M. M. (Org); TAMAYO, A. (et al.). **Medidas do Comportamento Organizacional. Ferramenta de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre. Artmed. 2008.
- BORGES, L. O., YAMAMOTO, O. H. **O mundo do trabalho**. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs). **Psicologia, organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre. Artmed. 2004. Pg. 24-62.
- BRASIL. **Conselho Nacional de Saúde. Resolução 196**, de 10 de Outubro de 1996. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível <http://conselho.saude.gov.br/docs/Resolucoes/Reso196.doc>. Acesso em 05 dez. 2011.
- BRASIL, **Conselho Federal de Psicologia**. Resolução CFP n 16, de 20 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos. Disponível http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/Resolucao2000_16.pdf>. Acesso em 05 dez. 2011.
- CASTELLS, M. **O poder da identidade**. Vol. 2. 3 ed. São Paulo. Ed. Paz e Terra. 2001.

- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- CODO, W., SAMPAIO, J. J. & HITOMI, A.. **Trabalho, indivíduo e sofrimento**. (2ª. ed.). Petrópolis: Vozes. 1995.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. São Paulo. Cortez. 1992.
- FONSECA, T. M. G. **Gênero, Subjetividade e Trabalho**. Petrópolis, RJ. Ed. Vozes. 2000.
- GONÇALVES, M. H. B e WYSE, N. **Ética e Trabalho**. Rio de Janeiro. Ed. Senac Nacional. 1997.
- HOWARD, J. F e MIRIAN, V. A. **Teorias da Personalidade: da Teoria Clássica à Pesquisa Moderna**. São Paulo. Prentice Hall. 2004.
- KRAWULSKI, I. **A formação do orientador profissional e as mudanças atuais**. Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais, 3(1), 77-84. 1998.
- LANCMAN, S. (Org.) **Políticas Públicas e Processo de Trabalho em Saúde Mental**. Brasília. Ed. Paralelo 15. 2008.
- LAUTIER, B. Trabalho ou labor? **Dimensões históricas e culturais**. In: KUYUMJIAN, M. M. M. (Org.). **Ser Social: Revista do Programa de Pós Graduação em Política Social**. Brasília. UnB. 1999.
- LANE, S.; CODO, W. **Psicologia Social: o homem em movimento**. São Paulo. Brasiliense. 1995.
- LAVINE, C.; DIONE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre. Artmed. 1999.
- LUCHESI, G.T.; MORELLO, L.F.; MULLER, V.; ROVER. A. **Os sentidos do trabalho: um estudo de caso em Instituição Ensino Superior**. 2010. Disponível em: <editora.unoesc.edu.br/index.php/acsa/article/view/141/31>. Acesso em 15 dez. 2011.
- MERHY, E. E. **O SUS e um SUS de dilemas: Mudar a Gestão e a Lógica do Processo de Trabalho em Saúde**. Cebes. Rio de Janeiro. 1995.
- MERHY, E. E. e FRANCO, T. B. **Por uma composição técnica do trabalho em saúde centrado no campo relacional e nas tecnologias leves. Apontando mudanças para os modelos técnicos assistenciais**. Literatura de Revisão. Londrina, 2003.
- MINISTÉRIO da SAÚDE. **Cadernos Humaniza SUS**. Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Humanização. Brasília. 2010.
- MIRANDA, G.V.M. **Motivação, significado e satisfação no trabalho voluntário**. Centro de Ciências da Administração e Sócio Econômicas – UDESC. 2009. Disponível em <www.viaciclo.org.br/... /176-motivacao-e-satisfacao-do-voluntariado-...>. Acesso em 10 jan. 2012.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. RAE – Revista de Administração de Empresa. 2001. Disponível em <<http://pt.scribd.com./doc/6893653/Os-sentidos-do-trabalho>> . Acesso em 05 jan.2012.

OLIVEIRA, J. L. G., **O significado do trabalho pra diferentes gerações**. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. 2002. Disponível em <bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/.../pdf>. Acesso em 03 mar. 2012.

OLIVEIRA, S. R., PICCININI, V.C. e SILVEIRA, C. S. **O Trabalho como Representação: a visão dos jovens universitários**. Revista de Ciências da Administração. V. 12, n. 28. 2010.

PINTO SOBRINHO, L. C. e MOURA, F. **Identificação do perfil profissional dos responsáveis pela saúde nos municípios do Rio Grande do Sul**. In: ANGNES, D. I. E BELLINI, M. I. B. (Orgs.). **Perfil profissional e a formação em saúde no Rio Grande do Sul**. Porto Alegre. Secretaria de Estado do Rio Grande do Sul. Escola de Saúde Pública. 2006.

REINHARDT, R. D. **Algumas reflexões sobre gestão na saúde no binômio tradição – inovação**. Escola de Saúde Pública. V.20, n.2. Porto Alegre. 2006.

SANCHES, S. e GEBRIM, V. L. M. **O trabalho da mulher e a negociações coletivas**. Estud.São Paulo. 2003. Disponível em <[www. Scielo, br](http://www.Scielo.br)> Acesso em 15 mar. 2012.

SILVA, L. D. e MAGALHÃES, M. **Adolescência hoje: um projeto de vida na pós-modernidade**. In ROSISKI, E. C. S (Org.) **Rumo à universidade: um projeto de vida** Ijuí: Sedigraf. .1996. pp. 54-66.

TAMAYO, A. E PASCHOAL, T. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador**. 2003. Disponível em <www.anpad.org.br/rac/vol_07/dwn/rac-v7-n4-att.pdf> Acesso em 25 fev. 2012.

WAGNER, John A., HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva. 2003.

ZARIFLAN, P. **Valor, Organização e Competência na Produção do Serviço**. In SALERMO, M. S. (Org). **Relação de Serviço: Produção e Avaliação**. São Paulo. Ed. Senac. 2001.

ZIMERMAN, G. I. **Velhice, Aspectos Biopsicosociais**. Porto Alegre: Artmed. 2000.

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Estamos realizando uma pesquisa que tem como objetivo investigar alguns aspectos psicológicos sobre o significado atribuído ao trabalho e o impacto percebido no ambiente a partir destas atribuições. Os participantes do estudo serão informados de forma clara e detalhada de que sua contribuição é voluntária e que terá plena liberdade de ser interrompida em qualquer etapa, sem que isso lhe traga prejuízo algum. Poderão a qualquer momento, solicitar informações sobre os procedimentos como também outros assuntos referentes ao estudo. Serão tomados cuidados para garantir o sigilo e a confidencialidade das informações a respeito da identidade dos participantes, assim como da instituição envolvida. O material com os dados coletados ficará sob a responsabilidade da pesquisadora.

Este trabalho visa poder contribuir para o esclarecimento de questões sobre o processo da interação dos profissionais com o ambiente de trabalho sob o impacto dos significados atribuídos

. Agradecemos a colaboração dos participantes e da instituição envolvida para a realização desta pesquisa. O estudo será realizado pela pós-graduanda do curso de Gestão em Saúde, da UFRGS, Ligia Regina Petim de Oliveira, sob a orientação do professor Sidinei de Oliveira.

Data: ____/____/____

Ac. Ligia Regina Petim de Oliveira

CRP: -----

Concordo em participar do presente estudo, bem como autorizo, para fins de pesquisa e de divulgação científica a utilização de anotações realizadas comigo. Entendo que será mantido sigilo sobre a minha identidade e da instituição, e que os registros elencados serão destruídos após o término da pesquisa.

Eu, _____, estou ciente dos procedimentos da pesquisa e concordo em participar do presente estudo.

Assinatura do Participante

APÊNDICE B
INVENTÁRIO

- Gênero: () Masculino () Feminino
- Idade: () 20-30anos () 31-40anos () 41-50anos () 51-60anos () Acima de 60 anos
- Estado civil: () casado () solteiro () separado () viúvo () com companheiro
- Escolaridade: () Ensino fundamental completo ou equivalente
 - () Ensino médio completo ou equivalente
 - () Médio profissionalizante completo
 - () Superior completo. Qual: _____
 - () Especialização () Mestrado () Doutorado
- Cargo/Função: _____
- Tempo de serviço: () menos de 15 anos () 16 a 20 anos
 - () 21 a 30 anos () mais de 30 anos

A seguir você vai encontrar uma lista de frases sobre o trabalho. Reflita quanto cada frase representa algo que o seu trabalho deve ser. Queremos saber como seria seu trabalho ideal. Indique-nos sobre sua avaliação atribuindo de **0 a 4**.

- 1) _____ É um prazer realizar minhas tarefas.
- 2) _____ Tenho oportunidade de me tornar mais profissionalizado.
- 3) _____ As pessoas sabem o quanto é importante o meu trabalho.
- 4) _____ Os chefes sabem se comunicar com cada um.
- 5) _____ O meu trabalho é o meu sustento.
- 6) _____ Sou independente porque assumo minhas despesas pessoais.
- 7) _____ O resultado do que faço beneficia os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).
- 8) _____ Estou repetindo as mesmas tarefas todos os dias.
- 9) _____ Eu sinto que sou tratado como pessoa respeitada.
- 10) _____ No meu trabalho são tomados todos os cuidados necessários à higiene do ambiente.
- 11) _____ Eu gosto de ver minhas tarefas prontas.

- 12) _____Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta.
- 13) _____Trabalhando, faço amizades.
- 14) _____Os chefes confiam em mim.
- 15) _____Trabalhando, decido o que compro para mim.
- 16) _____O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc).
- 17) _____Reconheço a autoridade dos superiores.
- 18) _____A empresa cumpre obrigações para comigo.
- 19) _____Trabalhar exige esforço físico.
- 20) _____O trabalho é duro porque exige esforço, dedicação e luta.
- 21) _____Minhas tarefas exigem de mim tentar fazer o melhor.
- 22) _____O que ganho é suficiente e de acordo com meu esforço.
- 23) _____O trabalho me torna uma pessoa digna.
- 24) _____O trabalho é a garantia da existência humana.
- 25) _____Trabalho com conforto nas formas adequadas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário.
- 26) _____Fazendo minhas tarefas, tenho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.
- 27) _____Meu corpo é necessário para executar minhas tarefas.
- 28) _____Os colegas de trabalho me querem bem.
- 29) _____Meu trabalho é minha sobrevivência.
- 30) _____Trabalhar bem é o que eu preciso fazer para continuar no meu emprego.
- 31) _____Trabalho para ter assistência para mim e minha família.
- 32) _____O trabalho é a base para o progresso da sociedade.
- 33) _____O trabalho é para ser feito de acordo com o que dizem os superiores.
- 34) _____Todo dia faço tarefas parecidas.
- 35) _____Trabalhando, estou usando meu pensamento para fazer as tarefas.
- 36) _____O trabalho é corrido quando se trabalha também em casa.
- 37) _____Trabalhar é fazer tarefa.
- 38) _____Trabalho de acordo com minhas possibilidades.
- 39) _____Todos os trabalhadores se esforçam como eu.

- 40) _____ Trabalhando, sinto-me como uma máquina ou um animal.
- 41) _____ No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança recomendáveis.
- 42) _____ Sou discriminado devido ao meu trabalho.
- 43) _____ Todos que trabalham têm os mesmos direitos.
- 44) _____ Esforço-me muito e ganho pouco.
- 45) _____ O trabalho me deixa esgotado.
- 46) _____ Trabalhando, sinto-me atarefado.
- 47) _____ Sou reconhecido pelo que faço.
- 48) _____ Trabalho em ambiente limpo.
- 49) _____ Mereço ganhar mais pelo meu trabalho.
- 50) _____ No meu trabalho, estão sempre me exigindo rapidez.
- 51) _____ No meu trabalho tenho as ferramentas necessárias.
- 52) _____ Recebo toda assistência que mereço.
- 53) _____ Tenho que terminar minhas tarefas com pressa.
- 54) _____ Sinto-me produtivo.
- 55) _____ Trabalhando, desenvolvo minhas habilidades interpessoais.
- 56) _____ Influencio nas decisões da organização (contribuindo para a formação de opiniões).
- 57) _____ Sigo as normas da organização (empresa).
- 58) _____ Trabalhando, tenho oportunidades de expressão de minha criatividade.
- 59) _____ Trabalhando me garante receber meu salário.

Instrumento adaptado sob o embasamento do Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho – IMST (Borges e Alves-Filho, 2001, 2003).