

SATISFAÇÃO E INSATISFAÇÃO ENTRE AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM DE UMA UNIDADE DE INTERNAÇÃO FEMININA DE UM HOSPITAL ESCOLA

SATISFACCION E INSATISFACCION ENTRE AUXILIARES Y TECNICOS DE ENFERMERIA DE UNA UNIDAD DE INGRESO FEMENINA DE UN HOSPITAL ESCUELA

SATISFACTION AND DISSATISFACTION EXPERIENCED AMONG AUXILIARIES AND TECHNICIAN NURSES WORKING IN THE FEMALE WARD OF A SCHOOL HOSPITAL

JÚLIA TREVISAN MARTINS*, MARIA LÚCIA DO CARMO CRUZ ROBAZZI**
e GISELE APARECIDA PLATH***

RESUMO

Os objetivos deste estudo foram identificar se as auxiliares e técnicas de enfermagem de uma unidade de internação médico-cirúrgica vivenciam sentimentos de satisfação e insatisfação no trabalho e identificar os fatores que mais contribuíram para a satisfação e insatisfação no trabalho dessas pessoas. Tratou-se de uma pesquisa quantitativa, utilizando-se como instrumento uma escala do tipo Likert. Participaram 24 auxiliares e 2 técnicas de enfermagem. Os resultados demonstraram que o trabalho pode ser percebido de diferentes maneiras, considerando-se que cada um tem sua concepção de mundo, suas aspirações, suas tristezas e alegrias. A satisfação no labor é somente uma das tantas variáveis da sua dimensão. Ela produz uma variedade de consequências para os indivíduos, que pode afetar sua atitude em relação à vida, à família, a si mesmo, bem como pode influenciar diretamente na assistência ao pacientes.

Palavras-chaves: Satisfação no trabalho, equipe de enfermagem, emoções.

RESUMEN

Los objetivos de este estudio han sido identificar si las auxiliares y técnicos de enfermería de una unidad de ingreso médico-quirúrgica vivencian sentimientos de satisfacción e insatisfacción en el trabajo y los factores que más contribuyeron para la satisfacción e insatisfacción en el trabajo de esas personas. Se trató de una investigación cuantitativa, utilizándose como instrumento una escala del tipo Likert. Participaron 24 auxiliares y 2 técnicos de enfermería. Los resultados demostraron que el trabajo puede ser percibido de diferentes maneras, considerando que cada uno tiene su concepción de mundo, sus aspiraciones, sus tristezas y alegrías. La satisfacción laboral es solamente una de tantas variables de su dimensión. Ella produce una variedad de consecuencias para los individuos, que puede afectar su actitud con relación a la vida, a la familia, a uno mismo, y también puede influir directamente en la asistencia al paciente.

Palabras claves: Satisfacción en el trabajo, grupo de enfermería, emociones.

* Professora Assistente do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina-Pr, Doutoranda do Programa Interunidades da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto-USP e Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, E-mail: jtmartins@uel.br

** Professora Titular da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto – USP, do Departamento de Enfermagem Geral e Especializada Centro Colaborador da OMS para o desenvolvimento da pesquisa em Enfermagem, E-mail: avrmlccr@eerp.usp.br

*** Enfermeira da Unidade Básica de Saúde de Lerroville-Pr, E-mail: giplath@bol.com.br

ABSTRACT

The aim of this study was to check if the auxiliaries and technician nurses working in a hospital ward experience satisfaction and dissatisfaction during the shift and also to identify which factors contributed to these people's feelings. A quantitative research study was conducted using a Likert type scale. Twenty four auxiliaries and two technician nurses answered the questionnaire. Results showed that work can be experienced in different ways, considering that each person has its own world perception, aspirations, sorrows and joys. Work satisfaction is only one of many variations of its extent. It bears several consequences which can affect the individual's attitudes towards life, family themselves and also influence directly into patients' care.

Keywords: Work satisfaction, nursing team, feelings.

Fecha de recepción: 06/03/06. Fecha de aceptación: 10/05/07.

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios, o trabalho vem sendo incorporado à vida humana, preenchendo cada vez mais espaços e alterando a forma de viver. Em conseqüência, novas necessidades vão surgindo como o reconhecimento, à valorização e o prestígio social, dentre outras, sendo que através do exercício profissional e nas relações laborais, há oportunidades para atendê-las.

Ao mesmo tempo, que o trabalho é uma atividade de vasto alcance que se reflete e influencia em todos os aspectos da conduta humana, porque os indivíduos ao desempenhá-lo não somente ultrapassam as suas habilidades intelectuais e físicas, mas, também as suas individualidades (Larraguibel e Paravic, 2003).

Fazer com que as pessoas conheçam seu trabalho e desenvolvam plenamente suas capacidades, motiva e compromete os grupos de trabalhadores em direção aos objetivos comuns e compartilhados, porque se conseguem um respeito e conhecimento recíproco, fatores que são indispensáveis para obter-se a eficiência e equidade.

O trabalho, qualquer que seja, deve ser fonte de satisfação para quem o executa e uma via de realização pessoal e desta forma torna-se, por conseqüência, uma satisfação na vida familiar e social (Giovanizzi, 1997). Ele é o mediador de integração social, seja por seu valor econômico, seja pelo aspecto cultural, tendo importância fundamental no entendi-

mento das questões que envolvem a subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental das pessoas.

O destaque que se é dado ao trabalho na vida do indivíduo pode muitas vezes abalar o valor subjetivo que ele se auto atribui, gerando sentimentos de desvalorização, angústia, insegurança, levando a insatisfação; se esses fatores não existirem podem levá-lo a satisfação (Seligmann-Silva, 1995). A importância da satisfação nas atividades desenvolvidas no trabalho parece ser clara. Trabalhadores satisfeitos têm taxas mais baixas de absenteísmo e estas podem ser um fator de decisão para a sua permanência na instituição.

Existe relação entre a satisfação laboral e a saúde. Os sujeitos insatisfeitos no trabalho tendem a ficar doentes, manifestando desde enxaquecas até problemas vasculares, ou seja, aumentam-lhes as probabilidades de infarto e outras enfermidades, especialmente as de ordem psicológicas. Somente este fato já é o suficiente para justificar os meios que levem a maior satisfação no ambiente laborativo, pois há diminuição com gastos à saúde e perda de indivíduos, prematuramente (Paravic, 1998).

As pessoas satisfeitas no trabalho, adotam atitudes mais positivas diante da vida de uma maneira geral e conseqüentemente, poderão construir uma sociedade mais saudável, no que tange os aspectos biopsicosociais.

Na enfermagem essas assertivas aplicam-

se plenamente. Desenvolvido pelos membros da equipe de enfermagem em uma unidade de internação hospitalar, o trabalho repleto de rotinas diárias, com problemas internos e externos, com os trabalhadores vivenciando a recuperação e o risco de morte iminente das pessoas, leva-os a um desgaste psíquico e físico, de consideráveis proporções. Acresce-se a esse fato que em geral, o trabalho realizado por estas pessoas não é bem considerado, pois sempre se espera que eles sejam exemplos de serenidade indissolúvel (Haddad, 1999).

Como base nas reflexões anteriores e prestando assistência de enfermagem em uma unidade feminina de internação de um hospital escola, motivamo-nos a desenvolver a presente investigação, pois empiricamente temos observado que a equipe de enfermagem, no seu cotidiano de trabalho, depara-se com momentos de angustia, estresse, tensões, alegrias, gerando-lhe ora sentimentos de satisfação, ora de insatisfação.

Compreendemos o trabalho como um valor social que dignifica as pessoas sendo necessário e fundamental para o ser humano e como tal, deve ser prioritariamente, causa de satisfação.

Diante do exposto, o presente estudo apresenta como objetivos:

- Identificar se as auxiliares e técnicas de enfermagem de uma unidade de internação médico-cirúrgica vivenciam sentimentos de satisfação e insatisfação no trabalho e
- Identificar os fatores que mais contribuíram para a satisfação e insatisfação no trabalho dessas pessoas.

METODOLOGIA

Em relação à natureza e local do estudo, trata-se de uma investigação exploratória, que seguiu a linha quantitativa. Foi desenvolvido em uma unidade feminina de um Hospital Universitário, localizado na cidade de Londrina, no Norte do Estado do Paraná. Esta uni-

dade era composta por 45 leitos da especialidade médico-cirúrgica, com um total de 39 funcionárias, todas do sexo feminino, nas seguintes categorias: 6 técnicas de enfermagem, 29 auxiliares e 4 atendentes, distribuídas em três períodos de atendimento, sendo 11 no período da manhã, 12 no período vespertino e 16 no período noturno. Entre estas últimas, 8 trabalham nas noites pares e 8 nas ímpares. Consta ainda no quadro de funcionários 4 enfermeiras para os turnos matutino, vespertino e 2 para o noturno, ou seja, uma para os dias pares e outra para os dias ímpares.

O projeto desta pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética do Hospital Universitário do Norte do Paraná, tendo sido aprovado. Também foi solicitada à Diretoria de Enfermagem a autorização para a sua execução, obtendo-se parecer favorável.

Constituíram-se sujeitos da pesquisa 26 profissionais de enfermagem que atuavam na unidade de internação feminina da especialidade médico-cirúrgica nos períodos matutino, vespertino e noturno. Destas pessoas, 24 eram auxiliares e 2 eram técnicas de enfermagem. Os critérios para inclusão foram: concordar em participar mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e pertencer ao quadro ativo dos servidores há pelos menos um ano.

O Instrumento para a coleta de dados era constituído de uma parte com questões para o levantamento de dados pessoais e 9 perguntas que mensuraram o grau de satisfação ou insatisfação no trabalho, aplicadas numa escala com a opção dos sujeitos assinalarem entre cinco itens com alternativas assim distribuídas: nada; muito pouco; mais ou menos; bastante e extremamente. Vale ressaltar que o instrumento foi validado e utilizado na pesquisa de monografia intitulada Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais do Setor de Higiene de um Hospital Escola Público de Londrina (Nascimento, 1999). Este instrumento foi adaptado pelas pesquisadoras com a finalidade de atingir os objetivos propostos na presente pesquisa.

As questões relacionadas à insatisfação e satisfação foram agrupadas em: 1- fatores que estavam relacionados com a equipe; 2- fatores relacionados com a chefia imediata e 3 - fatores relacionados às atividades inerentes ao trabalho.

A coleta de dados foi realizada pelas próprias pesquisadoras nos meses de outubro a dezembro de 2004. Foi entregue um envelope fechado aos sujeitos da pesquisa contendo o instrumento, uma carta esclarecendo os objetivos do estudo, a data máxima de devolução do mesmo e duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Os dados foram sistematizados em tabelas segundo frequência absoluta (n) e percentual (%) sendo analisados através de procedimentos de estatística descritiva.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Todos os membros da equipe de enfermagem são do sexo feminino. Predominou a faixa etária entre 30 a 40 anos (73%). Quanto à renda familiar a maioria 87% recebe mais de três salários mínimos.

1. Fatores que estavam relacionados com a equipe

1.1. Relacionamento com a equipe: Dezesete das entrevistadas (65%) responderam que estavam bastante satisfeitas com o relacionamento de sua equipe no trabalho, 2 (8%) responderam extremamente e 6 (23%) afirmaram estar mais ou menos satisfeitas.

O ambiente de trabalho é de suma importância na vida das pessoas, sendo que a dinâmica do inter-relacionamento pessoal tem sido identificada como requisito fundamental para que o trabalho possa proporcionar satisfação, bem-estar e saúde (Dias, 2001).

Os estudos de Batista, Vieira, Cardoso e Carvalho (2005), destacaram a importância do inter-relacionamento com a equipe multiprofissional no ambiente laboral, sendo este,

considerado como motivacional para o desenvolvimento das atividades, dos membros da equipe.

Apesar da maioria das entrevistadas estarem satisfeitas com o inter-relacionamento pessoal, há que se destacar a necessidade ainda de um repensar junto a esta equipe, uma vez que 6 sujeitos estão mais ou menos satisfeitos. Isto denota que há certo grau de insatisfação entre os trabalhadores, devendo receber uma atenção especial para se evitar um desencadeamento maior de insatisfação.

As relações humanas constituem a base do trabalho do profissional de saúde, uma vez que não há possibilidade de separar-se o fisiológico do psicológico (Souza, Silva e Saleh, 2005).

O grau de satisfação e também de motivação pode afetar a harmonia e a estabilidade psicológica dentro do de trabalho. Assim sendo, é necessário investigar e analisar constantemente os fatores de satisfação e motivação, pois são componentes significativos dentro da organização (Antunes e Sant'anna, 1996).

Larraguibel e Paravic' (2003) pesquisando o nível de satisfação laboral de enfermeiras identificaram que a interação com os seus pares, seus supervisores e as atividades que realizavam foram os fatores que obtiveram maior grau de satisfação entre pesquisados.

1.2. Possibilidade de exporem suas idéias: 11 das que fizeram parte da pesquisa (42%) apontaram que têm bastante oportunidade de verbalizarem suas idéias, 7 (27%) responderam mais ou menos; 6 (23%) afirmaram que tem muito pouca oportunidade para se expressarem e 2 (8%) referiram estarem nada satisfeitas com a possibilidade de exporem suas idéias.

O maior número de sujeitos do grupo expressou, terem bastante oportunidade para expor suas idéias. O uso da palavra, da exposição das idéias é uma oportunidade rica, em que a discussão, as perplexidades e opiniões tornam-se públicas e, assim, podem transformar a insatisfação em satisfação (Martins e

Robazzi, 2006). A possibilidade de se expressar pode ser uma forma importante para a satisfação nas atividades laborativas (Ferreira e Mendes, 2001).

Não se pode desconsiderar que grupo pesquisado houve um percentual considerável de insatisfação, quando as pessoas expuseram que não se sentem à vontade para colocar as suas idéias. Deve-se trabalhar com esta questão, visto que é a partir das discussões, nos debates, nas diferentes opiniões é que crescem as iniciativas, a criatividade e a possibilidade de realização dos desejos, ou seja, a satisfação.

Corroborando com esse pensamento Davis e Newstrom (1996) ao afirmarem que se deve proporcionar e incentivar a formação grupos sociais, criar espaços para a comunicação, pois contribuem de maneira substancial para a satisfação que os funcionários têm ao sentir-se pertencente ao grupo.

1.3. Disposição para receber informações: Ao responderem sobre a o grau de concordância quanto à disposição para receber informações necessárias no cotidiano, verificamos que 17 (65%) afirmaram que se encontram mais ou menos dispostas a receberem informações, 6 (23%) estão bastante dispostas, 2 (8%) muito pouco e 1 (4%) afirmou apresentar extremamente disposição para tal.

É baixo o número de trabalhadores que estão abertos para novas informações. Esses achados podem ser compreendidos como uma defesa dos trabalhadores, que ao não encontrarem espaço necessário para transformar e repensar a relação com o trabalho, passa a agir no sentido de uma resistência com tendência à alienação quanto às atividades laborativas (Hirata, 1989).

Surgem inquietações quando o trabalhador tem que realizar tarefas diferentes das quais estava rotineiramente acostumado, sentindo-se invadido pelos sentimentos mais extremos, numa escala que oscila entre a satisfação e a insatisfação. É responsabilidade das chefias, gerentes, instituição e, especialmente

da equipe de enfermagem, organizar o trabalho buscando alternativas e estratégias originadas do próprio grupo, para que mudanças possam realmente efetivar-se sem, no entanto, desprezar o referencial comum formado pela organização necessária ao mesmo.

Dejours (2000) refere que quando o indivíduo tem de fazer o que não fazia antes, isso pode significar reprovação, que não passa somente pela questão moral, social, culpa ou superego, mas é uma traição ao próprio eu, um risco de perder a identidade, podendo proporcionar uma “ferida”.

2. Fatores relacionados com a chefia imediata

2.1. Resolução dos problemas levados para chefia solucionar: Catorze (14) 54% das entrevistadas estavam mais ou menos satisfeitas com a resolução dos problemas que foram levados para a chefia solucionar, 9 (34%) bastante satisfeitas e 2 (8%) pouco satisfeitas.

Esses resultados nos levaram a algumas considerações: muitos dos problemas podem não ter encontrado governabilidade para serem resolvidos; nem todos foram considerados relevantes pela chefia; muitos não foram solucionados da forma como desejavam os trabalhadores ou, ainda, a chefia não buscou as soluções conjuntamente com os trabalhadores.

Quando as chefias/gerentes envolvem os trabalhadores na solução dos problemas, certamente eles sentir-se-ão incluídos, valorizados e respeitados; ficando mais fácil lidar e dar suporte para que a equipe envolva-se também com os problemas que surgem. Isso não significa retirar a responsabilidade das chefias, mas sim exercer uma administração mais participativa (Dias, 2001).

O trabalhador, ao se sentir útil, produtivo com possibilidades de atualizar seu potencial, compatibilizar suas competências técnicas às tarefas determinadas pela instituição e tendo o espaço para usar sua criatividade, bem

como, para participar do planejamento das decisões sobre seu trabalho, fortalece sua identidade de sujeito à medida que sua auto-imagem é reforçada existindo possibilidades de realização pessoal (Mendes, 1995).

O resultado apresentou também um percentual significativo de indivíduos que estão bastante satisfeitos com a resolução dos problemas. Este é um dado demonstrativo que trabalhar com a subjetividade é bastante complexo, exigindo preparo de todos para a compreensão de que cada ser humano é único, com pensamentos e percepções diferentes e os profissionais têm que entender e saber trabalhar com as diferenças, que podem ser positivas ou negativas, mas sempre respeitando a individualidade com o objetivo de atingir as metas do trabalho, levando em consideração os executores dessas tarefas.

2.2. Satisfação/insatisfação com a chefia imediata: Os resultados mostraram que 9 (35%) das entrevistadas estavam bastante satisfeitas com suas chefias; 9 (35%) mais ou menos e 5 (18%) extremamente. Os sentimentos foram diversos, mostrando mais uma vez que a satisfação ou insatisfação é uma variável multidimensional porquanto depende de vários fatores, que são representados pelos diversos agentes e evento dos trabalhos, tais como as atividades, os chefes entre outros. Quanto mais o supervisor ou chefe é visto como um facilitador dentro da equipe, maior será o grau de satisfação dos indivíduos no ambiente laboral (Locke, 1976).

Porém é fato que a organização do trabalho de enfermagem e sua complexidade técnica e os problemas ligados à coordenação e supervisão são geradores de carga psíquica nas chefias. Esse tipo de carga dificulta muitas vezes o relacionamento entre os membros da equipe (Pedrosa, 1999).

Não há dúvida, que apesar das dificuldades enfrentadas pelas chefias quando há companheirismo, clima ameno para o trabalho e o chefe conduz as atividades permitindo o crescimento e propiciando a auto-realização

do trabalhador, certamente as pessoas estarão mais satisfeitas para trabalhar e, por consequência, mais felizes com sua vida particular, refletindo diretamente em benefícios para uma melhor assistência aos pacientes.

2.3. Satisfação/insatisfação relacionada com a distribuição de tarefas: Os resultados revelaram que 10 (39%) estão bastante satisfeitas, 9 (35%) mais ou menos e 6 (22%) extremamente.

A enfermagem costuma trabalhar com a divisão de tarefas, ou seja, estrutura-se principalmente em torno da realização de procedimentos, de forma mecânica denotando a existência de princípios tayloristas.

Trabalhar com as aptidões psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas, é uma condição para se obter prazer no trabalho ou satisfação ao desenvolver suas tarefas; quando isso é possível, ocorre uma diminuição na carga psíquica do indivíduo e um equilíbrio na carga fatigante ou de insatisfação laboral (Dejours, 1994).

No entanto, as chefias na maioria das vezes, devido as diferentes atividades desenvolvidas pela enfermagem, não conseguem alocar todos os funcionários na tarefa que eles mais gostariam de realizar, trazendo-lhes insatisfação. Para amenizar esta situação há que se estabelecer uma forma de organizar o trabalho que permita um rodízio de atividades de acordo com a competência de cada categoria, sem que traga prejuízos à assistência aos pacientes e a própria instituição.

3. Fatores relacionados às atividades inerentes ao trabalho

3.1. Significado do trabalho que realizam: os resultados relacionados com as atividades próprias do trabalho revelaram que 12 (46%) das entrevistadas estão bastante satisfeitas com o significado do trabalho que realizam e 14 (54%) informaram estar extremamente satisfeitas.

O trabalho é muito importante, pois desponta como algo que complementa e dá sentido à vida, transcende o simples atendimento de necessidades, sejam estas de ordem emocional ou econômica (Lunardi Filho, 1995). No entanto, se for desprovido de significação, sem suporte social, não reconhecido ou que se constitua em fonte de ameaça à integridade física e/ou psíquica, pode desencadear insatisfação levando ao sofrimento psíquico (Dias, 2001).

Em pesquisa realizada por Borges (1998) sobre o significado do trabalho, a realização pessoal surge como fator valorativo do trabalho, significando que o labor deve proporcionar satisfação/prazer, aspecto que se considera inerente, ao ato de produzir. É atribuído ao significado do trabalho a função de gerar êxito, realização profissional, crescimento pessoal, desafios intelectuais, responsabilidade e satisfação quando do contato com o conteúdo da tarefa. Assim sendo, para ser significativo deve haver uma tentativa de combinar produtividade e condições de trabalho, ou seja, busca de uma correlação entre necessidades físicas e psicossociais dos trabalhadores aos métodos, processo e instrumentos de trabalho usados por eles.

3.2. Sobrecarga no trabalho: Os resultados demonstraram que 13 (50%) sentem-se mais ou menos sobrecarregadas, 9 (35%) bastante e 4 (15%) extremamente.

O tipo de atividade desenvolvida pelas trabalhadoras de enfermagem por si só, já traz um componente de sobrecarga, pois estão lidando com a vida e a morte.

Destacamos que no local, conforme as informações encontradas em relatórios da instituição relativos ao ano de 2004, há muito absenteísmo, sendo que nos meses de outubro ocorreram 6 ausências previstas e 2 não previstas, em novembro houve 6 previstas e 2 não previstas e em dezembro 5 previstas e 1,4 não previstas. Isso sobrecarregou os trabalhadores que assumiram atividades que seriam distribuídas entre os outros colegas.

O absenteísmo na enfermagem é preocupante, porque provoca uma desorganização nos serviços favorecendo o surgimento de insatisfação e sobrecarga entre os trabalhadores que estão desenvolvendo atividades e conseqüentemente diminui a qualidade da assistência prestada ao paciente (Silva e Marziale, 2000).

Assim sendo, a quantidade insuficiente de funcionários em todos os turnos propicia dificuldades para a realização de algumas atividades, pois eles ficam sobrecarregados e isso repercute na qualidade do cuidado. Desta forma, o trabalho torna-se desgastante, intenso e estressante, colaborando para a insatisfação laboral (Lunardi Filho, 1995; Mendes, 1999; Cura e Rodrigues, 1999).

As maiores dificuldades no atendimento ao paciente estão relacionadas à falta de pessoal de enfermagem, impedindo a execução de alguns cuidados, de acordo com os intervalos prescritos, acarretando lentidão da recuperação do paciente e aumento do tempo de internação (Lunardi Filho, 1995).

3.3. Reconhecimento dos colegas pelo trabalho realizado: Das entrevistadas 5 (20%) afirmaram que se sentem muito pouco reconhecidas pelos colegas, 10 (38%) mais ou menos e 11 (42%) extremamente.

Há diversidade de opiniões nas respostas, ou seja, ao agruparmos as que se sentem muito pouco reconhecidas com as que afirmaram mais ou menos, constatamos que há um percentual elevado, permitindo-nos inferir que o grau de satisfação ainda encontra-se deficitário.

O reconhecimento é entendido como o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter a liberdade para se expressar junto às chefias, colegas, instituição e clientes, entre outros. Este fator quando não é considerado leva há interferências nas atividades desenvolvidas pelo trabalhador que vão desde os aspectos físicos até ao psicossociais (Mendes, 1999).

Os trabalhadores referem satisfação quan-

do o paciente expressa gratidão e reconhecimento pelo seu trabalho; o reconhecimento da equipe de saúde pelo trabalho realizado é fundamental para a satisfação e o prazer na realização das atividades (Lunardi Filho, 1995).

O trabalho significa realização e identidade. Para produzir algo, o trabalhador deve ser reconhecido e valorizado pelo que faz. O resultado de quem trabalha, é geralmente, obtido à custa de esforços. Portanto, nada mais justo que essa contribuição seja reconhecida no desempenho da sua tarefa, pois, quando passa despercebida ou é negada pelos outros, pode acarretar-lhe em sofrimento ou insatisfação (Dejours, 2000).

Corroborando com esse pensamento, Larraguibel e Paravic (2003) ao referirem que ao se perceber a falta de reconhecimento pela instituição, colegas, sociedade dentre outros a insatisfação pode ser um fator negativo para os profissionais na vida particular, nas atividades de trabalho, podendo trazer desgastes e conseqüências negativas para a vida pessoal, laboral e que por sua vez pode afetar as atividades desenvolvidas junto aos pacientes que e podem repercutir na sociedade onde vivemos.

REFLEXÕES FINAIS

O conjunto de informações apresentadas neste estudo correspondeu a uma pequena parte do total de trabalhadores da equipe de enfermagem da unidade investigada. Os resultados foram constituídos pela subjetividade das experiências e vivências de cada sujeito.

A satisfação no trabalho é um estado emocional prazeroso que resulta da apreciação que o indivíduo faz das atividades laborativas e que lhe permitem obter resultados que se direcionam ao encontro as suas necessidades físicas, psicológicas e emocionais.

Evidenciou-se neste estudo que o trabalho pode ser percebido de diferentes maneiras considerando-se que cada um tem a sua con-

cepção de mundo, suas aspirações, suas tristezas e suas alegrias. A satisfação no trabalho é somente uma das tantas variáveis da sua dimensão. Ela produz uma variedade de conseqüência para os indivíduos, que pode afetar sua atitude em relação à vida, a família, a si mesmo, bem como pode influenciar diretamente na assistência prestada aos pacientes.

Assim sendo, cabe cada vez mais a equipe de enfermagem buscar espaços para discussões coletivas, pois através da comunicação pode identificar os problemas, aceitando-os com a finalidade de buscarem-se as possíveis soluções, tornando o ambiente de trabalho mais humanizado e harmônico. Desta forma, os benefícios serão coletivos, ou seja, para a equipe de enfermagem, pacientes, familiares, instituição e sociedade.

BIBLIOGRAFIA

- Antunes, A.V. e Sant'anna, L.R. (1996). Satisfação e motivação no trabalho do enfermeiro. *Rev. Bras. Enferm.*, 49 (3): p. 425-34.
- Batista, A.A.V.; Vieira, M.J.; Cardoso, N.C.S. e Carvalho, G.R.P. (2005). Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Rev. Esc. Enferm. USP*, 39 (1): 85-91.
- Borges, L.O. (1998). Significado do trabalho e socialização organizacional: estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e redes de supermercados. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília-DF. 349 pp.
- Cura, M.L.A. D. e Rodrigues, A.R.F. (1999). Satisfação profissional do enfermeiro. *Rev. Latino-am. enfermagem*, Ribeirão Preto, 7 (4): 21-28.
- Davis, K. e Newstrom, J.W. (1996). *Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem organizacional* (1996). São Paulo: Editora Livraria Pioneira, 191p.
- Dejours, C. (1994). A carga psíquica do trabalho. In: Dejours, C.; Abdoucheli, E. y Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejourina à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, pp. 21-32.
- Dejours, C. (2000). *A banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 158 pp.

- Dias, E. C. (2001). Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde OPAS/OMS, 580 pp.
- Ferreira, M.C. e Mendes, A.M.B. (2001). "Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor": atividade de atendimento ao público e prazer - sofrimento no trabalho. Estudos de Psicologia, 6 (1): 93-104.
- Giovanizzi, I. (1997). La actividad empresarial y los valores. Finam Corporacion W. W. B Filial Chilena Women's World Banking, pp. 8-28.
- Haddad, M.C.L. (1999). Proposta de implementação de um programa interdisciplinar de apoio ao trabalhador de enfermagem. Rev. Esc. Enf. USP, 32 (4): 307-13.
- Hirata, H. (1989). Introdução à psicopatologia do trabalho. Divisão capitalista do trabalho. Rev. Sociol. USP, São Paulo, 1 (2): 97-103.
- Larraguibel, B.F. e Paravic, T. (2003). Nível de satisfação laboral em Enfermeiras de hospitais públicos y privados de la província de Concepción, Chile. Revista Ciência y Enfermería, 9 (2): 57-66.
- Locke, E. (1976). The nature causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M. Hand book of industrial an organizational psychology. Chicago, Rand Mc Nally College, p. 1297-1349.
- Lunardi Filho, W.D. (1995). Prazer e sofrimento no trabalho: contribuições à organização do processo de trabalho da enfermagem. Dissertação (Mestrado) Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 284 pp.
- Martins, J.T. e Robazzi, M. C.C.C. (2006). Sentimentos de prazer e sofrimento de docentes na implementação de um currículo. Rev. Gaúcha de Enfermagem, Porto Alegre, 27 (2): 284-90.
- Mendes, A.M.B. (1995). Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores. Rev.Bras. de Saúde Ocupacional, São Paulo, 23 (85/86): 55-60.
- Mendes, A.M.B. (1999). Valores e prazer-sofrimento no contexto organizacional. Tese (Doutorado) Universidade de Nacional de Brasília, Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília - DF. 331 pp.
- Nascimento, A.B. (1999). Qualidade de vida no trabalho dos profissionais do setor de higiene de um hospital escola público de Londrina. Monografia de especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Universidade Estadual de Londrina - Pr.
- Paravic, T. (1998). Satisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da Universidade de Concepción, Chile. Tese (Doutorado) Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto - USP, São Paulo, 271 pp.
- Pedrosa, L.A.K. (1999). A saúde das Mulheres-Trabalhadoras-Enfermeiras: o real e o vivido. Tese (Doutorado) Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto-Universidade de São Paulo - Ribeirão Preto - SP. 181 pp.
- Seligmann-Silva, E. (1995). Psicopatologia e psicodinâmica no trabalho. In: Mendes. Rio de Janeiro: Atheneu, pp. 287-310.
- Silva, D.M.P.P. e Marziale, M.H.P. (2000). Absenteísmo de Trabalhadores de Enfermagem em um Hospital Universitario. Revista Latino-am.enfermagem, Ribeirão Preto, 8 (5): 44-51.
- Souza, B.R.; Silva, M. J. P. e Saleh, C.R.M. (2005). Comunicação entre profissionais de Enfermagem e Pacientes da Unidade de Internação de Pronto Socorro. Rev. Nursing, 85 (8): 20-24.