



Satisfação profissional de enfermeiros do Trabalho no Brasil*

Job satisfaction of nurses working in Brazil

Satisfacción profesional de enfermeros del Trabajo en el Brasil

Lilian Doris Chaves¹, Laís Helena Ramos², Elisabeth Niglio de Figueiredo³

RESUMO

Objetivo: Conhecer se enfermeiros do Trabalho somam a satisfação ao exercício da sua prática e quais são os fatores que a ela se associam. **Métodos:** Estudo exploratório de corte transversal abrangendo 130 profissionais de empresas das cinco regiões brasileiras. Foram coletados dados sociodemográficos e foi aplicada a Escala de Satisfação no Trabalho do *Occupational Stress Indicator* (OSI), em três momentos do período de agosto de 2006 a março de 2007. **Resultados:** Os cinco aspectos do OSI, associados à satisfação profissional foram: relacionamento com outras pessoas da empresa onde trabalha; conteúdo do trabalho que faz; grau de motivação sentido por seu trabalho; grau de segurança no emprego atual e grau de flexibilidade e liberdade que julga ter no trabalho. **Conclusão:** A satisfação profissional apresenta diferenciação significativa entre os sexos, remetendo ao fato de que os profissionais possuem percepções diferentes de seu trabalho. Nas enfermeiras, foi evidente a importância e a preocupação com o grau de segurança no emprego. No grupo masculino, predominou a motivação, a participação em decisões importantes, a flexibilidade e liberdade no trabalho.

Descritores: Enfermagem do trabalho; Satisfação no emprego; Satisfação pessoal; Saúde do trabalhador

ABSTRACT

Objective: To know if nurses working in Brazil are satisfied with the exercise of their practice and what factors are associated with it. **Methods:** Exploratory cross-sectional study of 130 nursing professionals from the five Brazilian regions. We collected demographic data and administered the Job Satisfaction Scale of Occupational Stress Indicator (OSI), at three times during the period of August 2006 to March 2007. **Results:** The five aspects of the OSI associated with job satisfaction were: relationship with others in the organization in which one works, the type (content) of the work performed, degree of motivation felt about one's work, degree of job security and current level of flexibility and freedom one believes s/he has at work. **Conclusion:** Professional satisfaction presents in a significantly different manner between genders, referring to the fact that professionals have different perceptions of their work. In the women, the importance and degree of concern about job security was evident. In the men, the predominant motivation was participation in important decisions, and the flexibility and freedom at work. **Keywords:** Occupational health nursing; Job satisfaction; Personal satisfaction; Occupational health

RESUMEN

Objetivo: Conocer si los enfermeros del Trabajo suman la satisfacción al ejercicio de su práctica y cuáles son los factores que se asocian a ella. **Métodos:** Estudio exploratorio de corte transversal que abarcó a 130 profesionales de empresas de las cinco regiones brasileñas. Fueron recolectados datos sociodemográficos siendo aplicada la Escala de Satisfacción en el Trabajo del *Occupational Stress Indicator* (OSI), en tres momentos del período de agosto del 2006 a marzo del 2007. **Resultados:** Los cinco aspectos del OSI, asociados a la satisfacción profesional fueron: relaciones con otras personas de la empresa donde trabaja; contenido del trabajo que hace; grado de motivación que siente por su trabajo; grado de seguridad en el empleo actual y grado de flexibilidad y libertad que juzga tener en el trabajo. **Conclusión:** La satisfacción profesional presenta diferenciación significativa entre los sexos, remitiendo al hecho de que los profesionales poseen diferentes percepciones de su trabajo. En las enfermeras, fue evidente la importancia y la preocupación con el grado de seguridad en el empleo. En el grupo masculino, predominó la motivación, la participación en decisiones importantes, la flexibilidad y libertad en el trabajo.

Descriptor: Enfermería; Enfermería del trabajo; Satisfacción en el empleo; Satisfacción personal; Salud del trabajador

* Extraído da dissertação de Mestrado "Estudo da Satisfação Profissional do enfermeiro do Trabalho no Brasil" (2009), apresentada à Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP – São Paulo (SP), Brasil.

¹ Mestre em Ciências pela Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP – São Paulo (SP), Brasil.

² Professora Afiliada da Escola Paulista de Enfermagem, Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP - São Paulo(SP), Brasil.

³ Professora Adjunto da Escola Paulista de Enfermagem, Universidade Federal de São Paulo UNIFESP - São Paulo(SP), Brasil.

INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho é definida como um estado emocional agradável ou positivo, resultado da avaliação de alguém em relação a seu trabalho ou suas experiências no trabalho. Resulta do alcance dos valores que são compatíveis com as necessidades da própria pessoa. Dentre estes valores ou condições mais importantes que conduzem à satisfação profissional estão: um trabalho que apresente desafio mental, que seja interessante e estimulante, cujas recompensas pelo desempenho sejam justas, com condições compatíveis com as necessidades físicas do indivíduo, que promova a autoestima e cujos agentes facilitadores no local de trabalho ajudem o empregado a atingir seus valores⁽¹⁾.

O cenário contemporâneo revela um crescente interesse na identificação dos atributos do trabalho que reduzirão o aborrecimento e aumentarão seu envolvimento com ele⁽¹⁾.

A literatura vem mostrando⁽²⁾ que, em nenhuma época na história das organizações, as pessoas, com suas competências e talentos, foram tão valorizadas como atualmente. De fato, se há um ponto em relação ao qual poucos se opõem é que, com o intuito de fazerem frente às atuais transformações do mundo dos negócios, as empresas têm necessitado de indivíduos cada vez mais talentosos e competentes. É importante frisar que, nesta gestão empresarial, há diversos fatores que contribuem para alavancar o nível de satisfação dos funcionários, como: condições de infraestrutura, benefícios fornecidos pela empresa; relação produtividade e remuneração; relação chefe-funcionário, capacitação técnica, relação interpessoal entre os funcionários, oportunidade de crescimento e segurança e apreciação da realização pessoal. Dessa maneira, a questão da satisfação do funcionário tornou-se fundamental para o desempenho das atividades realizadas na organização⁽³⁾.

Assim, o objeto de estudo foi a satisfação profissional de enfermeiros do Trabalho no Brasil. No contexto das empresas contemporâneas, objetivou-se conhecer por meio deste estudo, se enfermeiros do Trabalho somam a satisfação ao exercício de sua prática e quais são os fatores que a ela se associam.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo quantitativo, de caráter exploratório, com estrutura de corte transversal, método apropriado para descrever as características das populações e associações entre variáveis⁽⁴⁾. Os sujeitos do estudo foram 130 enfermeiros do Trabalho que estavam em atividade no Brasil. Os critérios de inclusão adotados foram: ter tempo de atuação profissional no cargo igual ou maior que 12 meses; ter concluído o curso de pós-graduação

lato sensu em Enfermagem do Trabalho; ser sócio da Associação Nacional de Enfermagem do Trabalho – ANENT - e não ter participado do pré-teste. Para a coleta dos dados, dois instrumentos autoaplicativos foram utilizados. O primeiro foi construído com perguntas abertas sobre a formação, atuação e dados sociodemográficos dos profissionais. O segundo era referente à Escala de Satisfação no Trabalho do *Occupational Stress Indicator* - OSI.

O OSI foi traduzido e validado para o português⁽⁵⁾, sendo composto de seis escalas independentes que mensuram fontes de estresse, comportamento tipo A, *locus* de controle, estratégias de enfrentamento, saúde (física e mental) e satisfação no trabalho⁽⁶⁾. Mensura a satisfação por meio de 22 aspectos psicossociais no trabalho, acoplados às escalas de Likert de seis pontos, caracterizando de enorme insatisfação até enorme satisfação. A soma dessas medidas fornece um indicador de satisfação no trabalho global dado por um escore que varia de 22 a 132 pontos⁽⁷⁾. No item resultados, serão apresentados os dados da avaliação da satisfação profissional encontrados neste estudo em cada aspecto psicossocial do trabalho do OSI. Os dados foram categorizados em três grupos a saber: insatisfação (enorme insatisfação e muita insatisfação), satisfação intermediária (alguma insatisfação e alguma satisfação) e satisfação (muita satisfação e enorme satisfação) (Figura 1)⁽⁸⁾.

A consistência interna dos questionários foi avaliada pelo Coeficiente Alfa de Cronbach. Para caracterização do perfil da população de estudo, foi feita a análise descritiva por meio das médias, desvios-padrão, valores mínimos e máximos dos escores das variáveis contínuas e proporções para as variáveis qualitativas. A escala de Satisfação no Trabalho do OSI apresentou boa consistência interna, com alpha de Cronbach de 0,95, cuja análise da consistência interna demonstrou confiabilidade satisfatória. Em média, a satisfação foi de 96,8 pontos (dp=17,0) pontos, variando de 52,0 a 127,0 pontos, com mediana de 97,0 pontos. O teste de Kolmogorov-Smirnov foi realizado para verificar a aderência do escore do índice de capacidade para o trabalho na distribuição normal. O escore de satisfação no trabalho apresentou aderência à distribuição normal ($p > 0005$ no teste Kolmogorov – Smirnov), determinando o uso de testes paramétricos para realização dos testes estatísticos. As correlações das variáveis qualitativas e satisfação no trabalho foram analisadas por coeficientes de correlação linear de Anova. Para análise da correlação entre as variáveis quantitativas e a satisfação no trabalho utilizou-se o coeficiente de correlação linear de Spearman. Em todas as análises, foi utilizado o nível de significância de 5 %. As respostas de cada item do instrumento OSI foram calculadas em valores percentuais, em frequências simples e relativas.

Os dados foram coletados de agosto de 2006 a

março de 2007, em três etapas. A primeira etapa foi realizada no Congresso de Enfermagem do Trabalho, em 2006, em São Paulo. Na segunda etapa, os instrumentos foram enviados pelo Correio e a terceira etapa ocorreu na 1ª Reunião Científica da ANENT, em março de 2007, em São Paulo.

Este estudo foi aprovado pelo CEP da UNIFESP (Processo n.º 1165/06). Todos os participantes deste estudo tiveram conhecimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE e o assinaram antes de responder os instrumentos.

RESULTADOS

A distribuição por macroregião brasileira e os dados sociodemográficos dos 130 enfermeiros do Trabalho que participaram deste estudo foram: 72,3% da Região Sudeste (94); 13,8% da Região Sul (18); 6,2% da Região Nordeste (8); 3,8% da Região Centro-Oeste (5); 3,1% da Região Norte (4); e um (0,8%) que atuava em empresa

de consultoria em mais de um Estado da Federação.

Destes profissionais 87,7% eram do sexo feminino e, em relação às variáveis qualitativas (Tabela 1) e quantitativas (Tabela 2) e a satisfação profissional apresentam-se os seguintes dados:

No grupo das características sociodemográficas qualitativas (Tabela 1), a variável sexo foi a única que apresentou associação estatisticamente significativa em relação à satisfação no trabalho. Os homens mostraram maior nível de satisfação no trabalho que as mulheres, com 105,4 (DP = 11,3) pontos e 95,6 (DP = 17,3) pontos, respectivamente. Esta diferença foi estatisticamente significativa ($p = 0,030$). Quanto às variáveis quantitativas (Tabela 2) e a satisfação no trabalho, não encontrou-se dados significativos.

Nela (Tabela 2), observa-se que nenhuma das variáveis quantitativas apresentou diferenças estatisticamente significativas quanto ao nível de satisfação no trabalho: tempo de formação ($p = 0,852$), tempo de especialização ($p = 0,364$), tempo de atuação

Tabela 1 - Escore de satisfação no trabalho de enfermeiros do Trabalho segundo variáveis qualitativas, São Paulo - 2007

Variáveis	Média	Mediana	DP	EP	Min	Q1	Q3	Max	n.º	Valor de p^*
Sócio - demográfico										
Sexo										
Feminino	95,64	96	17,3	1,6	52	84	109	127	114	0,030
Masculino	105,44	108	11,3	2,8	81	96	116	120	16	
Características da empresa										
Instituição										
Pública	96,54	98	16,9	2,4	52	83	112	124	48	0,874
Privada	96,04	96	17,3	2	58	85	109	127	76	
Grau de risco										
1 ou 2	97,04	99	16,9	3,3	68	80	112	125	27	0,259
3	96,89	97	16,2	1,9	58	85	109	127	73	
4	103,82	109	12,7	3,1	79	93	115	123	17	
Características do serviço de saúde (atividades)										
Assistencial e ocupacional	96,37	97	17,1	1,9	52	85	110	125	82	0,531
Só ocupacional	98,39	99	16,3	2,5	62	85	111	127	41	
Região de atuação										
Sul	94,78	94	13,7	3,2	73	85	103	127	18	0,540
Sudeste	97,94	99	16,8	1,8	58	85	112	126	90	
Outras	94,05	96,5	20,1	4,3	52	77	109	124	22	

*Teste de associação Anova; Fonte: A autora, (2009).

Tabela 2 - Coeficientes de correlação entre variáveis quantitativas e satisfação no trabalho de enfermeiros do Trabalho - São Paulo, 2007

Variáveis	n.º	R *	Valor de p
Características da empresa			
Número de funcionários na empresa	129	0,157	0,081
Características da formação			
Tempo de formação e atuação			
Tempo de formado (anos)	129	0,017	0,852
Tempo de especialização (anos)	129	-0,081	0,364
Tempo de atuação como enfermeiro(a) (anos)	129	0,003	0,971
Tempo de atuação como enfermeiro(a) do Trabalho (anos)	130	0,073	0,411
Características da organização de trabalho			
Número de horas trabalhadas por dia (horas)	129	0,056	0,528

*Coeficiente de Correlação de Spearman; Fonte: A autora, (2009).

como Enfermeiro ($p = 0,971$) e tempo de atuação como enfermeiro do Trabalho ($p = 0,411$).

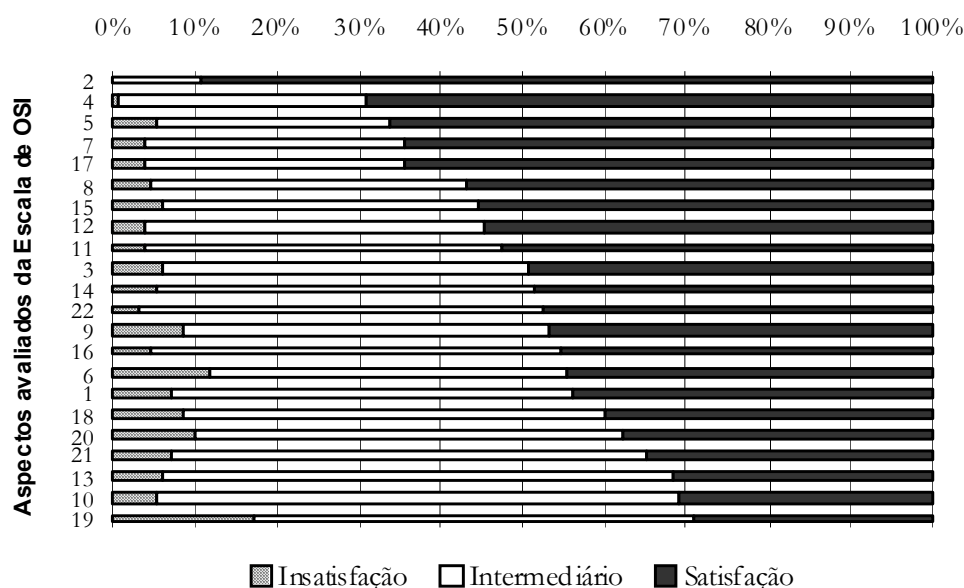
Em relação aos fatores psicossociais da escala do OSI que apresentaram maiores frequências no grupo de profissionais do sexo feminino: 65,8% dos enfermeiros do Trabalho citaram o grau de segurança no emprego (75). No grupo do sexo masculino, 87,5% dos enfermeiros do Trabalho citaram o sentimento de motivação no trabalho (14); 81,3%, a participação em decisões importantes (13) e 81,3%, o grau de flexibilidade e liberdade no trabalho (13). No tocante à satisfação profissional, nos dois grupos, evidenciou-se, a importância do relacionamento com as pessoas da empresa, o que faz pensar no relacionamento no trabalho como parte fundamental de convivência, que torna o trabalho, diário mais prazeroso e facilita a solução de determinadas situações de conflito humano.

Remetendo-se ao grupo de variáveis dos aspectos psicossociais da Escala de Satisfação no Trabalho do OSI categorizadas no item métodos e representadas na Figura 1, foram encontrados os resultados descritos a seguir. Na categoria insatisfação, salientaram-se o salário, que obteve o menor grau de satisfação, com 29,2% dos pontos; a forma pela qual as mudanças e inovações são implementadas, com 30,7% dos pontos, e a forma como os conflitos são resolvidos com 31,5% dos

pontos, ou seja, aspectos com satisfação relativamente baixa de profissionais satisfeitos. Na categoria satisfação intermediária, foram relevantes: as oportunidades para atingir aspirações e ambições com 48,46% dos pontos; o desenvolvimento de potencialidades com 47,7% dos pontos, e como os esforços são avaliados com 49,2% dos pontos de profissionais satisfeitos. Na categoria satisfação, os aspectos mais importantes foram o relacionamento com as outras pessoas da empresa representado por quase 89,2% dos pontos de profissionais satisfeitos; o conteúdo do trabalho com 69,2% dos pontos e o grau de motivação pelo trabalho com 66,5% dos pontos de satisfação.

DISCUSSÃO

Os estudos de Edwin A. Locke serviram de base para entender o contexto em que estava inserido o objeto de estudo desta pesquisa. É importante enfatizar os agentes e os eventos que proporcionam a satisfação profissional. São categorias de eventos de satisfação (o que faz com que o empregado sintam-se satisfeito ou insatisfeito): a atividade da tarefa; a quantidade do trabalho; a tranquilidade; o êxito; a promoção; a responsabilidade; o elogio; o salário; a atmosfera interpessoal e os fatores incodificáveis. Como agentes



1 Comunicação e forma de fluxo de informações na empresa; 2 Rel.com outros na empresa; 3 Como seus esforços são avaliados; 4 Conteúdo do trabalho; 5 Grau de motivação; 6 Oportunidades pessoais em sua carreira atual; 7 Grau de segurança; 8 Identificação imagem externa ou realiz.da empresa; 9 Estilo de supervisão que superiores usam; 10 A forma mudanças e inovações são implementadas; 11 Tipo de tarefa e o trabalho em que é cobrado; 12 Grau crescimento e densenv.profissional; 13 A forma pela qual os conflitos são resolvidos; 14 Oportunidades que o trabalho oferece (aspirações e ambições); 15 Participação em decisões importantes; 16 Grau em que a organização absorve as potencialidades; 17 Grau de flexibilidade e de liberdade; 18 O clima psicológico que predomina na empresa; 19 Salário em rel.à experiência e à responsabilidade; 20 A estrutura organizacional da empresa; 21 Volume de trabalho; 22 Grau de desenvolvimento de potencialidades

Figura 1 -Categorias de satisfação de enfermeiros do Trabalho, segundo níveis de insatisfação, satisfação intermediária e satisfação – São Paulo, 2007

de satisfação (as pessoas, a organização ou coisa; que faz com que o evento surja): o funcionário; o supervisor; os colegas de trabalho; os subordinados; a organização e os clientes⁽¹⁾.

Os dados da Figura 1 mostram a satisfação profissional de enfermeiros do Trabalho no Brasil, sendo possível visualizar os três grupos de categorias (insatisfação, satisfação intermediária e satisfação) associados à satisfação profissional e os cinco aspectos de satisfação de maior frequência do OSI para enfermeiros do Trabalho, dentre outros. Estes cinco aspectos do OSI são detalhados a seguir. Os achados deste estudo foram confirmados por alguns autores que relatam: a satisfação no trabalho é o estado emocional, resultante da interação de profissionais, suas características pessoais, seus valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho⁽²⁾.

Para enfermeiros do Trabalho, a satisfação profissional é altamente associada ao relacionamento interpessoal⁽³⁾. Este achado foi confirmado na literatura baseado nos modelos e pesquisas de Hackman, Oldham, Emery e Trist, que descreveram os princípios que representam indicações concretas para organizar o trabalho. Um trabalho que tem sentido, é aquele que é fonte de experiências das relações humanas satisfatórias, cujas características do trabalho proporcionam afiliação e vinculação (trabalho em equipe) e serviço aos outros (relações do tipo cliente-fornecedor)⁽⁴⁾. Acrescentando o dizer de outro autor, o empregado estará satisfeito com os agentes de satisfação nas situações de trabalho, à medida que eles sejam vistos como facilitadores da consecução de suas metas e obtenção de recompensas no trabalho, além de professarem valores em comum⁽⁵⁾.

A satisfação com o conteúdo do trabalho realizado nos leva a retomar os achados encontrados com base nas pesquisas realizadas por Emery e Trist, que citam em seus estudos que o trabalho deve apresentar essencialmente seis propriedades: a variedade e o desafio; a aprendizagem contínua; uma margem de manobra e autonomia; o reconhecimento e o apoio; uma contribuição social que faça sentido e um futuro desejável⁽⁶⁾. Outro autor reforça que os valores ou condições que conduzem à satisfação profissional são: um trabalho que apresente desafio mental e que o indivíduo possa enfrentá-lo com sucesso; que desperte o interesse pelo mesmo; que não seja demasiadamente estimulante sob o ponto de vista físico; que as recompensas pelo desempenho sejam justas, informativas e na direção das aspirações pessoais de cada indivíduo; que as condições de trabalho sejam compatíveis com as necessidades físicas do indivíduo e que facilite o cumprimento de suas metas; que possibilite a alta autoestima por conta do empregado; que os agentes facilitadores no local de trabalho ajudem o

empregado a atingir seus valores (trabalho interessante, pagamento e promoções e que tenham atenção para que estes valores básicos, sejam similares aos seus próprios e minimizem o conflito de papéis e a ambiguidade). Um trabalho não é uma entidade⁽⁷⁾, mas uma inter-relação de tarefas, metas, responsabilidades, interações complexas, incentivos e recompensas. Deste modo, um completo entendimento das atitudes no trabalho requer que o trabalho seja analisado em termos de seus elementos constituintes⁽⁸⁾.

Quanto ao grau de motivação pelo trabalho, conforme a literatura, um indivíduo engajado em uma atividade que para ele faz sentido, espera ser recompensado quando percebe que está fazendo jus ao prazer de uma reputação positiva. Isso significa reconhecimento, independência e acesso a um mundo melhor. Diretamente ligado ao potencial criativo, esse tipo de necessidade possui vida própria no interior de cada um. O desejo de trabalhar passa a representar uma necessidade de ordem afetiva continuamente alimentada pelo imperativo daqueles valores representados pelo objetivo almejado⁽⁹⁾. Existe certo consenso sobre o sentimento do enfermeiro em relação a seu trabalho. Assim, o enfermeiro parece estar mais satisfeito com os aspectos intrínsecos de sua atividade, tais como: reconhecimento, responsabilidade e autonomia⁽¹⁰⁾. Complementado estes achados, a satisfação no trabalho, ela própria ou em combinação com as condições (tanto do indivíduo como no ambiente de trabalho), têm uma variedade de conseqüências para o próprio indivíduo. A satisfação no trabalho pode afetar a atitude do indivíduo com a vida, para com sua família e para consigo mesmo. Pode afetar sua saúde física e, possivelmente, a duração de sua vida. Pode estar relacionada (indiretamente) com a saúde mental e processo de adaptação, desempenhando um papel causal sobre o absenteísmo e *turn-over*. Em certas condições, pode afetar outros tipos de comportamento no trabalho⁽¹¹⁾.

Já a satisfação com o grau de segurança em seu emprego atual, foi o principal aspecto citado pelo grupo de profissionais do sexo feminino. Isso nos faz remeter aos novos modelos de gestão que exigem do trabalhador maior qualificação e envolvimento no processo de trabalho, requerendo autonomia, iniciativa, responsabilidade e comunicação. Os vínculos com o emprego tornam-se cada vez mais precários e flexíveis, acarretando instabilidade para um grande número de assalariados⁽¹²⁾.

Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea evidenciaram que a proporção de famílias chefiadas por mulheres, passou de 24,9%, em 1997, para 33%, em 2007, representando um total de 19,5 milhões de famílias brasileiras que indicam a mulher

como principal responsável⁽¹⁴⁾. Importantes fenômenos e movimentos sociais, tais como, a entrada das mulheres no mercado de trabalho e sua maior participação no sistema financeiro familiar acabaram por imprimir um novo perfil à família⁽¹⁵⁾. Um forte envolvimento em atividades produtivas fora do lar, bem como a dedicação e a participação ativa na administração da casa e nos cuidados com a família fazem parte da vida das mulheres contemporâneas. A chamada “dupla jornada”, que remete ao acúmulo de tarefas – públicas e privadas, constitui a origem de conflitos, problemas e desgastes⁽¹⁶⁾.

A influência do papel da mulher na reprodução social é tão grande, que a própria escolha e a manutenção do emprego, da extensão das jornadas e dos turnos de trabalho profissional incluem entre os critérios a possibilidade de conciliação com o cuidado da casa e dos filhos. Estudos realizados em várias partes do mundo, inclusive em nossa realidade, revelam que a proximidade entre a casa e o local de trabalho é um dos critérios fundamentais de escolha do emprego, mesmo em detrimento de outros, como o salário e a satisfação profissional. Muitas mulheres optam, quando é possível, por jornadas parciais, mesmo com prejuízos salariais e de progressão funcional, para poderem se dedicar mais aos filhos pequenos⁽¹⁷⁾.

Finalmente, a satisfação com o grau de flexibilidade e de liberdade que se julga ter no trabalho, nos remete ao significado da autonomia nas atividades desenvolvidas por esses profissionais. O significado de determinado objeto para um indivíduo ou grupo possui uma estrutura complexa, multifacetada, repleta de sentidos interligados com todo o contexto de vida dos sujeitos em questão⁽¹⁸⁾. As representações são construídas com base nas articulações e combinações de diferentes questões, objetos e idéias formulados, conforme uma lógica própria, dentro de uma estrutura globalizante de implicações, para a qual são fundamentais informações e julgamentos do grupo, seu modelo de comportamento e as experiências pessoais e grupais⁽¹⁸⁾. Neste contexto, corroborando com a visão de outro autor, “a empresa constitui o ambiente dentro do qual as pessoas trabalham e vivem a maior parte de suas vidas”. Nesse contexto, as pessoas dão algo de si mesmas e esperam receber alguma coisa em troca, seja a curto ou a longo prazo⁽¹⁹⁾. A qualidade de vida no trabalho é determinada por fatores psicológicos, como grau de criatividade, autonomia, flexibilidade que os trabalhadores podem desfrutar⁽²⁰⁾.

Quanto aos aspectos OSI e à diferenciação encontrada entre gênero, existe uma vasta literatura que relaciona satisfação no trabalho, normalmente, mensurada com indicadores subjetivos de avaliação das condições do trabalho, com as características socioeconômicas dos indivíduos⁽²¹⁻²²⁾. Especificamente

em relação ao gênero, os artigos mostram que as mulheres possuem níveis mais altos de satisfação no trabalho que os homens. Segundo a literatura um aspecto que possivelmente revela a diferenças entre homens e mulheres, diz respeito ao próprio sofrimento mental gerado pelo trabalho; assim a “[...] *assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas se manifesta não apenas na divisão de tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina de trabalho [...]*”⁽¹⁷⁾:

Outro ponto a se pensar, refere-se à satisfação profissional e às organizações. Da mesma maneira que os indivíduos valorizam algumas coisas em detrimento de outras, a organização é uma entidade que também possui seus valores, portanto, os valores individuais recebem forte influência do meio onde a pessoa está inserida. O ambiente organizacional pode reforçar alguns valores mostrar-se indiferente a outros, ou ainda, pode reprimi-los. É provável que as pessoas tendam a buscar uma consonância entre seus valores e os da organização, de modo que sua adaptação à mesma não seja comprometida⁽²³⁾.

Portanto, a satisfação do profissional com o trabalho que realiza, tem sido estudada como um dos aspectos importantes pertencentes à área de comportamento organizacional⁽¹⁾. A atividade humana tem significado tríplice: material, psicológico e social. Para que o trabalho seja realmente uma atividade agradável e compensadora, é preciso que tenha uma representação psicológica muito mais intensa e importante do que mera remuneração⁽²⁴⁾.

CONCLUSÃO

Destacam-se os cinco aspectos psicossociais da Escala de Satisfação no Trabalho do OSI que apresentaram as maiores frequências de satisfação profissional dos enfermeiros do Trabalho, a saber: seu relacionamento com outras pessoas da empresa em que trabalha, o conteúdo do trabalho que faz, o grau em que se sente motivado pelo trabalho; O grau de segurança no emprego atual e o grau de flexibilidade e de liberdade que se julga ter no trabalho.

Estes achados por si só reforçam os dados encontrados neste estudo em relação à satisfação profissional de enfermeiros do Trabalho, brasileiros, salientando que o aspecto psicossocial no trabalho ou o agente de satisfação mais importante para estes profissionais é o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.

Nesta pesquisa, contrário ao que se encontrou na literatura, os homens apresentaram maior nível de satisfação no trabalho que as mulheres.

Evidenciou-se que a satisfação profissional de enfermeiros do Trabalho apresentou significativa diferenciação entre os sexos, remetendo-nos ao fato de

que os dois grupos de profissionais possuem percepções diferentes em relação a seu trabalho.

No grupo de profissionais do sexo feminino, a satisfação profissional demonstrou a importância e preocupação com o grau de segurança no emprego, que é compatível com a realidade social encontrada no Brasil onde grande quantitativo de mulheres é responsável pelo sustento de suas famílias.

No grupo de profissionais do sexo masculino, os aspectos psicossociais do OSI que apresentaram maior frequência foram: o sentimento de motivação no trabalho; a participação em decisões importantes e o grau de flexibilidade e liberdade no trabalho.

Este trabalho é uma fonte de informações e

contribuições para os profissionais que militam na área de Enfermagem do Trabalho/Saúde Ocupacional, sendo também instrumento que pode proporcionar melhorias nas condições de trabalho dos sujeitos deste estudo.

AGRADECIMENTOS

À Dra. Ruth Miranda de Camargo Leifert pela disponibilização do cadastro de sócios da ANENT. À Christophe Dejours pelo direcionamento a pesquisador brasileiro. À Profa Dra Selma Lancman pela orientação inicial. Ao Prof. Dr Edwin Locke e a Dra Maria Carmen Martinez pelo apoio técnico.

REFERÊNCIAS

1. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD, editor. Handbook of industrial and organizational psychology. [S.l.]: Rand McNally College Publishing; 1976. p. 1297-349.
2. Sant'anna AS, Moraes LFR, Kilimnik ZM. Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. RAE Electron [Internet]. 2005;4(1).
3. Gama PSN. Satisfação no trabalho: um estudo na sede administrativa da Companhia Docas no Pará em Belém/CPD-PA. [monografia na internet]. Belém: Companhia das Docas do Pará; 2007. [citado 2009 Fev. 26]. Disponível em: http://www.cdp.com.br/arquivo/artigos/Satisfacao_no_trabalho.pdf
4. Desenhos de estudo: estudos transversais [texto na internet]. [200-] [citado 2009 Maio 10]. Disponível em: http://stat2.med.up.pt/cursop/print_script.php3?capitulo=desenhos_estudo&numero=6&titulo=Desenhos%20de%20estudoDesenhos%20de%20estudo
5. Martinez MC. As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador [dissertação]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo; 2002.
6. Robertson IT, Cooper CL, Williams J. The validity of the Occupational Stress Indicator. Work & Stress. 1990;4(1):29-39.
7. Martínez MC, Paraguay AIBB, Latorre MRDO. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. Rev Saúde Pública = J Public Health. 2004;38(1):55-61.
8. Chaves LD. Estudo da satisfação profissional do enfermeiro do Trabalho no Brasil [dissertação]. São Paulo: Universidade Federal de São Paulo; 2009.
9. Rebouças D, Legay LF, Abelha L. Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. Rev Saúde Pública. 2007;41(2):244-50.
10. Morin EM. Os sentidos do trabalho. RAE Executivo; 2002 [citado 2009;1(1):71-5.
11. Bergamini CW. Motivação: uma viagem ao centro do conceito. RAE Executivo. 2003 1(2):63-7.
12. Del Cura MLA, Rodrigues ARF. Satisfação profissional do enfermeiro. Rev Latino Am Enferm. 1999;7(4):21-8.
13. Neves MA, Pedrosa CM. Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. Soc Estado. 2007;22(1):11-34.
14. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE detecta mudanças na família brasileira [texto na internet]. 2006 [citado 2009 Abr. 8]. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=774
15. Wagner A, Predebon J, Mosmann C, Verza F. Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea. Psicol Teor Pesqui. 2005;21(2):181-6.
16. Jonathan EG, Silva TMR. Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes. Psicol Soc. 2007;19(1):77-84.
17. Aquino EML, Menezes GMS, Marinho LFB. Mulher, saúde e trabalho no Brasil: desafios para um novo agir. Cad Saúde Pública. 1995;11(2):281-90.
18. Gomes AMT, Oliveira DC, Marques SC. A representação social do trabalho do enfermeiro na programação em saúde. Psicol Teor Prat. 2004;6(N Spe):79-90.
19. Chiavenato I. Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa. 3a ed. São Paulo: Makron Books; 1997.
20. Ciborra C, Lanzara GF, organizadores. Progettazione delle nuove tecnologie e qualità del lavoro. Milano: Franco Angeli Editore; 1985.
21. Fontes A, Machado DC. Uma medida do grau de satisfação no trabalho: um estudo para homens e mulheres. In: 16º Encontro Nacional de Estudos Populacionais - ABEP; 2008; Caxambu. Anais. 2008. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008_1144.pdf
22. Clark AE. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? Labour Econ. 1997;4(4):341-72.
23. Guimarães FAL. Realização profissional, prazer e sofrimento no trabalho e valores: um estudo com profissionais de nível superior [dissertação]. Uberlândia (MG): Faculdade de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia; 2005.
24. Mielnik I. Higiene mental do trabalho. São Paulo: Artes Médicas; 1976. 186 p.