



MARINA NAVES LOPES

**O SENTIDO ATRIBUÍDO AO TRABALHO PARA OS
SERVIDORES PÚBLICOS ATUANTES NA ESTRATÉGIA
SAÚDE DA FAMÍLIA DA PREFEITURA MUNICIPAL DE
LAVRAS - MG**

LAVRAS – MG

2018

MARINA NAVES LOPES

**O SENTIDO ATRIBUÍDO AO TRABALHO PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS
ATUANTES NA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA DA PREFEITURA
MUNICIPAL DE LAVRAS - MG**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do curso de Administração Pública para a obtenção do título de Bacharel.

Profa. Dra. Nathalia de Fátima Joaquim

Orientadora

LAVRAS – MG

2018

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por ter me abençoado em toda essa caminhada, por ter me iluminado na conclusão desse trabalho e por sempre ter me dado força para enfrentar todos os desafios.

Agradeço aos meus pais Stael e Antônio por estarem sempre ao meu lado, me incentivando, dando todo o apoio necessário e que não me deixaram desistir.

Às minhas irmãs Rafaella e Isabella pelo companheirismo e por estarem sempre ao meu lado e na torcida para essa conquista.

Aos meus amigos que estiveram presente durante esses anos me apoiando e ajudando nos momentos de desespero.

Agradeço aos colegas do curso, pelo apoio durante a caminhada.

Agradeço a minha orientadora, Nathália Joaquim, por toda paciência, atenção e dedicação.

Agradeço também a todos os professores que fizeram parte e contribuíram com a minha formação.

Enfim agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para que eu chegasse ate aqui!

RESUMO

O Programa Saúde da Família (PSF), atualmente denominado Estratégia Saúde da Família, foi implantado no Brasil pelo Ministério da Saúde no ano de 1994, passando a ser estratégia em 2006. O objetivo principal é prestar assistência aos problemas de saúde enfrentados pelas famílias. O Agente Comunitário de Saúde (ACS) é o profissional responsável por atuar na promoção e prevenção da saúde, através de visitas domiciliares. O presente estudo teve a finalidade de compreender qual o sentido do trabalho para os agentes comunitários de saúde. O trabalho foi desenvolvido a partir de uma pesquisa qualitativa, com abordagem exploratória. Para obter as informações foi aplicado um questionário aberto e os dados coletados foram analisados a partir da análise de conteúdo. Com os dados obtidos nas categorias apresentadas foi possível analisar aproximação do agente pela profissão, os fatores que dão sentido ao trabalho para eles, bem como desafios enfrentados e sua motivação para exercê-lo. Com os resultados apresentados e discutidos, foi possível encontrar obstáculos que acabam desmotivando os agentes de saúde. Apesar disso, eles conseguem atribuir sentido ao trabalho que realizam. Espera-se que a pesquisa contribua para novas discussões a respeito do tema proposto, tornando possível as organizações desenvolverem estratégias para suprir as dificuldades que faz em com que o servidor se sinta desmotivado.

Palavras-chave: Sentido do trabalho. Motivação. Agente comunitário de saúde.

SUMÁRIO

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 5 |
| 2. REFERENCIAL TEÓRICO | 8 |
| 2.1. Conceito de trabalho | 8 |
| 2.2. Sentido do trabalho | 10 |
| 2.3. Motivação | 15 |
| 2.4. Estratégia Saúde da Família (ESF)..... | 21 |
| 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 25 |
| 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES | 28 |
| 4.1. Fatores que dão significado ao trabalho do agente comunitário de saúde..... | 28 |
| 4.1.3 Aproximação com a profissão..... | 31 |
| 4.1.3 Sentido do trabalho..... | 32 |
| 4.1.3 Motivação para o trabalho..... | 33 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 36 |
| REFERENCIAS..... | 38 |
| APÊNDICE A..... | 41 |

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é visto como algo essencial na vida do ser humano, pois é uma maneira que o mesmo tem de conduzir sua vida, se tratando tanto de renda como também realização pessoal. Podemos notar que em grande parte do tempo o homem passa trabalhando, uma vez que essa é a forma encontrada para suprir as necessidades demandadas. Além disso, o trabalho acaba formando um elo entre pessoas, pois grande parte de sua vida o indivíduo está no trabalho e relacionando-se com outros indivíduos.

Segundo Marx (1982 citado por CARAM, 2013, p.17), “o trabalho é a capacidade que o homem possui de transformar a natureza para atender às suas necessidades”. Além disso, outros conceitos mais recentes designam trabalho como modo de agir, pensar, criar, além de relacionar o trabalho com a inteligência do indivíduo, ligado a capacidade de lidar com situações.

Silva e Cunha (2002) ainda reforçam que, a partir do Século XXI, o trabalho está intimamente ligado ao conhecimento, deixando de ser apenas resultado da força física do trabalhador, exigindo que o sujeito se adeque sempre às constantes mudanças.

Dessa forma, muito se discute qual o sentido do trabalho para o ser humano, pois muitas são as condições estabelecidas entre o trabalhador e as organizações para as quais trabalha. Segundo Dias (2009), o sentido do trabalho para o indivíduo vai muito além de uma simples interpretação, trata-se de fatores que influenciam na escolha da sua carreira. Quando optam por sua profissão, existe algum motivo que o leva a determinada escolha. Sendo assim, há algum sentido que o leva a trabalhar em determinado local.

Ainda nesse contexto, quando se trata de trabalho, muito se tem a dizer sobre o que motiva o ser humano. Uma vez que as organizações se preocupam muito com essa questão de motivação, pois trabalham com a ideia de que o funcionário que está sempre motivado, estará sempre apto a produzir mais e da melhor forma (GOMES, 2014).

Como algumas teorias clássicas trazem, a ideia de motivação está relacionada às necessidades que o ser humano tem para ser motivado. Para esse posicionamento destaca-se a teoria das necessidades de Maslow e a teoria dos dois fatores de Herzberg, as quais serão abordadas na seção a seguir. Já estudos mais recentes, mostram que o comportamento motivacional é algo que vem do interior de cada um, que a motivação não está no controle exterior e sim como algo pessoal, como mostra os estudos de Bergamini (2002), que segundo o autor uma pessoa não consegue motivar a outra, a motivação parte do interior e são questões

individuais. A partir dessas questões, surgem perguntas relacionadas ao sentido que o trabalho tem para o indivíduo, ou o motivo pelo qual ele trabalha em determinado local, além da sua relação com a organização em que presta o serviço.

Sendo assim, associando as questões acima citadas a um estágio realizado na Prefeitura Municipal de Lavras – Minas Gerais surgiu o principal questionamento desta pesquisa: “Qual o sentido atribuído ao trabalho pelos servidores públicos atuantes na Estratégia Saúde da Família (ESF) da Prefeitura Municipal de Lavras – MG”?

A presente pesquisa justifica-se para uma contribuição no entendimento sobre o sentido que o trabalho tem para os servidores públicos da área da saúde da Prefeitura Municipal de Lavras – Minas Gerais, mais especificamente, aqueles que atuam na Estratégia Saúde da Família, considerando as diferentes necessidades, dificuldades e potencialidades de cada servidor, bem como as estratégias que cada um tem para supri-las. Dessa forma, o presente trabalho tem como principal objetivo analisar o sentido atribuído ao trabalho para os servidores públicos atuantes na Estratégia Saúde da Família da Prefeitura Municipal de Lavras.

Além disso, considera-se como objetivos específicos analisar a relação do servidor com a instituição a qual trabalha verificar e analisar a relação entre o sentido de trabalho e o alcance da satisfação pelos servidores, e compreender a importância e contribuição do trabalho na vida pessoal dos servidores.

Espera-se que essa pesquisa seja relevante para a Estratégia Saúde da Família no município de Lavras – MG, visto que, ao apresentar e discutir, a partir do referencial teórico, o sentido atribuído ao trabalho pelos agentes comunitários de saúde de Lavras – MG, tanto os servidores como a Secretaria de Saúde, possam refletir a respeito do tema tratado.

Para alcançar os objetivos propostos, a pesquisa foi realizada nas unidades da área urbana de Estratégia Saúde da Família do município de Lavras, localizado na região sul de Minas Gerais. Foram ao todo, 16 unidades de Estratégia Saúde da Família. Utilizou-se como instrumento de coletas de dados para a pesquisa, um questionário aberto (Apêndice A), envolvendo questões relacionadas à escolha da profissão, o significado do trabalho para os agentes comunitários de saúde, bem como sua rotina e atividades realizadas, as dificuldades e expectativas com relação ao trabalho, situações em que o servidor se sente desmotivado/desanimado e até mesmo satisfeito com a profissão, além de questões em que o trabalho contribui com a própria vida pessoal do agente comunitário de saúde.

Sendo assim, o trabalho está organizado da seguinte forma: inicialmente, serão apresentados e discutidos os principais aportes teóricos relacionados ao conceito de trabalho, sentido do trabalho, motivação e um breve histórico sobre o surgimento da Estratégia Saúde da Família no Brasil. Em seguida, serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização desta pesquisa. No quarto capítulo, apresentam-se os resultados e suas discussões, identificando os fatores que dão significado ao trabalho para agente comunitário de saúde. Finalizando a pesquisa, algumas considerações finais serão destacadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO DE TRABALHO

Discussões relativas ao trabalho leva a refletir sobre diversos olhares que este contexto se compõe. Quando se busca o significado da palavra trabalho, encontra-se a ideia de que é um conjunto de tarefas, que os indivíduos realizam e que tem como principal objetivo alcançar metas que são estabelecidas.

De acordo com Fryer e Payne (1984 citado por MORIN, 2001, p.12) “o trabalho seria uma atividade útil, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução”.

Além disso, Viana (2008, p. 17) afirma que “a maior parte da vida da maioria dos indivíduos é ocupada mais pelo trabalho do que por outra atividade. Conseqüentemente, o trabalho, em sua centralidade, desempenha papel fundamental para a realização do sujeito.”

Segundo Sabóia, Coelho e Aquino (2007), o trabalho é a atividade que satisfaz as necessidades básicas humana, considerando tanto as necessidades materiais quanto sociais. Além disso, afirmam que ele é fundamental para o homem, pois é através dele que o ser humano constrói sua identidade e define as normas de sua vida. É com o trabalho que o homem cria sua realidade, “uma atividade eminentemente humana, portanto, consciente, criativa e transformadora, da qual o homem tem o domínio e a faz objeto de sua vontade; implica a capacidade de abstração e de atribuir significados” (SABOIA; COELHO; AQUINO, 2007, p.87).

Entretanto, podemos analisar diferentes argumentos, desde o começo da humanidade até os tempos atuais, que dizem respeito ao significado da palavra trabalho, os quais abordam várias ideias e que analisam diversos sentidos que este realiza na vida do indivíduo.

Segundo Lautier(1994 citado por OLIVEIRA, 2012, p. 12),

A palavra trabalho 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.

Discussões mais recentes abordam o conceito de trabalho como o fato de realizar, saber fazer, relação com a inteligência do ser humano, lidar com situações cotidianas nas organizações e saber pensar e agir de acordo com elas.

Como define Dejours (2004, p. 28),

O trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, *saber-fazer*, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc.

Freud (1994 citado por HELOANI; CAPITÃO, 2003) prescreve a ideia da importância do trabalho, argumentando que não existe outra maneira para conduzir a vida que prenda o indivíduo plenamente a realidade, a não ser a atividade profissional, e destaca que se essa for de livre escolha, o indivíduo terá satisfação especial.

Dessa maneira, o trabalho é fundamental na vida do indivíduo, pois como foi apresentado anteriormente, ele conduz a vida do ser humano. E quando o trabalho é escolhido de forma livre, de certo o indivíduo escolherá aquilo que gosta, sendo assim terá grandes chances de obter satisfação na realização do seu trabalho.

Podemos analisar o trabalho como um fator de extrema importância na vida do ser humano, uma vez que este se relaciona como forma de suprir as demais necessidades do indivíduo, como alimento, moradia, vestimenta e também lazer.

Para Giddens (1997, p. 578 citado por GOULÃO 2013) pode-se definir “o trabalho como a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objetivo de produzir bens e serviços para satisfazer necessidades humanas”.

Além de suprir essas necessidades, o trabalho pode ser visto como a relação entre as pessoas, pois o indivíduo passa grande parte do seu tempo no trabalho. Dessa forma, com o trabalho é possível que o indivíduo sustente as suas necessidades e acabe formando um elo com as pessoas com quem convive na realização do seu trabalho.

Segundo Viana (2008, p.17), “O trabalho é considerado como parte da vida humana, porque as pessoas e a sociedade se constituem a partir dele”.

Para Dourado et al. (2009), o trabalho pode ser visto como

“Materialização da relação do indivíduo com a organização moderna, para compreendê-lo é imprescindível a adoção de um modelo analítico baseado na conjunção de variáveis, desde as estruturais (como fatores econômicos, políticos e ideológicos), até aspectos psicológicos gerados na estrutura mental individual”.

Há então uma relação entre o indivíduo e a organização em que trabalha, sendo que vários fatores contribuem para essa relação, compreendendo fatores econômicos e até mesmo psicológicos, o que dá sentido então para o trabalhador realizar suas tarefas.

Em suma, é possível compreender que o trabalho tem papel fundamental na vida do indivíduo, pois esse garante sua sobrevivência e também uma relação interpessoal. Assim o trabalho tem um sentido na vida do homem, uma vez que ele realiza-o para determinado fim. Discutiremos a seguir qual é esse sentido que o trabalho tem na vida do indivíduo.

2.2 Sentido do trabalho

O sentido que o trabalho tem na vida do ser humano possui diferentes variáveis, pois o que faz sentido para um, pode fazer sentido ou não para o outro. O trabalho ocupa um espaço essencial na vida do indivíduo, portanto, há um sentido para cada um em realizar determinado trabalho.

Segundo Silva (2015, p. 13) “o sentido do trabalho é subjetivo e individual, depende da história de vida de cada um e de suas experiências, através das quais construiu o seu sentido para o trabalho”.

Para Dejours e Abdoucheli (2007, p. 141, citado por VIANA 2008),

O sentido diz respeito àquilo que o sujeito atribui à sua relação na vivência com o trabalho. [...] o sentido que o sujeito constrói é fortemente singularizado pela forma através da qual a situação atual de trabalho se encaixa, faz ressonância com as experiências passadas e expectativas atuais do sujeito; [...].

Seguindo essa ideia, o sentido que o trabalho tem para o indivíduo está diretamente relacionado a atual situação que o trabalho se encaixa na vida do ser humano, ou seja, como ele convive com as situações diárias que são presenciadas em seu cotidiano na organização a qual pertence e se a sua relação no meio em que trabalha é favorável ou não. A partir desses pressupostos, é possível entender qual o sentido que o trabalho tem para o trabalhador de determinada organização.

Hackman e Oldhan, (1975 citado por SILVA, 2015, p.13) definem o sentido do trabalho como

“uma estrutura afetiva construída através da articulação de três partes: o significado, a orientação e a coerência. O significado é o que a atividade pessoal representa para o sujeito, bem como o valor que ele a atribui; a orientação, o que o indivíduo busca através de suas ações e o que as guias; a coerência é o equilíbrio que é esperado entre o trabalhador e trabalho”.

Viana (2008, p. 31) explica “é preciso considerar a relação que eles mantêm com as tarefas que realizam e com a organização do trabalho. Informações sobre suas histórias de vida e subjetividades são também relevantes”, tendo em vista que contribuem para o sentido que o indivíduo dá ao seu trabalho.

O sentido do trabalho para o indivíduo vai além das suas necessidades, pois o sentido do trabalho relaciona-se com o meio o qual o trabalhador realiza suas tarefas e também a sua relação com a organização, ou seja, é necessário conhecer o meio em que o indivíduo passa a maior parte do seu tempo e assim estabelecer o determinado sentido que isso faz na vida dele.

Giddens (2005, p. 306 citado por VIANA 2008) afirma que,

Nas sociedades modernas, ter um emprego é importante para manter a auto-estima. Mesmo nos lugares em que as condições de trabalho são relativamente desagradáveis, e as tarefas monótonas, o trabalho tende a representar um elemento estruturador na composição psicológica das pessoas e no ciclo de suas atividades diárias.

O sentido que o trabalho tem para o indivíduo, engloba toda a história de vida desse, sua relação tanto com a organização, quanto com as pessoas com quem convive. Como relatado anteriormente, o trabalho acaba por formar a relação com as pessoas, uma vez que o ser humano passa a maior parte de sua vida trabalhando e tendo contato com outros indivíduos.

Para Morin (2016, p.14 citado por VIANA 2008),

[...] para que um trabalho tenha sentido, é importante que quem o realiza saiba para onde ele conduz; em outras palavras, é essencial que os objetivos sejam claros e valorizados e que os resultados tenham valor aos olhos de quem o realiza.

Para o trabalho ter sentido então, o indivíduo deve seguir seus objetivos, para que em consequência disso, obtenha seus resultados e assim poder ser valorizado.

De acordo com Morin (2002) o trabalho para ter sentido possui três pontos: o primeiro leva em consideração que o trabalho deve-se ter um resultado, ou seja, tem que ser alguma coisa útil; em segundo lugar, o trabalhador deve ter satisfação ao realizá-lo; deve ser também aceitável e com responsabilidade; deve gerar experiências e relações entre colegas; está relacionado a noção de emprego e ter direito a sobrevivência, ou seja, um salário; e por

fim deve ocupar a vida do indivíduo.

Um emprego ajuda as pessoas a dizerem a si mesmas e aos outros quem elas são. No passado, nas sociedades aldeãs e tribais, a identidade era estabelecida pelo nascimento quando o “Quem Você é?” costumava ser uma qualidade predominante. Na sociedade atual, no entanto, ninguém pode dizer quem é quando nasce, mas constrói ao longo de sua vida a sua identidade própria em função da vida familiar que cria, das escolas e igrejas que frequenta, dos amigos que possui e do seu emprego.

Assim o indivíduo tende a “garantir” sua identidade, principalmente, pelo emprego que tem, pois é ele que lhe proporciona sua rede central de relações. Temas relacionados ao trabalho e emprego costumam permear as conversas entre as pessoas desde quando o primeiro contato é estabelecido. Na maioria das vezes, independentemente dos colegas de trabalho serem ou não os seus melhores amigos, o emprego é um contexto social muito importante na vida do indivíduo e a simples ameaça de perdê-lo pode significar o desaparecimento de vínculo estabelecido com eles e, conseqüentemente, levar à solidão.

Dessa forma, o medo de ficar desempregado apresenta-se como uma das principais causas de “stress” e de sofrimento entre os trabalhadores. Durante a campanha eleitoral de 1994, uma pesquisa feita pelo Ibope e publicada pela Revista Veja, afirmava que 70% dos entrevistados revelaram que o medo da perda do emprego era o seu principal fator de preocupação.

De acordo com Cottle (1992 citado por JOB 2003), homens e mulheres que ficaram desempregados por seis meses ou mais e que se sentem por demais desvalorizados para continuar procurando emprego, denominados desempregados “inveterados”, apresentam sintomas de patologias similares aos de pacientes terminais. O trabalho produtivo para eles está tão fortemente relacionado ao estar vivo que, quando perdem o emprego, manifestam todos os sinais clássicos de quem está à morte. Segundo o autor, um homem de 47 anos de idade que perdeu um emprego de gerente numa pequena empresa de ferramentas entrevistado por ele manifestou os seguintes sentimentos:

Só existem dois mundos: ou você trabalha diariamente em um emprego das nove às cinco, com duas semanas de férias, ou você está morto! Não existe meio termo... Trabalhar é respirar. É uma coisa sobre a qual não se pensa: a gente simplesmente o faz e é o que o mantém vivo. Quando você para, você morre. (COTTLE, 1992, p.16 citado por JOB, 2003)

Após um período de desemprego de um ano, principalmente os trabalhadores do sexo masculino, receosos de jamais trabalharem novamente sentem raiva de si próprios, passam a

se culpar pela situação, se sente envergonhados e inúteis. Após isso, resignam-se e, com a masculinidade e sua força exauridas, passam por um processo de reclusão e são acometidos por forte depressão. Sentindo-se incapazes e um peso para a família e para os amigos, muitos não conseguem administrar a situação e cometem o suicídio (COTTLE, 1992 citado por JOB, 2003).

De acordo com Morin (2002), pesquisadores afiliados ao grupo MeaningoftheWork (MOW) investigaram mais de 14700 pessoas em oito países a fim de procurar entender as diferentes definições do trabalho para os indivíduos, encontraram seis padrões de definições de trabalho (Fig. 1), onde são estabelecidas as características de cada um e a porcentagem de respondentes em cada padrão, dentre as 14700 pessoas investigadas. Segundo os autores, o salário é elemento determinante na definição dos padrões, indicando que, para a maioria dos indivíduos, existem poucas diferenças entre trabalho e emprego.

| PADRÃO A 10,6% | PADRÃO B 27.60% | PADRÃO C 17.60% |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Acrescenta valor a qualquer coisa - Você deve prestar conta disto - Faz parte de suas tarefas - Você recebe dinheiro para fazer isso | <ul style="list-style-type: none"> - Realizando isso, você tem o sentimento de vinculação - Você recebe dinheiro para realizar isso - Você faz isso para contribuir à sociedade - Faz parte de suas tarefas | <ul style="list-style-type: none"> - Outros se beneficiam disto - Você recebe dinheiro para realizar isso - Você faz isso para contribuir à sociedade - Acrescenta valor a qualquer coisa - É fisicamente exigente |
| | PADRÃO D 21.70% | PADRÃO E 10.60% |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Você recebe dinheiro para realizar isso - Faz parte de suas tarefas - Você realiza isso em um local de trabalho - Você deve fazer isso - Alguém lhe diz o que fazer - Não é agradável | <ul style="list-style-type: none"> - É mentalmente exigente - É fisicamente exigente - Você recebe dinheiro para realizar isso - Faz parte de suas tarefas - Isso não está agradando |
| | | PADRÃO F 11.80% |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Você realiza seguindo um horário - Você realiza em um local de trabalho - Você recebe dinheiro para realizar isso - Faz parte de suas tarefas |

Figura 1: Padrões de Definição de Trabalho.

Fonte: MORIN, 2002, p. 20

Os padrões que correspondem às concepções positivas do trabalho e valorizam o seu caráter social, segundo os autores, são A, B e C. No padrão A, representado por 10,6% dos respondentes, enquadram-se os indivíduos que descrevem o trabalho como uma atividade normalmente agradável, que acrescenta um valor a alguma coisa e pelo qual se tem que prestar conta dos resultados. O padrão B, representa 26,6% dos respondentes, descreve o trabalho como uma atividade que proporciona um sentimento de vinculação a quem o realiza, trazendo uma contribuição para a sociedade e essa parece ser a definição mais comum entre os indivíduos. O trabalho como uma atividade que beneficia os outros, traz uma contribuição para a sociedade e gera um valor agregado é definido pelo padrão C, com 17,6% dos investigados.

Já os padrões D e E correspondem às concepções negativas do trabalho, definindo-o como uma atividade realizada por obrigação para ganhar a vida. O padrão D, com 21,7% dos respondentes, o define como uma atividade não agradável, que deve ser realizada por alguém em um lugar específico, sob a supervisão de outra pessoa. Além de desagradável, o padrão E o descreve também como uma atividade com excessivas exigências físicas e mentais, com 10,6% dos respondentes. O padrão F apresenta uma concepção neutra: atividade que segue um horário regular, em um local específico e pelo qual se recebe um salário, representado por 11,8% dos respondentes.

As tarefas quando são executadas com prazer e geram um sentimento de realização dão sentido ao trabalho e garantem o comprometimento das pessoas com ele e com a organização à qual pertencem. O comprometimento com as tarefas a serem realizadas constitui o principal indicador de uma organização eficaz e, quando o objetivo é alcançado, o comportamento é modificado de tal forma que, gradualmente, os trabalhadores sejam estimulados a desenvolver atitudes positivas com relação às funções executadas, à empresa que os emprega e a eles próprios (MORIN, 2002).

Nas pesquisas de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), os autores propõem três grupos, de acordo com o sentido que o trabalho tem na vida do indivíduo. O primeiro grupo aborda questões relacionadas a dimensão individual, o qual agrupa os fatores como: satisfação pessoal, autonomia e sobrevivência, aprendizagem e crescimento, bem como a questão da identidade. O segundo grupo aborda questões relacionadas a dimensão organizacional, que surgiu através de dois fatores: utilidade e relacionamento. E por fim, o terceiro grupo aborda questões relacionadas a dimensão social: inserção na sociedade e contribuição para a sociedade.

Assim, de forma mais objetiva, a primeira dimensão diz respeito a questões pessoais do indivíduo, já a segunda dimensão, organizacional, trata da questão do indivíduo diante o meio em que trabalha, e a dimensão social corresponde ao valor do indivíduo para com a sociedade.

Segundo Caram (2013), há uma grande relação entre o sentido do trabalho para o indivíduo e a organização, as atitudes dos profissionais e a maneira que ele realiza suas atividades está de acordo com os objetivos da organização e também com os seus próprios objetivos.

De acordo com Luchese et.al (2012 citado por OLIVEIRA 2012, p.14),

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.

Sendo assim, quando o indivíduo encontra sentido no seu trabalho, ele se torna motivado, procurando crescer e desenvolver-se junto com a organização, se tornando mais competente em suas atividades e realizando-as com prazer.

Em resumo, o sentido do trabalho para o indivíduo está relacionado aos fatores individuais, organizacionais e sociais. Ou seja, a partir desses três aspectos que o trabalho tem sentido para o homem, e através desse sentido que cada indivíduo desenvolve aspectos que o motiva. Para compreender melhor a questão da motivação, discutiremos a seguir ela se desenvolve a partir de quais fatores.

2.3 Motivação

A palavra motivação vem do Latin “motivus”, relativo a movimento, coisa móvel. Faller (2004, p. 27) explica que,

Para entender o que é motivação, precisamos buscar suas causas, isto é, os motivos que impelem as pessoas a se comportarem de certa maneira. A motivação relaciona-se intimamente com a personalidade do homem e com seu desenvolvimento mental, emocional, profissional e social.

Ao tratar do assunto de motivação logo se faz relação com as medidas necessárias para tomar e assim tornar o indivíduo motivado. Atualmente, as organizações estão focadas na motivação, trabalham de várias formas para tentar manter o funcionário motivado e estão sempre em busca dessa motivação, uma vez que se tem a ideia que o funcionário motivado realizará melhor suas atividades. De acordo com Vergara (2003, p. 41-42 citado por LUCHESE et. al, 2010, p.81), “motivação é uma força ou energia que impulsiona na direção de alguma coisa, está em cada indivíduo, nasce das necessidades interiores”.

A palavra “motivar”, significa: dar motivo a, causar, expor motivo. E o sinônimo da palavra motivação é: causa, razão, fim e infinito logo a palavra “motivação” vem da palavra “motivo” mais o sufixo “ação”, que quer dizer movimento, atuação ou manifestação de uma força uma energia, um agente. A motivação é intrínseca, portanto, um impulso que tem suas fontes de energia no interior de cada pessoa, é uma força que direciona a pessoa para alguma coisa, ou seja, um objetivo. A motivação verdadeira nasce das necessidades intrínsecas onde encontram sua fonte de energia, nas necessidades e ações do ser humano. Assim também é nas organizações, a motivação verdadeira é a fisiológica, instintiva e psicológica-emocional.

A motivação pode ser definida como o conjunto de fatores que determina a conduta de um indivíduo e tem sido alvo de muitas discussões. No campo clínico, quando se estudam algumas doenças, na educação, voltada para o processo de aprendizagem, na vida religiosa, quando se tenta compreender o que motiva alguém a ter fé numa determinada crença e nas organizações, buscando obter um maior rendimento dos profissionais que formam o quadro de uma corporação (NAKAMURA, 2005).

A relação da motivação com o comportamento e com o desempenho é estabelecida espontaneamente, tanto pelos cientistas como pelas pessoas leigas. O comportamento é percebido como sendo provocado e guiado por metas da pessoa, que realiza um esforço para atingir determinado objetivo. De acordo com Mitchell (198 citado por TAMOYO; PASCHOAL 2003, p.5),

A motivação no trabalho manifesta-se pela orientação do empregado para realizar com presteza e precisão as suas tarefas e persistir na sua execução até conseguir o resultado previsto ou esperado. Salientam-se três componentes na motivação: o impulso, a direção e a persistência do comportamento.

A motivação pode ser conceituada, também, como "o desejo inconsciente de obter algo" ou como "um impulso para a satisfação, em geral visando o crescimento e

desenvolvimento pessoal e, como consequência o organizacional". Assim, o grau de satisfação e motivação de uma pessoa é uma questão que pode afetar a harmonia e a estabilidade psicológica dentro do local de trabalho (BATISTA, et al. 2005).

Segundo Robbins (2002), motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar uma meta. A intensidade refere-se ao esforço despendido, sendo um dos elementos que mais referidos quando se fala em motivação, considerando principalmente a qualidade do esforço. Já a direção deverá ser conduzida de uma maneira que beneficie a organização. O tempo que uma pessoa consegue mantendo o seu esforço define a persistência. Os indivíduos motivados se mantêm na realização de suas tarefas até que seus objetivos sejam atingidos.

Inúmeras teorias de motivação são apresentadas para mostrar o que de fato motiva o ser humano, como por exemplo, a Teoria de Maslow.

Segundo Ferreira, Demutti e Gminez (2010), essa teoria estabelece fatores de satisfação do indivíduo. Tais fatores são expostos em uma pirâmide (FIGURA2), sendo a base composta pelas necessidades de nível baixo, compreendidas por fisiológicas e de segurança, já o topo é composto pelas necessidades de nível alto, sendo as necessidades sociais e de auto-realização. À medida que o indivíduo alcança as necessidades de nível baixo, ele sente a necessidade de alcançar as que se encontram no nível mais alto da pirâmide.

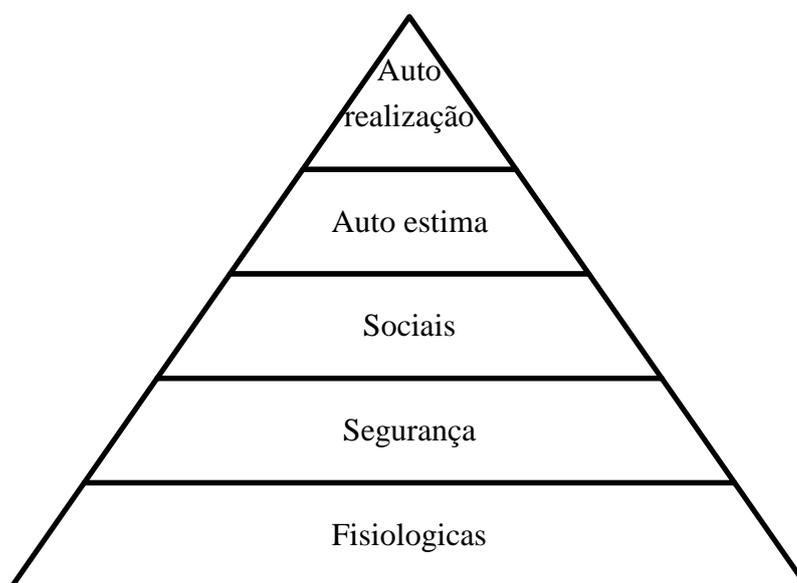


Figura 2 – Pirâmide de Maslow

Fonte: Robbins, 2005

De acordo com Robbins (2002) os níveis de necessidades são definidos como:

1. Fisiológicas: incluem fome, sede, abrigo sexo e outras necessidades corporais.
2. Segurança: inclui segurança e proteção contra danos físicos e emocionais.
3. Sociais: Incluem afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo.
4. Estima: Inclui fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia; e fatores externos de estima, como status, reconhecimento e atenção.
5. Auto-realização: a intenção de tornar-se tudo aquilo que a pessoa é capaz de ser; inclui crescimento, autodesenvolvimento e alcance do próprio potencial.

Outro exemplo de teoria motivacional é a “Teoria dos dois fatores de Herzberg”, o autor considera duas categorias (Figura3) de fatores que orientam o comportamento dos indivíduos no trabalho, sendo uma denominada como “Fatores higiênicos” e a outra “Fatores Motivacionais”.

A primeira categoria, “Fatores higiênicos”, diz respeito aos fatores que não estão sob o controle do trabalhador, são as condições do ambiente de trabalho, questões do ambiente externo que rodeiam o indivíduo. Já a segunda categoria, “Fatores motivacionais”, os indivíduos conseguem controlar, e está relacionada com o desenvolvimento do indivíduo com o seu trabalho (TAVARES, 2010).

Vidigal et. al. (2015, p. 6) interpretam esses fatores estabelecidos por Herzberg da seguinte maneira:

[...]os fatores higiênicos estão relacionados ao salário e benefícios, condições de trabalho, política da empresa, status, segurança no trabalho e supervisão, enquanto os fatores motivadores estão relacionados aos seguintes fatores: responsabilidade, reconhecimento, desafios, realização e crescimento profissional.

Os autores em questão ainda ilustram esses fatores a partir da tabela a seguir.

| Fatores higiênicos | Fatores Motivacionais |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| Qualidade da supervisão | Oportunidade de promoção |
| Remuneração | Oportunidade de crescimento pessoal |
| Política da organização | Reconhecimento |
| Relacionamento com os colegas | Responsabilidade |
| Segurança no emprego | Realização |

Figura 3 – Fatores de Herzberg

Fonte: Vidigal et. al., 2015

De acordo com Assor et. al. (2009 citado por APPEL et. al., 2010, p.358):

Existe a motivação extrínseca e intrínseca. A motivação extrínseca é aquela em que a pessoa é movida por condições externas a ela, sejam benefícios ou punições, mas que a ação por si só não a satisfaça. A motivação intrínseca é quando o que move a pessoa para a ação são motivos internos baseados em necessidades intrínsecas e a gratificação da pessoa é pela ação em si, sem que sejam necessários benefícios externos como impulsionadores

Dessa forma, a motivação extrínseca é representada pelas teorias apresentadas anteriormente, Teoria de Maslow e Teoria dos dois fatores de Herzberg, as quais apresentam condições externas para motivar os indivíduos.

Contudo, estudos mais recentes discutem sobre a motivação intrínseca, sendo aquela que nasce do interior do indivíduo, e que não são coisas exteriores que vem a motivar as pessoas. A motivação se dá de maneira individual e através de necessidades interiores, ou seja, o que pode ser motivacional para um indivíduo, pode não fazer sentido ou não ser motivacional para outro indivíduo.

Segundo Bergamini (2002, p. 64) a motivação refere-se “a um tipo de ação que vem dos próprios indivíduos – um tipo de ação qualitativamente diferente daquela determinada por prêmios ou punições oriundas do meio ambiente”. Ou seja, não há quem motive o outro, o processo motivacional não se remete a uma forma certa de motivar os trabalhadores, a motivação é interior, se faz a partir das necessidades e processos individuais.

Ainda segundo Bergamini (2002, p. 66), “o processo motivacional é sempre íntimo e pessoal. É essencial entender o sentido que cada um atribui ao trabalho que realiza”, ou seja, a motivação é algo que existe dentro de cada ser humano, e que uma pessoa não é capaz de motivar a outra a partir de fatores externos.

Segundo Gill (1986 citado por LOPES; NUNOMURA 2007, p.182) “Quanto mais a pessoa se dedica a uma atividade sem a intenção de recompensas externas, maior poderá ser sua motivação interna”. Essa motivação é denominada por alguns autores, como motivação intrínseca, denominada por Deci (1971 citado por LIRA; SILVA 2015, p.175) como a “realização pessoal ou ao trabalho em si, ou seja, a motivação intrínseca refere-se a uma necessidade psicológica inata para a competência e autodeterminação”.

A motivação intrínseca se refere a execução de uma determinada atividade pelo prazer que esta pode proporcionar, sem a necessidade de pressões externas, prêmios ou recompensas;

o indivíduo busca a atividade por esta ser interessante, envolvente e geradora de satisfação. Por isso, a motivação intrínseca é reconhecida como um mediador importante na conquista da competência e autoconhecimento do indivíduo sobre o ambiente.

Dessa maneira, o modo pelo qual o trabalhador se motiva vai além do que uma teoria, em que descreve como motivá-lo. É preciso entender que o indivíduo almeja diferentes necessidades e que, na maioria das vezes, varia com o tempo, com a sua relação atual com o trabalho e também com seus objetivos.

Ressaltando novamente as ideias de Bergamini (1990), a motivação é vista como algo que é interno, ou seja, está no interior de cada indivíduo. Para o autor, o sujeito jamais poderá estar satisfeito por completo, o indivíduo sempre estará buscando suprir novas necessidades que o conduzirão a outros fatores motivacionais:

A satisfação de necessidades humanas passadas não torna o homem passivo e acomodado à vida; pelo contrário, ela o predispõe a iniciativas mais ousadas rumo à sua autorrealização e, assim, jamais se atinge um estado de plena saciação. (Bergamini 1990, p.30)

Dessa forma, a motivação não é vista como algo definido para todos, cada indivíduo possui seus objetivos, necessidades e fatores diversos o motiva. Para Vieira et al. (2011, p.10), a motivação se diferencia de pessoa para pessoa e também varia em uma mesma pessoa, porém em tempos diferentes. Ainda de acordo com esse estudo, “A motivação está relacionada com três aspectos: a) A direção do comportamento (objetivo); b) A força e intensidade do comportamento (esforço); e c) A duração e persistência do comportamento (necessidade).”

De acordo com Granjeia (2014, p. 21):

No que diz respeito à motivação no ambiente de trabalho, é preciso levar em consideração o fator auto-estima. Quando uma pessoa é auto-motivada, ela sempre procura fazer o melhor para agradar a si mesma, pois acredita em seu potencial, e sempre encontra soluções mesmo frente às situações difíceis. Uma pessoa desmotivada é caracterizada por baixo nível de confiança em si mesmo, e projeta na empresa as descrenças que tem sobre si mesma. Essa situação explica o fato de novos funcionários sempre estarem motivados, uma vez que acreditam que nesta empresa poderão encontrar fatores que complementem suas carências.

De acordo com Archer (1997, p.25) conforme citado por Godoi (2002, p.4), a motivação está relacionada às necessidades humanas, ou seja, ela parte da necessidade que cada indivíduo tem e que a motivação não é o que satisfaz essas necessidades humanas. A

partir disso, é possível compreender porque uma pessoa não pode motivar a outra, o que uma pessoa pode fazer em vez de motivar o outro é satisfazer ou contra-satisfazer as vontades dele.

O prazer em realizar as tarefas é o que move o indivíduo, pois gera nele auto realização, suas necessidades são atendidas, pois ele está no controle de sua própria vida, em harmonia consigo mesmo.

Segundo Vieira et. al. (2011, p.17), “é através do trabalho que se consegue reconhecer o próprio valor e, conseqüentemente, equilibrar expectativas e sentimentos de auto-estima”.

Nos estudos de Guimarães e Boruchovitch (2004), os autores falam sobre a Teoria da Autodeterminação, a qual segundo eles foi desenvolvida para “compreender os determinantes motivacionais e descobrir contextos promotores das formas autodeterminadas de motivação”. Essa teoria foi desenvolvida por Deci e colaboradores, por meio de métodos experimentais e que trouxe como resultado diferentes tipos de motivação.

Ainda de acordo com Guimarães e Boruchovitch (2004), a Teoria da Autodeterminação propõe à motivação intrínseca três necessidades psicológicas, sendo a necessidade de autonomia, a necessidade de competência e a necessidade de pertencer ou de estabelecer vínculos. A autonomia diz respeito a forma de agir por si mesmo, sem que fatores externos interfiram, é, contudo, a liberdade do ser humano, que o conduz as suas próprias leis. A competência remete ao desempenho do indivíduo de forma satisfatória. E por fim, a necessidade de pertencer ou estabelecer vínculos está relacionada a questão de relacionamentos interpessoais, o qual é necessário para o ser humano. Satisfazendo essas três necessidades, o indivíduo terá um ótimo desenvolvimento e uma saúde psicológica.

Em suma, essas concepções de motivação intrínseca contribuem para a pesquisa, tendo em vista que são vários agentes comunitários de saúde atuantes na Estratégia Saúde da Família, que possuem necessidades distintas, atribuem diversos sentidos ao trabalho e conseqüentemente diferentes maneiras de se sentirem motivados.

2.4 Estratégia Saúde da Família (ESF)

Desde a década de 70, o setor de saúde no Brasil vem se reorganizando e trazendo melhorias sociais e de condições de vida para a população. A partir do Artigo 196 da Constituição Federal de 1988, em que afirma que a saúde é um direito de todos e um dever do Estado, foi criado no Brasil o Sistema Único de Saúde – SUS, que garante acesso integral, universal e gratuito para toda a população do país (BRASIL, 2018a).

Segundo Rouquayrol e Almeida Filho (2003), além de garantir a todos os brasileiros o direito à saúde, o SUS promoveu o atendimento integral com prioridade para as atividades preventivas e deu ênfase na descentralização com comando único em cada esfera do governo e na participação da comunidade.

A partir desse atendimento integral e dessa descentralização, surge a necessidade de se criar estratégias para atender a população. Sendo assim, em 1994 o Ministério da Saúde implanta no Brasil o então chamado Programa Saúde da Família (PSF), atualmente denominado Estratégia Saúde da Família (ESF). Segundo Sales, Goulart e Pereira (2016), o programa passou a ser uma estratégia a partir de 2006, visto que, um programa possui um tempo de ação determinado e, já uma estratégia, é permanente e contínua.

De acordo com o Ministério da Saúde (BRASIL, 2018b), a Estratégia Saúde da Família busca “promover a qualidade de vida da população brasileira e intervir nos fatores que colocam a saúde em risco, como falta de atividade física, má alimentação, uso de tabaco, dentre outros”.

Cada unidade de Estratégia Saúde da Família conta com, no mínimo, um médico, um enfermeiro, um auxiliar ou técnico de enfermagem e seis agentes comunitários de saúde. Além disso, conta com uma equipe de Saúde Bucal, composta por um dentista e um auxiliar ou técnico em Saúde Bucal.

Segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, 2018b), são atividades básicas de uma equipe de Saúde da Família

- Conhecer a realidade das famílias pelas quais são responsáveis e identificar os problemas de saúde mais comuns e situações de risco aos quais a população está exposta;
- Executar, de acordo com a qualificação de cada profissional, os procedimentos de vigilância à saúde e de vigilância epidemiológica, nos diversos ciclos da vida;
- Garantir a continuidade do tratamento, pela adequada referência do caso;
- Prestar assistência integral, respondendo de forma contínua e racionalizada à demanda, buscando contatos com indivíduos sadios ou doentes, visando promover a saúde por meio da educação sanitária;
- Promover ações intersetoriais e parcerias com organizações formais e informais existentes na comunidade para o enfrentamento conjunto dos problemas;
- Discutir, de forma permanente, junto à equipe e à comunidade, o conceito de cidadania, enfatizando os direitos de saúde e as bases legais que os legitimam;
- Incentivar a formação e/ou participação ativa nos conselhos locais de saúde e no Conselho Municipal de Saúde.

Cada unidade de Estratégia Saúde da Família pode atender até 4000 pessoas, sendo que cada agente comunitário de saúde pode ser responsável por até 750 pessoas.

O agente comunitário de saúde é o profissional da unidade que mais tem contato com as pessoas atendidas, pois é ele quem cadastra, orienta e acompanha as famílias.

De acordo com o Ministério da Saúde e a Política Nacional de Atenção Básica (BRASIL, 2012), são atribuições específicas do agente comunitário de saúde

- I - Trabalhar com adscrição de famílias em base geográfica definida, a microárea;
- II - Cadastrar todas as pessoas de sua microárea e manter os cadastros atualizados;
- III - Orientar as famílias quanto à utilização dos serviços de saúde disponíveis;
- IV - Realizar atividades programadas e de atenção à demanda espontânea;
- V - Acompanhar, por meio de visita domiciliar, todas as famílias e indivíduos sob sua responsabilidade. As visitas deverão ser programadas em conjunto com a equipe, considerando os critérios de risco e vulnerabilidade de modo que famílias com maior necessidade sejam visitadas mais vezes, mantendo como referência a média de uma visita/família/mês;
- VI - Desenvolver ações que busquem a integração entre a equipe de saúde e a população adscrita à UBS, considerando as características e as finalidades do trabalho de acompanhamento de indivíduos e grupos sociais ou coletividade;
- VII - Desenvolver atividades de promoção da saúde, de prevenção das doenças e agravos e de vigilância à saúde, por meio de visitas domiciliares e de ações educativas individuais e coletivas nos domicílios e na comunidade, por exemplo, combate à dengue, malária, leishmaniose, entre outras, mantendo a equipe informada, principalmente a respeito das situações de risco; e
- VIII - Estar em contato permanente com as famílias, desenvolvendo ações educativas, visando à promoção da saúde, à prevenção das doenças e ao acompanhamento das pessoas com problemas de saúde, bem como ao acompanhamento das condicionalidades do Programa Bolsa-Família ou de qualquer outro programa similar de transferência de renda e enfrentamento de vulnerabilidades implantado pelo governo federal, estadual e municipal, de acordo com o planejamento da equipe. (p. 48 – 49)

Vale destacar que, em 1991 o Programa de Agentes Comunitários de Saúde foi oficialmente implantado pelo Ministério da Saúde, visto que, o mesmo iniciou no fim da década de 1980 como uma iniciativa de algumas áreas do Nordeste, Distrito Federal e São Paulo. (BRASIL, 2018c)

No município de Lavras – MG, a Estratégia Saúde da Família, ainda como programa – PSF, foi implantada em 1999, iniciando com apenas uma unidade, situada no bairro Novo Horizonte, local em que a população ainda é afetada por problemas socioeconômicos.

Atualmente, o município conta com 17 unidades de Estratégia Saúde da Família, distribuídas por toda a cidade, inclusive na zona rural. As unidades se encontram nos bairros Novo Horizonte, Lavrinhas, Cohab, Serra Verde, Vale do Sol, Vila São Francisco, Jardim Floresta, Agua Limpa, São Vicente, Nova Lavras, Jardim Gloria, Cruzeiro do Sul, Chacrinha, centro, Cascalho, Dona Wanda e Zona Rural. De acordo com informações obtidas na Secretaria de Municipal de Saúde de Lavras, as unidades são instaladas em áreas de maior vulnerabilidade sócio-econômica.

O município conta com 17 unidades, contudo deveria existir mais, visto que cada uma pode atender até 4000 pessoas, e com relação a quantidade da população da cidade, essa quantidade de unidades existentes não suporta a demandada população em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Devido a essa insuficiência, cada unidade que poderia atender até 4000 pessoas, passa a atender um número maior de pessoas que o permitido.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho se desenvolveu a partir de uma pesquisa qualitativa, com abordagem exploratória, que segundo Selltiz (citado por GIL) “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses.”

Esse estudo foi realizado durante o mês de abril de 2018, em todas as unidades de Estratégia Saúde da família, situadas na área urbana do município de Lavras - MG, que conta com 16 unidades localizadas em diversos bairros. A pesquisa contou com a participação somente dos agentes comunitários de saúde, os quais colaboraram para compreender qual o sentido do trabalho atribuído por eles às suas atividades laborais.

Hoje o município conta com 68 agentes comunitários de saúde, dentre eles, 35 servidores colaboraram com a pesquisa, tendo em vista que alguns se recusaram a participar respondendo o questionário.

Vale ressaltar que a pesquisa realizada teve caráter social, pois buscou interpretar questões relacionadas a um grupo social historicamente situado, com características locais e diferentes opiniões (LAKATOS; MARCONI, 1991), sendo este grupo formado por agentes comunitários de saúde do município de Lavras – MG.

Sendo assim, a coleta de dados se deu através de um questionário (APENDICE A) aberto, elaborado pela autora a partir do referencial teórico, e aplicado a esses servidores públicos.

O questionário aberto, segundo Amaro, Pova e Macedo (2005, p. 6) “é aquele que utiliza questões de resposta aberta. Este tipo de questionário proporciona respostas de maior profundidade, ou seja, dá ao sujeito uma maior liberdade de resposta, podendo esta ser redigida pelo próprio”.

Segundo Oliveira et. al (2016, p. 8), o questionário possui vantagens como

- a) Economiza tempo, viagens e obtém grande número de dados.
- b) Atinge maior número de pessoas simultaneamente.
- c) Abrange uma área geográfica mais ampla.
- d) Economiza pessoal, tanto em adestramento quanto em trabalho decampo.
- e) Obtém respostas mais rápidas e mais precisas.
- f) Há maior liberdade nas respostas, em razão do anonimato.
- g) Há mais segurança, pelo fato de as respostas não serem identificadas.
- h) Há menos risco de distorção, pela não influência do pesquisador.
- i) Há mais tempo para responder e em hora mais favorável.
- j) Há mais uniformidade na avaliação, em virtude da natureza impessoal do instrumento.

I) Obtém respostas que materialmente seriam inacessíveis.

Entretanto, apesar das vantagens, devemos considerar algumas desvantagens, como a impossibilidade de fazer a pesquisa com pessoas analfabetas, respostas em branco e até mesmo a falta de retorno de todos os questionários distribuídos.

Sendo assim, este questionário foi construído com o intuito de responder ao objetivo do estudo, ou seja, descobrir quais os sentidos os servidores públicos da área da saúde atribuem ao seu trabalho, e também quais os fatores que interferem na busca pela satisfação desses, diante do trabalho que realizam.

Os resultados obtidos foram analisados de acordo com a análise de conteúdo. Bardin (2009) defende que esta é uma técnica de análise das comunicações, em que se utilizou procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.

Dessa forma os dados obtidos foram divididos em categorias construídas de acordo com a literatura e com as respostas obtidas a partir dos questionários. As categorias construídas foram as seguintes:

- Aproximação com a profissão;
- Sentido do trabalho;
- Motivação para o trabalho.

Na categoria “aproximação com a profissão”, analisou-se os motivos que fizeram com que o servidor tenha optado pela profissão de Agente Comunitário de Saúde (ACS), levando em conta como o profissional foi contratado, qual seu interesse pela área que atua, como e em que o trabalho contribuiu para ele e as dificuldades encontradas por cada servidor.

Já na categoria “Sentido do trabalho”, o foco de análise foi o significado atribuído pelos servidores para o trabalho que desenvolvem, considerando a satisfação do profissional quanto ao cargo que ocupa, o quão gratificante o trabalho é para cada servidor, qual a influência que o emprego tem na vida social dos mesmos e como descrevem sua realização profissional.

E, por fim, na terceira categoria, “motivação no trabalho”, buscou-se identificar os motivos que fazem com que o servidor queira se manter trabalhando nesta profissão e na Unidade de Saúde em que desenvolve suas atividades, tendo em vista o reconhecimento e o retorno que o profissional tem em meio à comunidade, o interesse em fazer o bem e ajudar o próximo, suas condições de trabalho e o incentivo que os servidores recebem.

Sendo assim, no próximo tópico serão discutidos os resultados encontrados por meio do questionário aplicado aos Agentes Comunitários de Saúde, nas unidades de Estratégia Saúde da Família do município de Lavras - MG, que contribuíram para a análise sobre o sentido que o trabalho tem na vida deles.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo apresentará os resultados obtidos por meio da pesquisa realizada. Inicialmente, será abordado um breve histórico sobre o surgimento da Estratégia Saúde da Família, suas principais funções e o serviço prestado pelo agente comunitário de saúde. Posteriormente, serão apresentados os fatores que os aproximam da profissão, os que os motivam e o sentido que eles dão ao trabalho, tendo em vista os questionários respondidos pelos mesmos.

4.1 Fatores que dão significado ao trabalho do agente comunitário de saúde

Os agentes comunitários de saúde são de fundamental importância para a sociedade, visto que, para as populações mais carentes, podem ser considerados uma ponte entre os indivíduos e a Unidade Básica de Saúde (UBS).

Atualmente, o município de Lavras – MG conta com 68 agentes comunitários de saúde, dos quais apenas 35 se mostraram dispostos a participar dessa pesquisa.

A partir dos dados presentes nos questionários respondidos, foi possível constatar que a maioria dos agentes comunitários de saúde pertence ao sexo feminino, sendo que, dentre os 35 que se dispuseram a participar da pesquisa, apenas dois são do sexo masculino.

Em relação à faixa etária dos agentes que contribuíram com a pesquisa, essa variou entre 29 a 55 anos, cujo tempo de atuação no cargo é de 6 a 18 anos. A permanência dos agentes comunitários de saúde por períodos longos de tempo no exercício da função pode ser justificada por todas as razões que conferem sentido e motivação ao trabalho realizado elencadas por eles, tais como garantia do sustento da família com um salário digno, a realização profissional, a satisfação e crescimento pessoal e a sensação de gratificação pelo sentimento de ser útil à população.

Quanto ao nível de escolaridade dos 35 agentes comunitários, 7 deles possuem ensino superior completo, 4 possuem ensino superior incompleto e 24 possuem nível médio. Pode-se notar que todos esses agentes cumprem com a Lei nº 10.507, de 2002, a qual diz que o agente comunitário de saúde deve ter concluído o ensino fundamental, estando, assim, aptos a exercerem as suas funções. A predominância de agentes que concluíram apenas o ensino médio pode ser atribuída à limitação que a falta de qualificação formal para o exercício de funções hierarquicamente superiores impõe às expectativas de um trabalho menos árduo e melhor remunerado. Dessa forma, diante de uma conjuntura de altas taxas de desemprego e

menor número de opções de vagas para aqueles com níveis mais baixos de escolaridade, o sentido do trabalho pode ser atribuído à certeza de uma remuneração que, mesmo pouco atraente, garante a contribuição financeira do agente de saúde para o sustento material de sua família.

Baseando-se nas respostas fornecidas pelos agentes comunitários de saúde, foi possível elaborar um quadro com os principais pontos observados, tendo em vista as categorias já apresentadas neste trabalho.

Quadro I – Fatores que dão significado ao trabalho do agente comunitário de saúde

| Categorias | Temas extraídos das respostas obtidas |
|-------------------|----------------------------------------------|
|-------------------|----------------------------------------------|

| | |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p align="center">Aproximação com a Profissão</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Familiaridade com o serviço comunitário ➤ Interesse pela área da saúde ➤ Oportunidade de emprego disponível |
| <p align="center">Sentido do trabalho</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sustento da família ➤ Realização profissional ➤ Ser útil para a comunidade ➤ Satisfação e crescimento pessoal ➤ Gratificação Pessoal ➤ Dignidade |
| <p align="center">Motivação para o trabalho</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconhecimento ➤ Solução de problemas ➤ Comprometimento ➤ Melhores condições de trabalho ➤ Recursos materiais ➤ Retorno dos pacientes ➤ Incentivo; ➤ Ajudar a comunidade; ➤ Compromisso; ➤ Salário digno ➤ Vontade de vencer ➤ Interesse da população |

Fonte: Elaborado pela autora

Ao analisar as categorias apresentadas no quadro acima, observamos que a primeira categoria apresenta a “aproximação com a profissão”, em que destacamos a familiaridade dos agentes comunitários de saúde com o serviço comunitário, o interesse pela área da saúde e a

oportunidade de emprego disponível, sendo esta a justificativa mais apresentada pelos entrevistados.

4.1.1 Aproximação com a profissão

Para Dejours (2004), várias são as concepções referentes ao trabalho e, conseqüentemente, a aproximação com a profissão. Algumas abordam a relação social (do tipo: relação salarial), outras tratam, sobretudo do emprego em si, e ainda aquelas que abordam o trabalho como atividade de produção social.

Assim, ao analisar as respostas dos agentes comunitários de saúde, foi possível observar as várias concepções de trabalho citadas por Dejours: alguns servidores destacaram que estavam desempregados na época do processo seletivo, outros trouxeram o desejo de mudar de profissão.

A familiaridade com o serviço comunitário também merece destaque, sendo citada por três agentes comunitários de saúde, em que um deles declara “*Gosto muito de ajudar o próximo, e vejo em minha profissão uma maneira de ajudar e estar perto das pessoas que nos tornam como se fôssemos da família*” (ACS23). A aproximação da profissão de agente comunitário de saúde para esses entrevistados, portanto, além da garantia de um salário, se deu pela oportunidade da satisfação pessoal obtida com a possibilidade de ser útil, ajudando as pessoas e orientando as famílias quanto à utilização dos serviços de saúde disponíveis.

Sendo assim, os aspectos apresentados nesta primeira categoria de análise ilustram o que Marx (1985, p. 153) afirma “O processo de trabalho, como o apresentamos em seus elementos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas [...]”.

Dessa forma, podem-se relacionar esses fatores de familiaridade, interesse pela área e oportunidade disponível, com o sentido do trabalho para esses indivíduos, pois segundo Viana (2008), é preciso considerar tanto a história de vida do indivíduo, que, no caso relaciona-se com a familiaridade do serviço e a oportunidade disponível no momento, como também a sua relação com a organização, ou seja, o interesse do indivíduo pela área.

4.1.2 Sentido do trabalho

Em relação à segunda categoria de análise, o “sentido do trabalho” para os agentes comunitários de saúde, observa-se que, mesmo para aqueles servidores que escolheram a profissão por ser a oportunidade disponível naquele momento, o trabalho tem algum sentido.

É importante destacar que, 80% dos entrevistados relacionaram, primeiramente, o sentido do trabalho ao seu próprio sustento e de sua família. Essa questão do trabalho ter sentido pelo fato de obter remuneração está ligado ao padrão A estabelecido por Morin (2002), onde os participantes da pesquisa relacionam o salário quando se diz sobre o sentido do trabalho.

Outro fator de destaque dentro desta categoria é que muitos dos entrevistados se sentem realizados profissionalmente e atribuem a isso um grande crescimento pessoal, conforme relatou o ACS14, *“Como já mencionei vivencio situações que me levam a repensar meus conceitos, atitudes e pensamentos, têm um renovo no meu caráter a cada dia”*. Isso nos leva a perceber que, a partir das experiências vividas em seu próprio trabalho, o agente comunitário de saúde consegue crescer pessoalmente. Além disso, alguns entrevistados vêm nesse processo uma forma de realizar-se profissionalmente, a partir do momento em que ajuda, auxilia e orienta as pessoas.

Hackman e Oldhan (1975) citado por Silva (2015) relacionam o sentido do trabalho com esse crescimento pessoal, em que o sentido do trabalho se dá pela articulação entre significado, orientação e coerência, buscando o equilíbrio entre o trabalhador e o trabalho.

Ao ser questionado sobre o que o faz sair de casa para trabalhar em uma unidade de Estratégia Saúde da Família, o ACS12 responde *“Ver sempre com o intuito de ajudar de alguma forma, o paciente que procura o PSF, o paciente da minha micro(microárea de atuação), orientando, aconselhando, prestando esclarecimento”*.

Alguns entrevistados ainda afirmaram que o sentido do trabalho para eles está relacionado à gratificação e dignidade, abordando a questão de que ser útil para o próximo é algo gratificante e que dignifica o homem.

É possível observar, que os agentes comunitários de saúde entrevistados, se englobam nas três dimensões propostas por Morin, Tonelli e Pliopas (2007), a partir do sentido que o trabalho tem na vida do indivíduo, onde temos a dimensão individual (satisfação pessoal, autonomia e sobrevivência, aprendizagem e crescimento, bem como a questão da identidade), a dimensão organizacional (utilidade e relacionamento) e a dimensão social (inserção na sociedade e contribuição para a sociedade).

Ainda quanto a ser útil para a comunidade, na categoria “Sentido do trabalho”, pode-se relacionar essa questão aos padrões B e C de definições atribuídas ao trabalho estabelecido nos estudos de Morin (2002). O autor estabelece aos padrões B e C o fato do trabalho ter sentido quando se contribui com a sociedade, sendo útil de alguma forma para a população, conforme observamos em alguns relatos dos entrevistados desta pesquisa.

Tendo em vista a sociedade capitalista em que vivemos, onde o trabalho é o principal fator de produção de valores, o sentido do trabalho vai além do salário que é recebido, neste caso, recebido por agentes comunitários de saúde.

4.1.3. Motivação para o trabalho

Ao abordar questões relacionadas à “motivação para o trabalho”, terceira categoria de análise, muitos foram os pontos abordados. Falta de reconhecimento e incentivo, melhores condições de trabalho, falta de recursos e salário digno, são fatores que acabam desmotivando os agentes comunitários de saúde.

Questionados sobre o que mais os incomoda no trabalho, esses foram os problemas mais recorrentes. O ACS12 afirma que o que o incomoda são *“Aqueles casas que não fazem questão de atender a porta. Aqueles pessoas que às vezes acham que somos “poços” para receber desfeitas, quando sou “travada” de ajudar”*.

Há ainda o que apresenta o ACS23, com relação às condições de trabalho e falta de recursos, afirmando que *“As desavenças às vezes acontecem; a valorização que nos faltou; os materiais de trabalhos que não temos como camisas, protetores solares, entre outros”*.

Podemos associar esses pontos destacados pelos agentes comunitários de saúde com os fatores higiênicos da Teoria de Herzberg, já citada anteriormente nesta pesquisa, em que considere que este é um dos fatores que orienta o comportamento do indivíduo no trabalho, destacando os fatores que não estão sob o controle do trabalhador, como as condições do ambiente de trabalho (TAVARES, 2010).

Alguns agentes comunitários de saúde ainda abordaram a questão de falta de recursos relacionada à saúde do próprio paciente. O ACS6 afirma que se sente desmotivado *“Quando perco paciente por falta de recursos da secretaria”*.

Para Batista (2005), a satisfação e motivação de uma pessoa pode afetar a harmonia e estabilidade psicológica dentro do local de trabalho. Neste caso, a morte de um paciente por falta de recursos da secretaria deixou o agente comunitário de saúde desestabilizado e, conseqüentemente, desmotivado.

Entretanto, existem pontos positivos que trazem maior motivação para os agentes comunitários de saúde: a solução de problemas, o comprometimento, o retorno dos pacientes, a ajuda prestada à comunidade, o compromisso, a vontade de vencer e o interesse da população pelo serviço prestado.

Pode-se dizer que esses fatores motivacionais estão intimamente ligados, visto que, a partir do momento em que você busca solucionar os problemas da população, você prestando um serviço à comunidade, que corresponde com compromisso, comprometimento, interesse e vontade de vencer. Esse é o melhor retorno para os agentes comunitários de saúde.

O ACS12 afirma que *“Me sinto útil quando consigo ajudar e solucionar o problema do paciente. Quando sou bem atendida em visita. Só assim me sinto valorizada”*.

O ACS19 ainda completa, dizendo que se sente motivado *“Quando vejo que algum paciente que estava com algum problema e eu consegui resolver. É muito gratificante ver a satisfação deles”*.

Esses fatores podem ser associados aos níveis de necessidades definidos por Robbins (2002), mais especificamente aos níveis sociais, incluindo afeição, aceitação, amizade e sensação de pertencer a um grupo; e estima, incluindo respeito próprio, realização, autonomia, status, reconhecimento e atenção.

Assim, foi possível perceber dentro da categoria “Motivação para o trabalho” diversas variáveis entre as respostas obtidas. Os agentes comunitários de saúde se sentem motivados por diversos fatores, desde o reconhecimento da comunidade até mesmo a questão salarial. Esses fatores se diferenciam de indivíduo para indivíduo, o que é motivacional para um, pode não ser para outro.

Essas inúmeras variáveis encontradas com a realização do trabalho se devem ao fato de que a motivação pode ser considerada um fator intrínseco, ou seja, é do interior de cada indivíduo, conforme Bergamini (2002) aborda, afirmando que o processo de motivação é algo individual.

Entretanto, vale ressaltar que, essas ideias contrapõem às ideias estabelecidas nas teorias de Maslow e Herzberg, as quais definem que fatores externos motivam as pessoas e se aplicam a todos os indivíduos.

Por meio da presente pesquisa foi possível perceber que o trabalho está além do prazer e ocupa a maior parte da vida dos indivíduos, além disso, é a atividade que satisfaz as necessidades humanas, o sentido do trabalho está diretamente ligado ao meio e à organização. Acredita-se ainda que, de acordo com as categorias estabelecidas a partir das respostas do

questionário, “aproximação com a profissão”, sentido do trabalho” e “motivação”, é possível compreender os diversos fatores atribuídos ao sentido que o trabalho tem para os diferentes indivíduos, as necessidades e dificuldades enfrentadas por eles.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou o sentido atribuído ao trabalho para os servidores públicos atuantes na Estratégia Saúde da Família da Prefeitura Municipal de Lavras, em Minas Gerais. Foi feita a coleta de dados por meio de questionário, buscando respostas relativas à escolha da profissão, sentido do trabalho, motivação, expectativas e aproximação com a profissão.

Por meio da presente pesquisa, foi possível perceber que o trabalho está além do prazer e ocupa a maior parte da vida dos indivíduos, além disso, é a atividade que satisfaz as necessidades humanas, sendo que, o sentido do trabalho está diretamente ligado ao meio e à organização.

Quanto à motivação, esta influência na realização do trabalho, no desempenho e nos resultados. Chiavenato (1999) define motivação como o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer objetivos individuais. Porém, estudos mais recentes mostram que a motivação nasce do interior de cada indivíduo, por meio de necessidades interiores, e que uma pessoa não pode motivar a outra.

Em geral, os resultados obtidos com a presente pesquisa foram alcançados por meio da pesquisa bibliográfica, aplicação do questionário que culminaram no questionamento norteador da pesquisa - “Qual o sentido atribuído ao trabalho para os servidores públicos atuantes na Estratégia Saúde da Família da Prefeitura Municipal de Lavras – MG”?

A partir das respostas dos servidores no questionário, foi possível estabelecer três categorias de análise, apresentando os fatores que dão significado ao trabalho do agente comunitário de saúde.

A primeira delas aponta os fatores de aproximação com a profissão, ressaltando a familiaridade com o serviço comunitário, o interesse pela área da saúde e a oportunidade de emprego disponível.

A segunda categoria aborda o sentido do trabalho para os agentes comunitários de saúde, o que nos remete à questão norteadora da presente pesquisa, visto que, o salário como forma de próprio sustento, foi o fator de maior destaque entre os servidores, Entretanto, realização profissional, satisfação e crescimento pessoal, ser útil para a comunidade, gratificação e dignidade, também foram pontos destacados pelos agentes comunitários de saúde, como fatores que dão sentido ao trabalho realizado por eles.

Dentro da terceira categoria de análise, foram abordados fatores relacionados à motivação para o trabalho, em que os agentes comunitários ressaltaram a quantidade

insuficiente de unidades de atendimento, considerando a população local e o número de profissionais que ficam sobrecarregados. Além disso, a falta de reconhecimento e valorização, melhores condições de trabalho, falta de recursos, salário, interesse da população, foram pontos relevantes apontados pelos servidores, causando-lhes certo incômodo com relação ao trabalho.

Logo, conclui-se a partir dessa pesquisa que, os agentes comunitários de saúde, apesar de encontrarem alguns obstáculos que acabam por desmotivá-los, conseguem ver e atribuir sentido ao trabalho que realizam.

Tal pesquisa torna-se relevante para a administração pública, visto que, ao estudar questões relacionadas ao sentido do trabalho e sua motivação para o mesmo, é possível entender e compreender os desafios enfrentados pelos agentes comunitários de saúde, bem como a importância e o sentido que eles atribuem ao seu próprio trabalho.

REFERENCIAS

- AMARO, A.; PÓVOA, A.; MACEDO, L. A arte de fazer questionários. Disponível em: <www.jcpaiva.net/getfile.php?cwd=ensino/cadeiras/metodol/20042005/894dc/f94c1&f=a9308>. Acesso em: 1 junho 2018
- APPEL, Marli; WENDT, Guilherme Welter; DE LIMA ARGIMON, Irani Iracema. *A Teoria da Autodeterminação e as influências sócio-culturais sobre a identidade*. Psicologia em Revista, v. 16, n. 2, p. 351-369, 2010.
- BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.
- BATISTA, A. A. V. et al. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 39, n. 1, p. 85-91, 2005.
- BERGAMINI, C. W. Motivação: uma Viagem ao Centro do Conceito. *GV-executivo*, v. 1, n. 2, nov-jan, 2002. P. 63 – 67.
- BERGAMINI, C. W. Motivação: Mitos, crenças e mal-entendidos, *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.30, n.2, p.23-34, Abr/Jun. 1990.
- BRASIL. *Ministério da Saúde. Programa Saúde da Família*. Disponível em: <<http://portalms.saude.gov.br/index.php/sistema-unico-de-saude/sistema-unico-de-saude>>. Acesso em Junho de 2018. (a)
- BRASIL. *Ministério da Saúde. Programa Saúde da Família*. Disponível em: <<http://portalms.saude.gov.br/acoes-e-programas/saude-da-familia/sobre-o-programa>>. Acesso em Junho de 2018. (b)
- BRASIL. *Ministério da Saúde. Programa Saúde da Família*. Disponível em: <<http://portalms.saude.gov.br/acoes-e-programas/saude-da-familia/agente-comunitario-de-saude>>. Acesso em Junho de 2018. (c)
- BRASIL. *Ministério da Saúde. Política Nacional de Atenção Básica*. Brasília: Ministério da Saúde, 2012. (Série E. Legislação em Saúde)
- CARAM, C. da S. Os Sentidos do Trabalho para profissionais da saúde do CTI de um Hospital Universitário. 2013 Dissertação de mestrado da Escola de Enfermagem da UFMG – BH 131 páginas.
- DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004
- DIAS, Maria Sara d. L. *Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de Universitários*. 2009, Tese (Doutorado) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, SC, 2009

- DOURADO, D. P., HOLANDA, L. D., SILVA, M. M. M. D., & BISPO, D. D. A. (2009). Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. *Cadernos Ebape. BR*, 7(2), 350-367.
- FALLER, B. C. *Motivação no Serviço Público: um estudo de caso da Secretaria de Administração da Prefeitura Municipal de Santa Cruz do Sul*. 2004.
- FERREIRA, A.; DEMUTTI, C. M.; GIMENEZ, P. E. O. *A teoria das necessidades de Maslow: a influência do nível educacional sobre a sua percepção no ambiente de trabalho*. In: XIII SEMEAD–Seminários em Administração. São Paulo: 2010.
- GIL, A.C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GODOI, C. K. *Retomando o Tema da Motivação nas Organizações: contribuições da teoria psicanalítica e do cognitivismo*. In: Anais EnANPAD 2002.
- GOMES, Paula Bittencourt. *O significado e a motivação do trabalho para estagiários* 2014. 45 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração Pública, Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2014.
- GOULÃO, Sara. *Os Valores de Vida e o Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho: Um Estudo com Trabalhadores*. 2013. Tese de Doutorado.
- GRANJEIA, R. Priscila; *Motivação no Ambiente Organizacional*. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior - IMESA
- GUIMARÃES, S. É. R. et al. O estilo motivacional do professor e a motivação intrínseca dos estudantes: uma perspectiva da teoria da autodeterminação. *Psicologia: reflexão e crítica*, v. 17, n. 2, p. 143-150, 2004.
- HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. *Saúde mental e psicologia do trabalho*. São Paulo em perspectiva, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.
- JOB, F. P. P. *Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações*. 2003. Tese de Doutorado.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Fundamentos de metodologia científica*. 3ª ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 1991.
- LIRA, M.; SILVA, V. P. G. Motivação intrínseca vs. motivação extrínseca: a aplicação da escala WPI no contexto do setor público português. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, v. 5, n. 4, p. 171-195, 2015.
- LOPES, P.; NUNOMURA, M. Motivação para a prática e permanência na ginástica artística de alto nível. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, v. 21, n. 3, p. 177-187, 2007.
- MORIN, E.; TONELLI, M. J.; VIEIRA PLIOPAS, A. L. O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & sociedade*, v. 19, n. 1, 2007.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *Revista de administração de empresas*, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

NAKAMURA, C.C. et al. Motivação no Trabalho. Maringá Management: *Revista de Ciências Empresariais*, v. 2, n.1, p. 20-25, jan./jun. 2005.

OLIVEIRA, L. R. P. de. *Os sentidos do trabalho para os profissionais da saúde de Santa Maria*. 2012.

ROBBINS, S. P. *Comportamento organizacional*. 9 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. 485 p.

ROUQUAYROL M.Z.; FILHO N.A. *Epidemiologia, História e Prevenção de Doenças*. Ed. Médica e Ciência Ltda. Rio de Janeiro, p.29-32, 2003.

SABOIA, I.B.; COELHO, R.; AQUINO, C.A.B. Narratives et labour: impasses sobre o trabalho como narrativa de si mesmo na contemporaneidade. *Calidoscópico*, vol 5 n2, São Leopoldo: Unisinos, mai/ago 2007 p. 84-91

SALES, L. L.; GOULART, S. B.; PEREIRA, M. I. M. Estratégia saúde da família: significados para famílias em face aos cuidados prestados pelos profissionais da saúde. *Revista de Enfermagem UFPE online*, v. 10, n. 1, p. 89-95.

SILVA, E. L.; CUNHA, M. V. A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas. *Revista Ciência e Informação*, Brasília, v. 31, n. 3, p. 77-82, set./dez. 2002.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. *A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador*. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

TAVARES, Maria Serafina. *Motivação e desempenho dos funcionários da administração pública cabo-verdiana actual*. 2010. Dissertação de Mestrado.

VIANA, Eliete Augusta de Souza. Sentido de trabalho. *Discurso dos trabalhadores de uma organização do terceiro setor em Belo Horizonte*. 2008

VIDIGAL, R, Paulo. Et al. *Teoria dos dois fatores: Um estudo sobre Motivação no trabalho das demonstradoras inseridas nas perfumarias da capital de São Paulo*. Foz do Iguaçu 2015

VIEIRA, C. B. et al. Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. *Revista ADMpg Gestão Estratégica*, vol. 4, nº1, 2011.

“O Fim do Emprego e o novo Profissional: O que fazer para se manter num mercado de trabalho em mutação”. *Revista Veja* número 42, 19 de outubro de 1994, p.88.

OLIVEIRA, JCP et al. *O questionário, o formulário e a entrevista como instrumentos de coleta de dados: vantagens e desvantagens de seu uso na pesquisa de campo em Ciência Humanas*. In: III Congresso Nacional de Educação. Rio Grande do Norte. 2013.

APÊNDICE A

Questionário

Idade: _____ Gênero: () Masculino () Feminino
Escolaridade: () Nível médio () Superior completo () Superior incompleto
Cargo: _____ Carga horária semanal: _____
Há quanto tempo ocupa esse cargo? _____

1. Como você escolheu esta profissão?
2. O que o seu trabalho significa para você?
3. O que te faz sair de casa para trabalhar aqui?
4. O que mais te incomoda no seu trabalho?
5. Como o seu trabalho influencia no seu convívio com a família, lazer, religião e posição política?
6. Fale um pouco sobre sua rotina e as atividades que você realiza.
7. Quais dificuldades você enfrenta na realização do seu trabalho?
8. Em que situações você se sente desmotivado/desanimado com o seu trabalho?
9. Você se sente satisfeito com a sua profissão?
10. O que faria com que você se sentisse mais motivado em seu trabalho?
11. Quando você iniciou esse trabalho, quais eram suas expectativas?
12. E agora, elas continuam as mesmas?
13. Quando você pode expressar suas opiniões em relação ao trabalho, no ambiente de trabalho?
14. O que o faz sentir orgulho pelo que faz?
15. Como e em que situações você se sente útil, reconhecido e valorizado pelo seu trabalho?
16. O seu trabalho acarreta sobre você um estresse emocional?
17. Quais estratégias você desenvolveu para conviver com esta situação?
18. Qual a importância do seu trabalho na sua vida?
19. Como o seu trabalho contribuiu com a sua vida pessoal?