

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DO GERENTE NA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA

Denise Tavares de Mesquita¹

Andréa Carvalho Araújo Moreira²

Francisco Rosemiro Guimarães Ximenes Neto³

Maria Josefina Silva⁴

Carina Guerra Cunha⁵

Área temática: Gerenciamento dos Serviços de Saúde e de Enfermagem

A ação gerencial, na Estratégia Saúde da Família (ESF), caracteriza-se, em grande parte, pela análise do processo de trabalho, com identificação de problemas e busca de soluções para reorganização das práticas de saúde. Trata-se de um fazer complexo, que requer conhecimentos e competências adequadas, como também apoio institucional para adquirir uma satisfação profissional¹, um prazer emocional resultante da autoavaliação sobre até que ponto o trabalho apresenta a capacidade de facilitar ou permitir o atendimento de objetivos e valores individuais². Dessa forma, o processo de trabalho do gerente na ESF é parte primordial do processo de produção em saúde e requer estudos, ações e formulação de estratégias com vistas ao desenvolvimento de cuidados seguros e à valorização profissional. Nesse sentido, este estudo visa analisar a satisfação profissional dos gerentes da ESF; tendo em vista as experiências vivenciadas, observa-se a presença majoritária de enfermeiros nesses cargos de gerência, o que adere ao seguinte questionamento: se diante da complexidade de competências exigidas para tal exercício, qual a satisfação que esses membros apresentam? A pesquisa é de caráter exploratório-descritiva, com abordagem quantitativa, realizada no município de Sobral-CE, no período de agosto a dezembro de 2012, com 20 gerentes da ESF. Sobral possui 28 gerentes de Centro de Saúde da Família (CSF). Utilizou-se como critério de inclusão o tempo de exercício no cargo, mínimo seis meses. A coleta dos dados aconteceu na Roda dos Gerentes da ESF, em que foi disponibilizado um formulário com dados sócio-econômico e profissional e aplicação da Escala de Satisfação no Trabalho³. A escala é composta de cinco dimensões: satisfação dos colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções; cada uma com cinco itens, num total de 25 perguntas, sobre diversas situações que medem o grau de satisfação no trabalho. A escala de resposta compreende sete pontos onde 1 (um) refere-se totalmente insatisfeito; 2 (dois) muito insatisfeito; 3 (três) insatisfeito; 4

1. Acadêmica de enfermagem da Universidade Estadual Vale do Acaraú-UVA
2. Enfermeira. Mestre em Saúde Pública. Doutoranda em Enfermagem pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Ceará – UFC/ Fortaleza –CE. Professora dos Cursos de Enfermagem da Universidade Estadual Vale do Acaraú e Faculdades INTA ,em Sobral-CE.
3. Enfermeiro. Mestre em Saúde Pública. Professor do Curso de Enfermagem da Universidade Estadual Vale do Acaraú-UVA, em Sobral-CE.
4. Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora do Curso de Enfermagem da Universidade Federal do Ceará - UFC / Fortaleza –CE.
5. Enfermeira. Especialista em Saúde da Família. Técnica da Atenção Primária da Secretaria de Saúde de Sobral-CE.

(quatro) indiferente; 5 (cinco) satisfeito; 6 (seis) muito satisfeito; e 7 (sete) totalmente satisfeito⁶. O cálculo de cada escore médio foi obtido somando-se os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integra cada dimensão e, depois, dividindo-se esse valor pelo número de itens da dimensão. Assim, para a forma completa, a soma foi dividida por cinco. A interpretação dos resultados considerou que quanto maior for o valor do escore médio, maior o grau de contentamento ou satisfação do empregado com aquela dimensão de seu trabalho. Sendo assim, os valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação, entre 1 e 3,9 tendem a indicar insatisfação e valores entre 4 e 4,9 tendem a indicar indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito³. Os dados foram organizados em tabelas, conforme o perfil sociodemográfico e profissional dos gerentes; em seguida, foi analisado o grau de satisfação. Para a realização do estudo foi buscada, inicialmente, a permissão da Secretaria da Saúde e Ação Social do Município de Sobral-CE, por meio da Comissão Científica, quando foi encaminhado o Protocolo de Pesquisa, sendo este analisado e, em seguida, deliberado em favor da realização da pesquisa; por conseguinte, o Protocolo de Pesquisa foi encaminhado ao Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Estadual do Ceará (UECE), sendo o mesmo aprovado, com o parecer Nº 06312626-5. Verifica-se que todos os gerentes são enfermeiros. 90% dos gerentes (dezoito deles) são do sexo feminino; e 10% (apenas dois), do sexo masculino. A faixa etária com maior frequência (55%) é compreendida dos 30 – 45 anos; e a de menor frequência (20%) está na faixa etária abaixo de 30 anos. Sobre o tempo de atuação na gerência, observou-se que nove (45%) dos gerentes possuem mais de 10 anos; seis (30%) entre um e cinco anos; três (15%) apresentaram tempo de gerência entre 5-10 anos; e, dois (10%) com menos de um ano de gerência. Cerca de 90% dos profissionais recebem de três a cinco salários mínimos, e apenas 10% recebem até três salários mínimos. Identificou-se, no estudo, que 17 (85%) dos gerentes têm um único emprego, e três (15%) apresentaram trabalhos em outros locais, além da gerência na ESF. Sobre a satisfação no trabalho dos gerentes de CSF, os resultados referentes à dimensão satisfação com os colegas o escore médio obtido foi igual a 4,78. No que se refere à dimensão natureza do trabalho, observa-se que os gerentes estão indiferentes à natureza do trabalho desempenhado, uma vez que o escore médio foi 4,05. A menor pontuação, com 3,15, evidencia insatisfação dos profissionais mediante a variedade de tarefas realizadas. Quanto à satisfação com a chefia o escore médio foi 4,73, obtendo um resultado geral de indiferença. A análise dos itens, isoladamente, revelou que os gerentes atribuíram maior pontuação à capacidade profissional do coordenador e à forma como são tratados pela chefia, com escore 5,2, em ambos os itens, verificando satisfação. No tocante a satisfação com o salário, o escore médio obtido é de 2,08, que aponta um estado de insatisfação. A última dimensão analisada foi a satisfação com promoções, os gerentes estão insatisfeitos com as promoções recebidas, seja em relação à quantidade, aos critérios, às oportunidades ou à periodicidade. O escore médio obtido foi 3,13. Com a realização desta pesquisa, toma-se conhecimento de que os gerentes entrevistados encontram-se indiferentes na dimensão de satisfação entre os colegas, chefia e natureza do trabalho. É preocupante o fato de apresentarem essas restrições em relação ao espírito de colaboração, já que esses profissionais trabalham em serviços coletivos, numa equipe multiprofissional. Fato também observado foi a indiferença dos profissionais no grau de interesse que suas tarefas lhes despertam, evidência na qual necessitam ocorrer mudanças ou utilizar fatores motivacionais para adquirir a satisfação esperada. O ápice da reclamação é quanto ao salário, quando comparado aos esforços no trabalho, e o tempo de espera por uma promoção na instituição. A satisfação profissional só ocorrerá quando esse trabalhador se sentir realizado em relação às suas expectativas, suas necessidades e valores, ou seja, quando o recebido estiver de acordo com aquilo que esperava obter, como remuneração adequada, segurança no emprego, ambiente harmonioso, amizade, valorização e reconhecimento, além da oportunidade de trabalhar em equipe. De certa forma, foi observado que o trabalho não supre

apenas as necessidades financeiras, mas também as emocionais, por ser uma forma de auto-satisfação, autovalorização e realização pessoal. Diante das informações obtidas, torna-se relevante que as instituições busquem alternativas, junto à equipe assistencial, para que se possam minimizar os fatores que contribuem para a desmotivação, pois essa pode influir negativamente, tanto na qualidade da assistência prestada ao cliente, quanto na vida dos profissionais que necessitam submeter-se, diariamente, a um ambiente insalubre e desmotivador. É importante, também, que o enfermeiro busque obter informações acerca da satisfação profissional, pois, quando bem utilizada, torna-se ferramenta fundamental para instigar o desenvolvimento das potencialidades da sua equipe, independentemente da instituição e da gerência de enfermagem.

Descritores: Satisfação Profissional, Gerência e Atenção Primária à Saúde

REFERÊNCIAS

1. Fracolli LA, Egry EY. Processo de trabalho de gerência: instrumento potente para operar mudanças nas práticas de saúde. *Rev Latino-am Enfermagem*. set. 2001; 9(5):13-18.
2. Locke EA. Nature and causes of job satisfaction, in Ruviaro MFS, Bardagi MP. Síndrome de Burnout e Satisfação no Trabalho em Profissionais da Área de enfermagem do Interior do RS. [Dissertação]. Barbarói. Santa Cruz do Sul, n. 33, ago./dez. 2010.
3. Gondim SMG, Siqueira MMM. Emoções e afetos no trabalho. In: Zanelli JC, Borges Andrade JE, Bastos AVB. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed; 2004.

1. Acadêmica de enfermagem da Universidade Estadual Vale do Acaraú-UVA
2. Enfermeira. Mestre em Saúde Pública. Doutoranda em Enfermagem pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Ceará – UFC/ Fortaleza –CE. Professora dos Cursos de Enfermagem da Universidade Estadual Vale do Acaraú e Faculdades INTA ,em Sobral-CE.
3. Enfermeiro. Mestre em Saúde Pública. Professor do Curso de Enfermagem da Universidade Estadual Vale do Acaraú-UVA, em Sobral-CE.
4. Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professora do Curso de Enfermagem da Universidade Federal do Ceará - UFC / Fortaleza –CE.
5. Enfermeira. Especialista em Saúde da Família. Técnica da Atenção Primária da Secretaria de Saúde de Sobral-CE.