



**UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM AMBIENTE E SAÚDE**

KELLYN CHRISTINA BORGES VARGAS

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, BEM-ESTAR E
ATITUDES RETALIATÓRIAS NO CONTEXTO
LABORAL DE ENFERMEIROS DE SAÚDE PÚBLICA**

**LAGES (SC)
2016**

KELLYN CHRISTINA BORGES VARGAS

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, BEM-ESTAR E ATITUDES
RETALIATÓRIAS NO CONTEXTO LABORAL DE
ENFERMEIROS DE SAÚDE PÚBLICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação – Mestrado Acadêmico em Ambiente e Saúde, Linha de Pesquisa I: Ambiente, Sociedade e Saúde, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ambiente e Saúde.

Orientadora: Dra. Lilia Aparecida Kanan

Coorientadora: Dra. Juliana Cristina
Lessmann Reckziegel

**LAGES (SC)
2016**

V297o

Vargas, Kellyn Christina Borges.

Organização do trabalho, bem-estar e atitudes retaliatórias no contexto laboral de enfermeiros de saúde pública / Kellyn Christina Borges Vargas.-- Lages: Ed. do autor, 2016.

77p.il.

Dissertação (Mestrado) – Universidade do Planalto Catarinense. Programa de Mestrado em Ambiente e Saúde

Orientador: Lília Aparecida Kanan

1. Enfermagem. 2. Saúde pública. 3. Saúde do trabalhador.
4. Recursos humanos (enfermagem). I. Lília Aparecida Kanan (orient.). II. Título.

CDD 614.0231

KELLYN CHRISTINA BORGES VARGAS

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, BEM-ESTAR E ATITUDES
RETALIATÓRIAS NO CONTEXTO LABORAL DE
ENFERMEIROS DE SAÚDE PÚBLICA**

**Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre no
Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da
Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC**

Comissão Examinadora

Prof^ª Dr^ª Lilia Aparecida Casagrande de Oliveira-Orientadora: __

Prof^ª Dr^ª. Juliana C Lessmann Reckziegel- Coorientadora: _____

Prof^ª Dr^ª. Zuleica M Patricio Karnopp (Convidada Externa): _____

Prof^ª Dr^ª Cristina Keiko Yamaguchi (Membro interno): _____

Prof^ª Dr^ª. Anelise Viapiana Masieiro (Suplente- PPGAS): _____



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM AMBIENTE E SAÚDE
MESTRADO ACADÊMICO

“Organização do Trabalho, Bem-Estar e Atitudes Retaliatórias no Contexto Laboral de Enfermeiros da Saúde Pública”.

Dissertação submetida ao colegiado do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ambiente e Saúde – Mestrado Acadêmico, em cumprimento parcial para a obtenção do título de Mestre em Ambiente e Saúde, na Linha de Pesquisa Ambiente Saúde e Sociedade.

APROVADA PELA COMISSÃO EXAMINADORA em 29/02/2016.

Orientadora Profª. Dra. Lília Aparecida Casagrande de Oliveira: _____

Coorientadora Profª. Dra. Juliana Cristina Lessmann Reckziegel: _____

Membro Externo - UFSC: Profª. Dra. Zuleica Maria Patricio Kamopp: _____

Membro UNIPLAC – Titular: Profª. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi: _____

Membro do PPGAS/UNIPLAC – Suplente: Profª. Dra. Anelise Viapiana Masiero: _____

Ana Siegloch
Profª. Dra. Ana Emília Siegloch

Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ambiente e Saúde

Kellyn CB Vargas
Kellyn Christina Borges Vargas
Lages, Santa Catarina, fevereiro de 2016.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que, de alguma forma, auxiliaram no processo de construção desta dissertação. Em especial à minha mãe, Anna, que esteve sempre ao meu lado e às Professoras Lilia a Juliana que me deram suporte nestes anos de construção.

“Tudo o que um sonho precisa para ser realizado é alguém que acredite que ele possa ser realizado”.

Roberto Shinyashiki

RESUMO

O estudo objetivou analisar três constructos associados às práticas e processos laborais de Enfermeiros e, numa instância ampliada, à saúde deste trabalhador: a organização do trabalho, o bem-estar no trabalho e as atitudes retaliatórias. Trata-se de uma pesquisa aplicada, quantitativa, descritiva, com o *design* de levantamento. É um estudo não-experimental, transversal, prospectivo. Os participantes foram 56 enfermeiros alocados na Secretaria Municipal de Saúde de um município da Serra Catarinense. Foram utilizados três instrumentos para se coletar dados sobre os três temas: um adaptado de Karasek *et al.* (1998) sobre organização do trabalho, a Escala de Bem-estar no Trabalho e a escala de Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional. Os resultados possibilitam constatar que o bem-estar no trabalho dos participantes encontra-se em prejuízo; houve associação entre os constructos organização e bem-estar no trabalho e atitudes retaliatórias. Ao final, sugere-se aos gestores da SMS maior atenção e intervenções positivas no processo de trabalho destes profissionais a fim de se minimizar o impacto deste em seu bem-estar e se promover situações que possam reduzir a possibilidade de ocorrência de atitudes retaliatórias.

Palavras-chave: Enfermagem em Saúde Pública. Organização & Administração. Saúde dos Trabalhadores. Recursos Humanos em Saúde.

ABSTRACT

The study aimed was to analyze three constructs related to nurses working process and, an expanded instance, the health of this worker: the work organization, the well-being at work and retaliatory attitudes. It is an applied, quantitative, descriptive research, with a survey design. Is a non-experimental, cross-sectional, prospective. The participants were 56 nurses allocated in Municipal Health Secretariat – SMS from a city of Serra Catarinense. Three instruments were used to collect data: an instrument adapted from Karasek et al. (1998) about work organization, the Well-being at work Scale and The Measure of Attitude related to Organizational Retaliation. The results make it possible to see that the participants 'well-being at work were low; and, there was association between the constructs organization, well-being at work and retaliatory attitudes. In the end, it was suggested to managers of SMS more attention about this professionals due to minimize the impact of this well-being and to promote situations that can reduce the tendency to retaliatory attitudes.

Keywords: Nursing on Public Health. Organization and Administration. Workers Health. Human Resources in Health

LISTA DE QUADRO E TABELA

| | | |
|------------------|---|-----------|
| Quadro 01 | Distribuição do quantitativo e percentual da intensidade de sentimentos positivos e negativos, segundo a EBET | 38 |
| Tabela 01 | Correlação entre Bem-Estar, Organização do Trabalho e Atitudes Retaliatórias no contexto laboral dos enfermeiros, Lages, 2016 | 42 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ST- Saúde do Trabalhador

SUS- Sistema Único de Saúde

BET- Bem-estar no Trabalho

ESF- Estratégia de Saúde da Família

PB - Paraíba

TCLE- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

EBET- Escala de Bem-estar no Trabalho

MARO- Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 21 |
| 2. REVISÃO TEÓRICA | 26 |
| 2.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO | 26 |
| 2.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO..... | 30 |
| 2.3 ATITUDES RETALIATÓRIAS | 34 |
| 2.4 TRABALHO EM SAÚDE PÚBLICA..... | 36 |
| 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 39 |
| 3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO..... | 39 |
| 3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA | 39 |
| 3.3 CRITÉRIOS E INCLUSÃO E EXCLUSÃO | 40 |
| 3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA E REGISTRO DOS DADOS..... | 40 |
| 3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS | 41 |
| 3.6 QUESTÕES ÉTICAS E LEGAIS..... | 42 |
| 4. RESULTADOS | 43 |
| 4.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, BEM-ESTAR E ATITUDES RETALIATÓRIAS NO CONTEXTO LABORAL DE ENFERMEIROS DA SAÚDE PÚBLICA | 44 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 62 |
| 6. REFERÊNCIAS | 64 |
| APÊNDICE A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO | 74 |
| ANEXO A: INSTRUMENTOS DE PESQUISA | 79 |
| ANEXO B: Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa | 86 |

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é o pilar da sociedade. É por meio dele que as pessoas se constituem e se representam no meio em que vivem. Estas são algumas razões que conferem importância à realização de estudos sobre a saúde do trabalhador e, por decorrência, sobre seu bem-estar. O trabalho tem várias funções psicossociais dentre elas, a atuação do indivíduo na sociedade, sua maneira de obter subsistência e a formação de sua rede de relações (PASCHOAL, 2008; KANAN, MARCON, 2012; ZANELLI, 2010).

A saúde do trabalhador (ST) é reflexo do processo de trabalho, e analisar aspectos que impactam a ambos – saúde e processo - representa interesse da sociedade, bem como das organizações empregadoras. Este entendimento transparece na Legislação que normatiza o Sistema Único de Saúde (SUS) quando trata de organizar a rede de atenção à saúde do trabalhador.

Este estudo centra atenção em três temas que influenciam, em alguma medida, a saúde do trabalhador: a organização do trabalho, as atitudes retaliatórias e o bem-estar no trabalho- BET, a seguir apresentados.

O conceito de organização do trabalho representa todo o processo laboral; neste termo, estão presentes a divisão das tarefas, a hierarquia estabelecida, a autonomia profissional e o modo como se relacionam empregados e empregadores (DEJOURS, 1992, p. 25). É portanto, aspecto condicionante do bem-estar deste profissional.

O bem-estar está relacionado com a maneira positiva que o trabalhador vê a empresa e que com ela se relaciona: se há características neste ambiente que o fazem sentir-se bem, ou que lhe dê prazer ao executar suas funções; se há comprometimento afetivo com a função, bem como a existência de motivação (CHIUZI; MARTINS; SIQUEIRA, 2012). A redução e/ou a ausência do bem-estar refletem no desempenho do trabalhador e na maneira com que desenvolve suas funções. Neste caso, uma das consequências que podem ser identificadas são as atitudes retaliatórias.

As atitudes retaliatórias podem ser definidas como atitudes de revanche para com a empresa. Gestos desnecessários ou atos de violência contra membros da equipe, são alguns exemplos de tais atitudes (PAIVA; LEITE, 2011). É possível acrescentar ainda, que a omissão ou a procrastinação representam comportamentos retaliatórios.

A partir da breve definição destes termos, é possível perceber que a organização do trabalho, bem estar e atitudes retaliatórias são fenômenos que podem estar presentes em qualquer contexto laboral. Por exemplo, no ambiente de trabalho de profissionais da enfermagem, objeto deste estudo, eles se associam às práticas cotidianas. É de responsabilidade do Enfermeiro, por exemplo, gerenciar o trabalho de sua equipe.

Neste sentido, em virtude da reorganização do modelo de atenção, de hospitalocêntrico para Atenção Básica, cabe aos profissionais de saúde, ser a parte “humana” das organizações de saúde. Apesar desta mudança, a gestão dos recursos humanos no SUS é caracterizada pela precarização dos vínculos de trabalho e de capacitações, além do fato de

inexistir plano de carreira; tais fatos culminam na alta rotatividade e atuação desmotivada por parte dos profissionais (OTTO, 2012).

O estudo realizado por David et al (2009) relataram que a prática diária de atividades em saúde pública apresenta discrepâncias em relação à legislação que a regulamenta, uma vez que, se há exigências no trabalho além do insumo e respaldo necessários. Outra questão a ser considerada é o risco de adoecimento pelos profissionais, que muitas vezes adoecem pelo excesso de demanda do cuidado (BRAGA; CARVALHO; BINDER, 2010).

Em virtude do anteriormente exposto, muitas vezes, cabe ao profissional de enfermagem a articulação entre as dificuldades vivenciadas, que vão desde insatisfação profissional até mesmo a falta de insumos necessários, e o bom atendimento da população; o que pode acarretar sobrecarga de trabalho e desmotivação para a organização trabalhista, e consequentes atitudes retaliatórias.

Este estudo pretendeu contribuir para uma nova significação na organização do trabalho do enfermeiro, fato que prediz possibilidade de estímulo para se tornar sujeito de transformação do ambiente em que atua; além disso, tem a função informativa sobre o conceito de bem-estar e as consequências da falta dele, como as atitudes retaliatórias.

Os estudos publicados sobre bem-estar, de maneira geral, fornecem dados que podem ser aplicados às partes específicas da vida, como na sociedade, na vida pessoal, mas a compreensão na dimensão de trabalho deixa a análise mais rica (PASCHOAL, 2008).

Mendonça e Tamayo (2004), em um estudo sobre atitudes retaliatórias com funcionários de uma instituição pública, levantaram

dados dos Estados Unidos que revelam uma estimativa de perdas de 6 a 200 bilhões de dólares anuais. Deste montante, entre 35 a 75% são relativos aos comportamentos de roubo, fraude, desvio de dinheiro, vandalismo, sabotagem, absenteísmo e agressão. No Brasil, estes dados não são conhecidos, todavia infere-se que os custos são altos, por isso a necessidade de se ampliar o conhecimento acerca desta temática.

O descontentamento com a organização dos processos de trabalho é outro aspecto relatado em estudo desenvolvido com Enfermeiros, o que resulta, geralmente, em atitudes retaliatórias, e consequente aumento dos gastos dos serviços prestados na área da saúde. Acrescenta-se a estas considerações, a insatisfação com a função e com o salário (COTTA et al., 2006).

As atitudes retaliatórias podem ser evidenciadas por meio do gasto excessivo de materiais, na falta de cuidado com materiais permanentes que podem levar à quebra corriqueira de aparelhagem e no uso incorreto das tecnologias. Tais fatos geram consequências negativas, para a população, para os profissionais e para os serviços de saúde. Os profissionais, muitas vezes, se ressentem da falta de condições para a prestação de um bom serviço à população. Parece certa a necessidade que tem os serviços de saúde de ampliar a disponibilização de recursos financeiros para reposição e/ou consertos de materiais, equipamentos ou instrumentos de trabalho de modo a garantir o bom desenvolvimento da assistência. E a população corre o risco da baixa qualidade nos cuidados de que necessita (MENDONÇA; TAMAYO, 2004).

Por estas razões, este estudo pretendeu buscar resposta à seguinte questão: **qual a associação que se estabelece entre organização do**

trabalho, bem-estar no trabalho de enfermeiros e a ocorrência de atitudes retaliatórias?

Com base nesta pergunta de pesquisa este estudo objetivou analisar a associação entre organização do trabalho, o bem-estar no trabalho e a tendência às atitudes retaliatórias de Enfermeiros que atuam em um município de médio porte da Serra Catarinense. Especificamente pretendeu-se: (a) identificar o bem-estar no trabalho do enfermeiro; (b) caracterizar a percepção do enfermeiro em relação à organização do trabalho; (c) verificar a tendência às atitudes retaliatórias em resposta às demandas/contexto do trabalho.

Para tanto, as hipóteses básicas formuladas foram: (a) há uma relação entre bem-estar no trabalho, atitudes retaliatórias e organização do trabalho de enfermeiros. (b) hipótese alternativa: não há relação entre bem-estar no trabalho, atitudes retaliatórias e organização do trabalho de enfermeiros. As hipóteses secundárias são: (a) o bem-estar no trabalho é uma consequência da organização do trabalho; (b) a ausência de bem-estar no trabalho influencia na ocorrência de atitudes retaliatórias; (c) o bem-estar no trabalho não exerce influência na ocorrência de atitudes retaliatórias.

2. REVISÃO TEÓRICA

Para possibilitar a consecução dos objetivos propostos neste estudo, torna-se pertinente explicitar os conceitos de organização do trabalho, bem estar no trabalho e atitudes retaliatórias, que vão fundamentar o processo de construção do conhecimento.

2.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Existem vários conceitos de organização do trabalho, sendo que o mais utilizado é o proposto por DEJOURS (1992, p.25), considerando “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc”.

A organização do trabalho é algo que se assemelha a uma rede que envolve os trabalhadores, suas relações com seus pares e a hierarquia presente. Pode sofrer várias influências, desde estruturais até organizacionais e, conseqüente, se vincular ao modo de produção (GELBCKE; LEOPARDI, 2004). Contempla a divisão das tarefas entre os funcionários, desde a especificação do conteúdo até a forma de execução, considerando as habilidades individuais e coletivas, visando o alcance de objetivos a que se propõe (PONTES, 2006). Seu espectro também alcança as relações de poder que se estabelecem neste contexto (GELBCKE; LEOPARDI, 2004).

O conceito de organização do trabalho perpassa as várias áreas profissionais, dentre elas a saúde podendo-se enfatizar a Enfermagem. Nessas, além das relações entre profissionais e suas atribuições há a interação com as pessoas assistidas e o meio em que a assistência é prestada. Tais interações envolvem aspectos objetivos, a vulnerabilidade relacionada ao processo de saúde-doença e/ou social, além das representações subjetivas envolvidas, ou seja, a organização do processo de trabalho em saúde e enfermagem é influenciada pelo público ao qual se destina (MATOS, 2002).

O estudo realizado por David et al. (2009) destacou que há relação entre a “desorganização” do processo de trabalho e a saúde dos trabalhadores da enfermagem, com ênfase nas relações interpessoais conflituosas como, por exemplo, entre os trabalhadores e a chefia. Coloca que os problemas vivenciados no trabalho podem influenciar negativamente na vida pessoal, o que gera níveis crescentes de estresse e sofrimento no trabalho (David et al., 2009).

É possível sistematizar as dimensões de precarização do trabalho em três categorias: a primeira envolve o vínculo de trabalho, com contratos temporários e a perda de direitos trabalhistas; a segunda está associada à organização do trabalho e suas condições, destacando as metas inalcançáveis, a sobrecarga de horário de trabalho, o medo de demissão, a competitividade exacerbada, a redução do tempo e da qualidade dos momentos de pausa; e a terceira envolve a precarização da saúde dos trabalhadores, com ênfase para a saúde mental (FRANCO et al., 2010). Complementando, o estudo de Fontana (2009) trouxe que o reconhecimento pela chefia/gestão se torna mais importante que a questão

financeira em si, os entrevistados relataram que o elogio e a autonomia na resolução dos problemas cotidianos são mais importantes do que o salário.

Cotta et al (2006) observaram que os profissionais da Estratégia de Saúde da Família (ESF) relatam que a existência de conflitos interpessoais, a insatisfação com o salário e os contratos temporários, que caracterizam a precarização do vínculo empregatício, associados à escassez de recursos e a falta de curso introdutório no início das funções prejudicam a organização do trabalho. Corroborando com estes achados, Medeiros et al (2010) colocaram que a alta rotatividade da equipe de saúde é causada por vários motivos, dentre eles a precarização dos vínculos de trabalho, os conflitos interpessoais e a repercussão negativa que causam na percepção acerca da realização profissional.

No contexto da Enfermagem em Saúde Pública, torna-se comum encontrar problemas relacionados à infraestrutura (como a falta de salas ou até mesmo de locais para o atendimento), a própria assistência (na qual as tarefas não permitem que o profissional tenha tempo para planejar e implementar novas ações), aos conflitos com a chefia e aos conflitos com a população, que, por muitas vezes não é atendida conforme suas necessidades (GÓIS, 2010; SANTOS, GONÇALVES, 2015). Assim, o trabalho torna-se uma tríade de problemas, no qual a gestão cobra resultados, o enfermeiro fica sobrecarregado devido ao excesso de funções e a população acaba não recebendo atendimento de qualidade, o que resulta em conflitos para todos os envolvidos (LORENZETTI et al., 2014).

A autonomia do profissional de enfermagem no quesito gestão está presente na própria legislação do SUS, porém devido à sobrecarga de atribuições o enfermeiro acaba sem horário para repensar sua prática cotidiana, o que culmina no processo de desgaste dos trabalhadores (LORENZETTI et al., 2014). Em virtude de todos os problemas citados anteriormente, é comum encontrar profissionais de enfermagem afastados do trabalho por causas decorrentes do exercício da profissão (GÓIS, 2010).

Sob esta perspectiva observa-se que muitas vezes as exigências dos gestores em relação à atuação dos Enfermeiros não raro contariam a legislação profissional e certos aspectos preconizados pelo Ministério da Saúde. Tal situação coloca este profissional diante de um impasse: as necessidades da demanda a ser atendida e as limitações de sua função (BERTONCINI; PIRES; SCHERER, 2011).

Para Maissiat et al (2015) em estudo sobre trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica encontraram que os enfermeiros que consideram a organização do trabalho imprópria, relataram impactos negativos sobre o prazer nas atividades laborais, concluíram também que quanto maior a idade dos Enfermeiros menor o impacto sobre a saúde destes, sendo que os autores consideram que os trabalhadores criam mecanismos de proteção ao longo do tempo de serviço. Em estudo sobre enfermeiros em um setor hospitalar o prazer no trabalho esteve presente nas categorias liberdade de expressão, realização profissional, estando ausente nas categorias esgotamento profissional e falta de reconhecimento (Prestes et al., 2015).

Como possíveis sugestões Medeiros et al (2010) destacaram a ampliação da realização de concursos públicos para maior disponibilidade de cursos de aperfeiçoamento para que estes profissionais permaneçam na equipe por mais tempo. Além disto, recomendam a implementação da gestão participativa, do fortalecimento da educação permanente associado às mudanças curriculares nos cursos de formação acadêmica da saúde e maior participação dos profissionais na tomada de decisões (MARTINS et al., 2010), sendo necessário construir um modelo onde haja “um fazer seguro, com qualidade, prazer e satisfação, considerando os atores do processo – usuários e trabalhadores” (LORENZETTI et al., 2014, p. 424). Estes são alguns dos fatores que podem contribuir significativamente para a melhor organização e conseqüente ampliação do bem estar no trabalho.

2.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Em estudo que associa bem-estar no trabalho a características de personalidade Dessen e Paz (2010) encontraram que os funcionários da empresa não associam seu bem-estar com as pessoas que estão fora do seu círculo de trabalho. Além disso, trabalhadores que não participam ativamente das tomadas de decisões regularmente apresentam níveis mais baixo de bem-estar. Este estudo teve como limitação a fraca relação entre “poder e personalidade”. Todavia, em seus resultados recomenda ampliar os estudos sobre o tema.

O bem-estar no trabalho envolve três componentes: a satisfação no trabalho, sentir-se satisfeito, alcançar o resultado esperado; o

envolvimento com o trabalho, de que forma o profissional se apresenta no trabalho, se busca maneiras de alcançar sua melhor produtividade; e o comprometimento no trabalho, esforçar-se ao máximo para atingir os objetivos (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; GONÇALVES; NEVES, 2012).

A definição de bem-estar apresenta duas dimensões: (a) bem-estar subjetivo, relacionado às emoções acrescenta-se o prazer e a satisfação no trabalho, de gostar do que faz, da maneira que faz e; (b) bem-estar psicológico, “abordagem de realização pessoal, enfatiza o bem-estar como fruto da percepção de desenvolvimento e do potencial individual do trabalhador”, relacionado ao comprometimento pessoal, e ao esforçar-se ao máximo para chegar ao objetivo proposto (MARTIN; GARBELINI, 2013, p.24).

Chiuzi, Martins e Siqueira (2012, p. 32) destacaram que o trabalhador define o bem-estar no trabalho a partir do momento em que atribui ao seu labor características positivas. Alguns exemplos destas características citados pelos autores são “sentir-se satisfeito com seu trabalho em vários aspectos, nutrir envolvimento com ele, sentindo, entre outras coisas, que as horas que passa trabalhando são as melhores do seu dia”. Finalizam destacando a importância do comprometimento afetivo dirigido à organização onde trabalha, ou seja, gostar do que faz e ter apreço pelos colegas e a chefia da instituição que trabalha (NARDI; PALMA, 2015).

Apesar da relevância em se estudar o bem-estar no trabalho, a maneira para se fazer isso é escassa, uma vez que existem estudos sobre

a qualidade de vida e o estresse no trabalho, mas há pouca produção a respeito do bem-estar no trabalho (PASCOAL; TAMAYO, 2008).

É importante ressaltar que os diversos tipos de justiça: (a) distributiva, quando a distribuição dos resultados obtidos é realizada de forma imparcial; (b) processual, quando há a imparcialidade na distribuição dos meios para obtenção dos resultados; (c) interacional, relacionada ao “tratamento digno das pessoas”; (d) informacional, que ocorre de maneira a permitir a participação na tomada de decisões e no acesso às informações conforme definição de Kanan (2008) são, “certamente, importantes preditores do comportamento organizacional, tanto dos positivos, quanto dos negativos” (p. 111). Como consequência, justiça e bem-estar no trabalho estão intimamente associados, uma vez que a justiça interacional é mais relacionada ao bem-estar do que a justiça distributiva, e esta é mais relacionada às atitudes negativas do que a produção propriamente dita (DA PAZ et al, 2009).

Chiuzi, Siqueira e Martins (2012) confirmaram três hipóteses levantadas, em uma pesquisa sobre a relação entre organização e bem-estar no trabalho: (a) a vida profissional e a pessoal se fundem de várias maneiras, ou seja, o bem-estar no trabalho está relacionado com o bem-estar subjetivo, ligado aos vários aspectos da vida; (b) uma organização de trabalho positiva interfere no bem-estar subjetivo, dessa forma novamente pode-se associar o pessoal e o profissional, relação de satisfação entre empregado e empresa; (c) as mudanças organizacionais positivas onde o empregado pode perceber a justiça, o suporte e a confiança na empresa, afeta o seu comprometimento.

Estudo realizado por Araújo e Oliveira (2009) sobre motivação de enfermeiros da ESF em João Pessoa (PB) encontrou que, de maneira geral, há satisfação na realização de suas atividades e as atribuições a eles delegadas são condizentes com os seus salários. Os autores destacam ainda, que estes profissionais sentem-se realizados profissionalmente. É interessante observar que os resultados deste estudo contradizem aos resultados verificados por Medeiros *et al.* (2010) no Vale do Taquari, no Rio Grande do Sul.

Silva e Ferreira (2013) em estudo sobre bem-estar no trabalho com funcionários das unidades de uma empresa concluíram que as organizações tendem a colocar a responsabilidade sobre o bem-estar no trabalho apenas ao empregado. Verificaram ainda que não há intervenção efetiva sobre a organização do processo de trabalho na dimensão desejada, fato que impacta diretamente o bem-estar no trabalho.

Em estudo sobre bem-estar no trabalho de enfermeiros, Santos e Vandenberghe (2013) encontraram que a carga horária excessiva impacta negativamente o trabalhador ao contrário do censo comum, o aumento de renda relacionado ao aumento do trabalho não tem influência positiva sobre o bem-estar. Ou seja, asseveram que o manejo do estresse e a redução da carga de trabalho têm reflexos no trabalho deste profissional. Além disso, trata-se de uma profissão essencialmente feminina; o que prediz que à sobrecarga do trabalho soma-se a sobrecarga trazida das relações familiares, do papel de profissional, de dona de casa, esposa e mãe, entre outros (CARREIRO *et al.*, 2013).

Os resultados encontrados na pesquisa de Alves *et al.* (2012) desenvolvido com enfermeiros em hospital universitário mostram que o

bem-estar está relacionado com a organização e um certo grau de envolvimento com o trabalho. Os resultados do estudo informam que a insatisfação está relacionada com a baixa remuneração e as condições precárias de trabalho. Refutando os achados deste trabalho, Gomide, Silvestrin e Oliveira (2015) encontraram que não houve associação entre organização e bem-estar, sendo este último mais associado a fatores intrínsecos do que consequência de algum processo de trabalho.

É importante citar que o bem-estar no trabalho está associado à maneira como o trabalhador percebe sua empresa e sua profissão e à amorosidade com que percebe o que faz. Isto exerce influência direta sobre o seu bem-estar e consequente sobre sua produtividade (PFEFFER, 2010; STAMOV-ROBNAGEL e ZACHER, 2015; XANTHOPOULOU, BAKKER e ILIES, 2012).

Cabe salientar que sentimentos positivos e negativos são intrínsecos ao trabalhador e estes não se excluem. Não é verdadeiro que se um trabalhador tem sentimentos positivos por determinada tarefa, não poderá ter, ao mesmo tempo, sentimentos negativos por ela (SANT'ANNA, PASCHOAL e GOSENDO, 2012).

2.3 ATITUDES RETALIATÓRIAS

A retaliação organizacional foi estudada inicialmente no final do século XX. O fenômeno abrange diferentes contextos, desde os organizacionais até mesmo as relações interpessoais. No contexto sociopolítico, a retaliação pode ocorrer de maneira sutil, através de

comportamentos que dificultem as relações e não ao conflito (MENDONÇA et al., 2008).

A retaliação pode ocorrer em todas as esferas da sociedade, desde sanções a empresas e até mesmo com ataques violentos a pessoas. De maneira geral, ela se apresenta como forma de expressão após o sujeito vivenciar alguma forma de injustiça. Também é considerada uma maneira a qual a pessoa recupera de alguma forma o que lhe foi retirado. Usualmente, está associada a comportamentos violentos, por isso, o termo retaliação é assustador para algumas pessoas (FERNANDES, 2008).

A descrição de retaliação trazida por Maia e Bastos (2011) revelou discrepância entre a expectativa e a realidade e na comparação entre os trabalhadores. Os autores defendem que existe uma relação de troca entre funcionário e empresa, e a partir do momento que o trabalhador se sente prejudicado, tende a reagir. Esta reação varia no tempo e entre as pessoas, desde a busca por um novo emprego até mesmo a negligência, o que pode ser representado pelas faltas injustificadas e atrasos regulares.

Paiva e Leite (2011) definiram as atitudes retaliatórias como desforra, represália e desagravo; para os autores são popularmente conhecidas como revanche dos funcionários em relação a percepção de injustiça no trabalho. Podem ser classificadas como agressiva, com atos de violência ou por meio de gasto desnecessário de insumos.

Tais atitudes surgem a partir da percepção de injustiça organizacional. Acredita-se que os funcionários as utilizem como forma de punição à empresa.

Skarlicki e Folger (1997), em um estudo pioneiro sobre a temática, atrelaram as medidas de atitudes retaliatórias aos três tipos de justiça

(distributiva, processual e interacional) e o comportamento retaliatório organizacional. Concluem que a principal medida de prevenção assumida pela empresa deve ser a ênfase em intervenções na percepção dos três tipos de justiça. De outro modo, estudo realizado por Paiva e Leite (2011) envolvendo 52 técnicos administrativos, gestores e não gestores, em uma instituição pública e federal de ensino, demonstrou que os pesquisados tendiam a não-retaliação perante a injustiça.

Um estudo realizado por Townsend et al., (2000) comparou as relações interpessoais entre as chefias e os subordinados. Concluiu que as atitudes retaliatórias, variam de acordo com a relação estabelecida entre estes e, desta forma, a medida de bem-estar é subjetiva, sendo necessários mais parâmetros para se realizar associação com as condições psicológicas dos indivíduos pesquisados.

A quantificação da ocorrência/ intenção das atitudes retaliatórias ainda é um desafio (MENDONÇA; TAMAYO, 2003). E, por ser um tema desafiador, ainda não existe em quantidade significativa estudos que associem a intenção de atitudes retaliatórias com o trabalho do enfermeiro.

2.4 TRABALHO EM SAÚDE PÚBLICA

Carvalho, Santos, Campos (2013) em estudo sobre o percurso histórico do SUS enfatizam que na década de 1990, a saúde teve aumento de postos de trabalho e a incorporação de outras profissões. Mas isso não

quis dizer que houve melhora em relações contratuais e salários, pelo contrário.

Com a municipalização, além das mudanças já ocorridas devido aos convênios, houve mudança também na maneira de se fazer saúde. Por exemplo, a criação de metas, de modo a que se cumpra a legislação e a tão almejada resolutividade. Porém o aumento de cargos de trabalho não foi acompanhado pelo planejamento das ações. O que se observou foi um crescimento de forma desordenada, pois havia profissionais no trabalho, mas não um plano de carreira que organizasse a trajetória profissional e a carreira destes. Esta fase é citada como a de maior descaso com os recursos humanos na saúde (CARVALHO, SANTOS e CAMPOS, 2013).

Para Aguiar e Vasconcellos (2015), mesmo 25 anos pós-SUS, a saúde do trabalhador ainda não recebe o destaque necessário nas ações e intenções governamentais., Em virtude disso, parece não haver interesse em minimizar ou eliminar os problemas já identificados e a realidade da saúde deste trabalhador. Dada a atual conjuntura político-econômica, o interesse pela ST parece ter se fragilizado ainda mais, pois esta foi retirada da relação das prioridades do SUS. Tal fato corrobora com autores e articulistas que referem a precarização da ST da Saúde Pública.

Devido ao processo de reorganização dos serviços de saúde pública, o acolhimento surge como marco importante. Por meio dele há mudanças no foco do trabalho: da doença, para as necessidades da pessoa (BACKES *et al*, 2015).

Coelho *et al* (2015), em estudo sobre o trabalho em saúde pública, argumentam que existe conflito entre o discurso político e o ideológico.

Isto porque para os autores, há grande diferença entre o que deve-se fazer e o que é feito.

Para Backes *et al.* (2015), o estabelecimento de vínculo é importante aspecto para a Estratégia de Saúde da Família e não deve ser negligenciado. A inserção do profissional de saúde na comunidade em que atuará e as relações interpessoais na equipe são fundamentais para a execução do trabalho. Em virtude disso, a enfermagem se consolida como profissão de cuidado integral e como ponte na relação terapêutica. O enfermeiro, além de ser o “gerente” da equipe, também é a figura de referência na Unidade Básica de Saúde.

A saúde pública exige dos profissionais grandes esforços de cuidado, de manutenção da responsabilização, de acolhimento, de mudança no modelo de atenção e ainda das necessidades de saúde da população. Resta evidenciado que em razão dessa grande demanda, o profissional de saúde, em especial, o enfermeiro, não raro, sente-se sobrecarregado.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Toda pesquisa científica requer o planejamento de um percurso metodológico que possibilite ao pesquisador orientar-se em relação às metas, etapas e prazos. A seguir, é apresentado o percurso planejado para esta pesquisa.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Trata-se de uma pesquisa aplicada; quanto a forma de abordagem do problema é considerada quantitativa; em razão dos objetivos propostos é classificada como descritiva; os procedimentos técnicos caracterizam-na como um levantamento (SILVA; MENEZES, 2005). É um estudo não-experimental, transversal, prospectivo (POLIT; BECK; HUNGLER, 2004).

3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Informações obtidas em 2014, na cidade onde o estudo foi realizado, junto à Secretaria Municipal de Saúde, registraram o quantitativo de aproximadamente 70 enfermeiros em plena atividade profissional. Como o número de enfermeiros era considerado adequado ao tempo de coleta de dados, decidiu-se por envolver não uma amostra,

mas sim a população de enfermeiros que atuavam no município. Ou seja, foram participantes todos os profissionais que aceitaram participar voluntariamente do estudo e que estavam em pleno exercício de suas funções profissionais. Porém foram excluídos da amostra 14 enfermeiros que não preenchiam os critérios de inclusão.

A escolha dos participantes foi intencional e se deu de acordo com a aceitação do profissional em participar da pesquisa, com a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE- Apêndice A).

3.3 CRITÉRIOS E INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Os critérios de inclusão foram: ser maior de 18 anos; estar em plena atividade laboral; trabalhar em saúde pública há mais de 6 meses; aceitar de forma voluntária a participar do estudo.

Foram critérios de exclusão os participantes de não se enquadrarem nos critérios de inclusão.

3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA E REGISTRO DOS DADOS

A coleta de dados ocorreu no local de trabalho dos participantes, em seu horário de trabalho, em encontro previamente agendado via telefone, privilegiando o anonimato e o sigilo das informações prestadas.

As entrevistas foram realizadas com as três escalas em cópia impressa, que foram entregues aos participantes juntamente com uma

caneta. Inicialmente houve uma explicação sobre o tema e objetivos da pesquisa; após foram sanadas as dúvidas existentes.

Para avaliar o bem-estar no trabalho utilizou-se a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2008), validada no Brasil. Esta escala avalia as dimensões: (a) afetiva: emoções e humores no trabalho, (b) cognitiva: percepção de expressividade e realização pessoal no trabalho (Anexo A).

Quanto à organização do trabalho, utilizou-se um questionário com perguntas fechadas, numa escala do tipo Likert de cinco pontos, que buscou avaliar junto aos participantes sua satisfação ou insatisfação em relação a: (a) o conteúdo da tarefa; (b) o sistema hierárquico; (c) as modalidades de comando; (d) as relações de poder; alguns fatores que constituem a organização do trabalho, conforme conceituam Dejours, (1992), Matos (2002), Gelbcke e Leopardi, (2004) e Pontes (2006). Essa escala foi produzida pela autora e sua orientadora, pois não se localizou instrumentos validados no Brasil que pudessem avaliar o construto “organização do trabalho” (Anexo A).

Quanto a avaliação das atitudes retaliatórias, este estudo utilizou a escala Medida de Atitude em Relação À Retaliação Organizacional (MARO), desenvolvida por Mendonça e Tamayo (2003), já validada no Brasil. Esta escala avalia as dimensões: (a) afetiva: emoções e humores no trabalho, (b) conativa: tendência consciente para atuar, a reação que atuaria diante das situações de injustiça (Anexo A).

3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa, por utilizar escalas à coleta de dados, produziu resultados quantificáveis. Estes foram registrados em planilha do Microsoft® Excel®, sendo realizada estatística descritiva (frequência relativa e absoluta) e estatística inferencial (teste de correlação linear de Pearson) utilizando o software on-line SestatNet (NASSAR et al., 2015)

3.6 QUESTÕES ÉTICAS E LEGAIS

O estudo foi encaminhado e protocolado sob o CAAE número 39437314.2.0000.5368 e aprovado sob Parecer N° 921.121 pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, via Plataforma Brasil, conforme prevê a resolução CNS n° 466/2012 (Anexo B). Não contou com qualquer tipo de financiamento e não apresentou conflito de interesses.

4. RESULTADOS

Os resultados dessa dissertação resultaram no artigo intitulado **Organização do trabalho, bem-estar e atitudes retaliatórias no contexto laboral de enfermeiros da saúde pública**, conforme preconizado pelo Programa de Mestrado em Ambiente e Saúde.

O artigo foi produzido de acordo com as normas de submissão da revista Cadernos de Saúde Pública (<http://cadernos.ensp.fiocruz.br>)

4.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, BEM-ESTAR E ATITUDES RETALIATÓRIAS NO CONTEXTO LABORAL DE ENFERMEIROS DA SAÚDE PÚBLICA

Título resumido: Contexto laboral de Enfermeiros

Palavras-chave: Enfermagem em Saúde Pública; Organização & Administração; Saúde dos Trabalhadores; Recursos Humanos em Saúde.

Resumo:

Este estudo tem por objetivo analisar três constructos que se associam à atividade laboral de Enfermeiros: a organização do trabalho, o bem-estar no trabalho e as atitudes retaliatórias. Trata-se de uma pesquisa quantitativa-descritiva que contou com 56 enfermeiros participantes alocados na Secretaria Municipal de Saúde (SMS), de uma cidade de médio porte da Serra Catarinense. Foram utilizados três instrumentos: um adaptado de Karasek *et al.* (1998) sobre organização do trabalho, a Escala de Bem-estar no Trabalho e a escala de Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional. Os resultados encontrados revelam (a) a associação entre os 3 constructos; (b) o bem-estar é consequência da organização do trabalho e (c) as atitudes retaliatórias são consequência do bem-estar e (d) este encontra-se reduzido.

Kellyn Christina Borges Vargas, Universidade do Planalto Catarinense, Rua Joaquim de Oliveira Waltrick 39, CEP 88503000, B: [Brusque, kellyn.vargas@hotmail.com](mailto:kellyn.vargas@hotmail.com). Telefone para contato (49) 98080300. Autora.

Lilia Aparecida Kanan, Universidade do Planalto Catarinense, Av. Castelo Branco, nº 170, bairro Universitário, Lages (SC). Telefone para contato: (49) 3251-1000. E-mail: lilia.kanan@gmail.com. Orientadora. Co-autora.

Juliana Cristina Lessmann Reckziegel Universidade do Planalto Catarinense, Av. Castelo Branco, nº 170, bairro Universitário, Lages (SC). Telefone para contato: (49) 3251-1000. E-mail: julianalessmann@gmail.com. Co-orientadora. Co-autora.

Introdução

A sociedade tem como pilar o trabalho. É dele que se deriva a denominação social de cada pessoa, muitas vezes é através dele que se constrói a rede de relacionamentos, muitas pessoas são conhecidas pela sua profissão. Segundo Zanelli (2010), o trabalho representa categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de autoestima. Kanan e Marcon (2012) complementam este entendimento destacando que o trabalho alicerça a constituição do sujeito e sua rede de significados. Dada a importância do trabalho na vida das pessoas evidencia-se a importância da realização de estudos sobre o trabalho, a saúde do trabalhador e, por decorrência, sobre seu bem-estar.

Os trabalhadores da saúde, por muitas vezes, lidam diariamente com a doença e também com os problemas administrativos relacionados ao Sistema Único da Saúde (SUS). Além disto, precisam lidar com a transição de um modelo de atenção que era centrado no hospital para o modelo centrado na atenção primária à saúde. Neste contexto se insere os participantes deste estudo: os Enfermeiros.

Além dos problemas já citados, sobre esta categoria profissional recai o desgaste relacionado a profissão, a má remuneração, os conflitos interpessoais, o que afeta diretamente o bem-estar no trabalho.

Em razão de tal contexto, este trabalho estuda a relação entre os três constructos: organização do trabalho, que trata da maneira com que a tarefa será executada até os conflitos interpessoais; o bem-estar no trabalho, que representa a maneira positiva com que o profissional percebe sua profissão e a empresa em que trabalha; e as atitudes

retaliatórias que são denominadas atitudes de desforra, por exemplo, gasto desnecessário de insumos, atos de violência contra os colegas e até mesmo a chefia.

Nestes termos, o objetivo geral deste estudo é analisar a associação entre organização do trabalho, o bem-estar no trabalho e a tendência às atitudes retaliatórias de Enfermeiros que atuam em um município de médio porte da Serra Catarinense.

Percurso Metodológico

A pesquisa é classificada como aplicada, quantitativa, descritiva e assume o *design* de levantamento, com amostragem por censo. É um estudo não-experimental, transversal, prospectivo (POLIT, 2004).

Este estudo contou com a participação de 56 enfermeiros alocados na Secretaria Municipal de Saúde.

A escolha dos participantes foi intencional e se deu de acordo com a aceitação do profissional em participar da pesquisa, com a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A coleta de dados ocorreu no local de trabalho dos participantes, em seu horário de trabalho, em encontro previamente agendado.

Para avaliar o bem-estar no trabalho utilizou-se a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). Quanto à organização do trabalho, utilizou-se um questionário com perguntas fechadas, numa escala do tipo Likert de cinco pontos, de construção das autoras. Quanto a avaliação das atitudes retaliatórias, utilizou-se a escala Medida de Atitude em Relação À Retaliação Organizacional (MARO).

Os dados registrados em planilha do Microsoft® Excel®, sendo realizada estatística descritiva (frequência relativa e absoluta) e estatística inferencial (teste de correlação linear de Pearson) utilizando o software on-line SestatNet (NASSAR et al., 2015).

O estudo foi encaminhado e protocolado sob o CAAE número 39437314.2.0000.5368 e aprovado sob Parecer N° 921.121 pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, via Plataforma Brasil, conforme prevê a resolução CNS n° 466/2012. Não contou com qualquer tipo de financiamento e não apresentou conflito de interesses.

Resultados e discussão

De modo a apresentar os dados apurados de acordo com os objetivos deste estudo, a seguir disserta-se sobre os resultados.

Sobre o perfil de Enfermeiros da Rede Pública de Atenção à Saúde de um município da Serra Catarinense, identificou-se a prevalência do sexo feminino com participação de 94,6%, percentual que corrobora os achados de Cotta *et al.*(2004), Prestes *et al.* (2015) e Massiat *et al.* (2015). 67,9% têm idade entre 26 e 35 anos, resultado similar ao encontrado por Alves *et al.* (2012) que encontraram 38 anos de média de idade. No quesito escolaridade destaca-se a pós-graduação completa, com participação de 80,4%.

Quanto a renda, encontra-se que 50% dos participantes percebem entre 8 e 10 salários mínimos.

O tempo de serviço com maior percentual 67,9%, compreende entre 1 e 5 anos. Observa-se que os profissionais entrevistados têm pouco

tempo de serviço. A este respeito, Marocô *et al.* (2016) afirmam que o tempo de serviço exerce influência no descontentamento do trabalhador, pois quanto maior for, maior tendência há, para o contentamento. 71,4% dos profissionais não têm outro vínculo empregatício.

Em relação a carga horária há destaque para jornada de mais de 40 horas semanais em 58,9% das respostas.

Questionados sobre a possibilidade de perder o emprego 37,5% consideram-na inexistente; 51,8% dos participantes lideram equipes de trabalho integradas por mais de 10 pessoas.

Conforme estudo de Maia e Bastos (2011), com o aumento dos anos de serviço, há certa tendência à acomodação por parte dos trabalhadores. Este entendimento guarda certa associação entre o curto tempo de serviço (até 5 anos) respondido pela maioria dos participantes e uma menor tendência às atitudes retaliatórias.

Bem-Estar No Trabalho

Um dos objetivos elencados neste estudo é identificar o bem-estar no trabalho do enfermeiro. A seguir apresentam-se os resultados da análise da EBET.

Na análise da EBET sentimentos positivos e negativos foram separados. Os sentimentos positivos se relacionam com a presença de bem-estar, enquanto que os sentimentos negativos relacionam-se com a sua ausência. O quadro 01, a seguir, possibilita visualizar o percentual de respostas quanto a intensidade da ocorrência dos sentimentos identificados pelos participantes em seu contexto de trabalho.

| Variáveis | Nem um pouco n(%) | Um pouco n(%) | Moderada- mente n(%) | Bastante n(%) | Extrema- mente n(%) |
|--------------|----------------------|------------------|----------------------------|------------------|---------------------------|
| Alegre | 06(10,7) | 19(33,9) | 19(33,9) | 12(21,4) | 0(0) |
| Disposto | 10(17,9) | 11 (19,6) | 18 (32,1) | 13 (23,2) | 4 (7,1) |
| Contente | 07 (12,5) | 22(39,3) | 15 (26,8) | 11 (19,6) | 1 (1,8) |
| Entusiasmado | 13 (23,2) | 18 (32,1) | 14 (25,0) | 10 (17,9) | 1 (1,8) |
| Feliz | 07 (12,5) | 23 (41,1) | 15 (26,8) | 09 (16,1) | 2 (3,6) |
| Empolgado | 16 (28,6) | 17 (30,4) | 15 (26,8) | 07 (12,5) | 1 (1,8) |
| Orgulhoso | 09 (16,1) | 14 (25,0) | 20 (35,7) | 10 (17,9) | 3 (5,4) |
| Tranquilo | 22 (39,3) | 20 (35,7) | 08 (14,3) | 05 (8,9) | 1 (1,8) |
| | | | | | |
| Preocupado | 01(1,8) | 10(17,9) | 12 (21,4) | 22(39,3) | 11(19,6) |
| Irritado | 06 (10,7) | 13 (23,2) | 16 (28,6) | 17 (30,4) | 4 (7,1) |
| Deprimido | 14 (25,0) | 16 (28,6) | 13 (23,2) | 08 (14,3) | 05 (8,9) |
| Entediado | 22 (39,3) | 13 (23,2) | 14 (25,0) | 05 (8,9) | 02 (3,6) |
| Ansioso | 04 (7,1) | 17 (30,4) | 09 (16,1) | 15 (26,8) | 11 (19,6) |
| Frustrado | 07 (12,5) | 17 (30,4) | 09 (16,1) | 16 (28,6) | 07 (12,5) |
| Incomodado | 04 (7,1) | 14 (25,0) | 08 (14,3) | 25 (44,6) | 05 (8,9) |
| Nervoso | 08 (14,3) | 11(19,6) | 15 (26,8) | 12 (21,4) | 10 (17,9) |

| | | | | | |
|----------------------|-----------|--------------|------------------|------------------|------------------|
| Tenso | 04 (7,1) | 17 (30,4) | 09 (16,1) | 18 (32,1) | 08 (14,3) |
| Raiva | 14 (25,0) | 21 (37,5) | 10 (17,9) | 08 (14,3) | 03 (5,4) |
| Impaciente (n=55) | 08(14,5) | 14 (25,5) | 17 (31,0) | 11 (20,0) | 05 (9,0) |

Quadro 01: Distribuição do quantitativo e percentual da intensidade de sentimentos positivos e negativos, segundo a EBET

Fonte: dados primários

Ainda que não se possa nem se deva estabelecer média de

Fonte: dados primários

sentimentos como **alegria, disposição, contentamento, entusiasmo, felicidade, empolgação, orgulho e tranquilidade**, é possível identificar a frequência média de sua ocorrência. Nestes termos, os sentimentos positivos presentes na EBET ocorrem: “nem um pouco” em 20,1%, “um pouco” em 32,1%, “moderadamente” em 27,7%, “bastante” em 17,2%, “extremamente” em 2,9%.

Numa instância ampliada, verifica-se, assim, que os sentimentos positivos pouco estão presentes no contexto laboral dos enfermeiros.

É importante destacar que a ocorrência da resposta “moderadamente” na EBET recebeu, entre os 8 sentimentos positivos, em média, o percentual de 27,7%. Tal achado possibilita questionar se as respostas não estariam caracterizadas pela condição de neutralidade dos participantes, pois os extremos podem representar, em certa medida, comprometimento.

Receberam os maiores percentuais da ocorrência “um pouco” e “nem um pouco” os sentimentos: **contente** (48,8%), **entusiasmado**

(55,3%), **feliz** (53,5%), **empolgado** (59%), **tranquilo** (75%). Tais percentuais possibilitam depreender que principalmente **tranquilidade**, **empolgação** e **entusiasmo** são sentimentos minimamente presentes, ou por vezes, ausentes no contexto laboral dos participantes. Ainda, **contentamento** e **orgulho** são sentimentos presentes em uma ocorrência “bastante” ou “extrema” para cerca de 20% dos participantes, o que possibilita associá-los aos sentimentos que pouco ou nenhuma vez são identificados pelos participantes em termos de ocorrência em seu contexto laboral.

O sentimento **alegria** é representado pelo percentual de frequência “bastante” em 21,4%. O **orgulho** é referido como ocorrência “bastante” e “extrema” para 23,3% dos participantes. Por fim, **disposição** recebe destaque “bastante” e “extremo” em termos de ocorrência em 30,3% das respostas.

Pode-se observar uma percepção negativa em relação ao trabalho, uma vez que, os enfermeiros pouco associam sentimentos positivos ao seu trabalho. Destacam-se ainda, as poucas respostas “extremamente” associadas a estas variáveis. Estes achados concordam com estudos (Massiat, *et al*, 2015), que referem que o bem-estar encontra-se comprometido no quesito prazer associado ao trabalho, desta forma, afetam diretamente a produtividade destes trabalhadores.

De modo geral, verifica-se que os sentimentos positivos, tão importantes na determinação do bem-estar no trabalho, estão em prejuízo segundo o entendimento dos participantes. Resultado contrário aos achados de Santos e Vandenberghe (2013) que encontraram bem-estar elevado nestes profissionais.

Reafirma-se a impropriedade do estabelecimento de média entre os sentimentos: **preocupado, irritado, deprimido, entediado, ansioso, frustrado, incomodado, nervoso, tenso, raiva e impaciente**. Todavia é possível identificar a frequência média de sua ocorrência. Nestes termos, os sentimentos negativos presentes na EBET ocorrem: “nem um pouco” em 14,9%, “um pouco” em 26,5%, “moderadamente” em 21,5%, “bastante” em 25,5%, “extremamente” em 11,5%. Ou seja, somadas as ocorrências “bastante” e “extremamente” têm-se 37% das manifestações dos participantes contra 41,4% das ocorrências de “nem um pouco” e “um pouco”.

Os achados vão ao encontro dos resultados de Carreiro *et al* (2013), que observaram relatos de sentimentos negativos associados ao trabalho da enfermagem. Encontra-se ainda no estudo de Martins *et al.* (2010), que a dificuldade da pessoa em trabalhar os sentimentos negativos e a maneira com que lida com as frustrações resultam em níveis maiores de estresse. Os autores destacam ainda, que além da necessária proatividade, o trabalhador precisa intervir ativamente no ambiente de trabalho e que sua chefia deve permitir e perceber que é fundamental a participação de todos na tomada de decisão.

Estes resultados apresentam consonância com o estudo de Cavalcante, Siqueira e Kuniyoshi (2014), que afirmam que se há envolvimento emocional positivo com o trabalho, este se torna prazeroso e conseqüentemente a produção do trabalhador resulta ampliada.

Os resultados apurados, no entanto, são discordantes dos achados de Alves *et al* (2012) cujo entendimento dissocia a produção dos

profissionais e da amorosidade no trabalho. Porém, a presença de sentimentos negativos condiz com a redução da produção.

Outro fator importante a ser considerado, segundo Nardi e Palma (2015), é que são muitos os aspectos que envolvem o bem-estar e estes estão relacionados com a visão holística do ser humano. Em pesquisa sobre as demandas que acarretam sobrecarga Carreiro *et al.* (2013) destacam os fatores pessoais, o excesso de tarefas da mulher e as imposições da sociedade como preditivos para o descontentamento com o trabalho.

Contudo, destaca-se que os sentimentos positivos e negativos não se excluem e estão presentes em todos os trabalhadores, independente do quesito analisado (SANT'ANNA, PASCHOAL e GOSENDO, 2012)

É importante salientar também que as instituições públicas de saúde normalmente não possuem programas de qualidade de vida ou de bem-estar no trabalho, o que também se relaciona diretamente com a forma de gestão adotada pela chefia. Em seu estudo Fontana (2009) encontrou que a falta de reconhecimento por parte da chefia é um fator desmotivador maior do que o salário percebido. Por outro lado, a função de chefia exercida pelo Enfermeiro faz com que este profissional seja mais atento aos comportamentos retaliatórios e como se torna responsável pela produção da equipe, dificilmente será um profissional acomodado (MAIA; BASTOS, 2011).

A dificuldade da efetivação de políticas públicas de bem-estar no trabalho destaca a ausência de preocupação por parte do poder público em relação a este construto. E tal ocorre apesar da legislação para a saúde do trabalhador e da Política Nacional de Humanização do SUS. Assim, é

possível perceber a ausência de atenção que deveria ser dada à produção do Enfermeiro, o que, por muitas vezes, culmina na visão minimalista de que o funcionário público não trabalha ou é despreocupado.

Os achados desta pesquisa mostram que houve associação entre as três variáveis utilizadas: organização do trabalho, bem-estar no trabalho e atitudes retaliatórias, conforme mostrado na Tabela 01, a seguir.

Tabela 01: Correlação entre bem-estar, organização do trabalho e atitudes retaliatórias no contexto laboral de Enfermeiros.

| | Organização do trabalho | Bem estar no trabalho |
|--|-------------------------|-----------------------|
| Bem estar no trabalho | 0.0005326* | |
| Componente afetivo das atitudes retaliatórias | 0.0098373* | 0.1763832* |
| Componente conativo das atitudes retaliatórias | 0.0384102* | 0.0587694* |

* Correlação linear de Pearson. Fonte: dados primários

Dentre os achados deste estudo, a associação entre organização do trabalho e o bem-estar restou comprovada, corroborando os resultados apresentados por Medeiros et al.(2010), Massiat, et al.(2015), Santos e Gonçalves (2015). Ou seja, o bem-estar no trabalho, é consequência de todo o processo de organização do trabalho (NAVARRO; GUIMARÃES; GARRANHANI, 2013) e, por isso, pode-se afirmar a associação entre as variáveis.

De modo semelhante, David et al. (2009) encontraram que as relações interpessoais que estão compreendidas na organização do trabalho, são os fatores determinantes para o bem-estar no trabalho e por

isso estão diretamente ligadas aos níveis de estresse e sofrimento. Todavia, no estudo de Gomide, Silvestrin e Oliveira (2015) não se encontra esta associação.

A ausência/redução no bem-estar tem como consequência as atitudes retaliatórias, o que além de comprometer as relações interpessoais positivas gerando conflitos, causam o gasto desnecessário de insumos. Além disto, acarretam mais despesa nas tarefas executadas, faltas injustificadas e atrasos recorrentes (MAIA; BASTOS, 2011).

Outro aspecto que merece destaque quando se trata da relação entre organização do trabalho, bem-estar e atitudes retaliatórias, é o fato de ser preconizado que as instituições públicas devam adquirir seus insumos por meio de licitações, cujo vencedor, será aquele fornecedor que oferecer o menor preço. Decorre que, em muitos casos, são adquiridos materiais de qualidade inferior, o que, não raro, culmina em um gasto maior dos insumos. Somam-se a isto os gastos decorrentes das atitudes retaliatórias, o que resulta em uma despesa elevada em relação aos materiais para a execução do trabalho. Consequência destas situações é uma constante falta de materiais, motivo de grande parte das queixas da população e dos profissionais.

CONCLUSÕES

É importante observar que a enfermagem tem a tendência de se responsabilizar por toda a assistência, até mesmo pelo que não faz parte dos serviços de saúde e, desta forma, é quase que cotidiano este profissional sentir-se sobrecarregado. Historicamente, por meio da

descrição fartamente ilustrada na literatura, comprova-se que a atuação em enfermagem esteve relacionada ao serviço voluntário e por isso associada aos preceitos de dedicação exclusiva. No início, a profissão era exclusivamente feminina, realizada por mulheres solteiras ou por freiras na maior parte das situações. Talvez, por tais razões, é comum que absorva para si a responsabilidade pelo cuidado, além disso, o paradoxo de ficar doente por cuidar de outro é comum nesta profissão.

Outro fator a ser ressaltado é que o BET depende de vários fatores. Além da organização do trabalho, remuneração e práticas de sua chefia, há ainda, a maneira com que o profissional percebe sua carreira e sua profissão, como se relaciona com os seus colegas e a maneira com que percebe e determina sua vida. Salienta-se então, que o BET é uma junção de múltiplos fatores e este estudo analisou apenas a associação entre BET, organização e tendência a atitudes retaliatórias.

Com a redução/ausência de bem-estar no trabalho há uma maior tendência dos Enfermeiros participantes recorrerem às atitudes retaliatórias como resposta às situações vivenciadas. Estas atitudes, além de serem prejudiciais à empresa, expressam o descontentamento do trabalhador. Pode-se concluir através deste estudo, que o bem-estar no trabalho dos enfermeiros participantes está comprometido. Depreende-se que perdas na qualidade do trabalho devem ser consideradas em contexto com tal característica (PFEFFER, 2010). Acrescenta-se ainda, que entre os participantes a percepção dos sentimentos negativos se sobressai aos positivos.

É importante ressaltar que são poucos os estudos brasileiros que tratam das atitudes retaliatórias; por isso, torna-se frágil sustentar os

achados a partir de autores que concordem ou refutem as associações aqui estabelecidas.

Como sugestão aponta-se a criação de instrumentos no âmbito de gestão pública para maior participação dos funcionários da tomada de decisão; além da criação de programas de bem-estar no trabalho; e a efetivação da Política de Humanização do SUS no quesito das condições de trabalho do profissional.

Sugere-se para estudos futuros, uma análise mais aprofundada condições favorecedoras e obstaculizantes do bem-estar no trabalho, seus fatores condicionantes e determinantes, sua interferência no contexto laboral, além de pesquisas sobre os gastos reais decorrentes das atitudes retaliatórias.

Referências

ALVES, Priscila Castro; NEVES, Vanessa Faria; COLETA, Marília Ferreira Dela; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v.20, n.4, p. 1-8. jul.-ago. 2012. Disponível em: www.eerp.usp.br/rlae. Acesso em: 21 dez 2015.

CARREIRO, Gisele Santana Pereira; FILHA, Maria de Oliveira Ferreira; LAZARTE, Rolando; SILVA, Antônia Oliveira; DIAS, Maria Djair. O processo de adoecimento mental do trabalhador da Estratégia Saúde da Família. **Rev. Eletr. Enf.** [Internet]. 2013 jan/mar; v.15, n. 1, p.146-155. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v15i1.14084>. Acesso em: 29 set 2014.

CAVALCANTE, Marcileide Muniz, SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias, KUNIYOSHI, Márcio Shoití. Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. **Rev. Pens. & Realidade**, v. 29, n. 4. 2014. Disponível em:

<http://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/22391>. Acesso em: 25 out 2015.

COTTA, Rosângela Minardi Mitre, SCHOTT, Márcia, AZEREDO, Catarina Machado *et al.* Work organization and professional profile of the Family Health Program: a challenge in the health basic attention restructuring[ign]. **Epidemiol. Serv. Saúde.** [online].Sept. 2006, vol.15, no.3, p.7-18. Disponível em: <http://scielo.iec.pa.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742006000300002&lng=en&nrm=iso>. ISSN 1679-4974. Acesso em: 17 ago 2014.

FONTANA, Rosane Teresinha. Fatores geradores de (in)satisfação no trabalho do (da) enfermeiro(a): um olhar do estudante de enfermagem. **Cienc Cuid Saude**, v.8, n. 3, Jul/set 2009. p. 337-344. Disponível em <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/9014>. Acesso em: 21 abril 2014.

GOMIDE, Sinésio Júnior; SILVESTRIN, Luiz Humberto Bonito; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Bem-Estar no Trabalho: o Impacto das Satisfações com os Suportes Organizacionais e o Papel Mediador da Resiliência No Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 1, jan-mar 2015, p. 19-29. Disponível em: pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v15n1/v15n1a03.pdf. Acesso em: 28 ago 2015.

GONÇALVES, Sônia P.; NEVES, José. The Link between Perceptions of Human Resource Management Practices and Employee Well-being at Work. **Advances in psychology study**. Jan. 2012, vol. 1, no. 1, p. 31-39. Disponível em: <http://researchpub.org/journal/aps/number/vol1-no1/vol1-no1-5.pdf>. Acesso em: 31 jan 2016.

KANAN, Lilia Aparecida.; MARCON, Silvana Regina Ampessan. Formação, aprendizagens e empowerment: estratégias para derrocar o mito de Sísifo. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 3, dez. 2012.

MAIA, Letícia Gomes; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. Comprometimento calculativo e retaliação: visão integrada dos conceitos

em uma organização pública. *Rev. Adm. UFSM*, Santa Maria, v. 4, n. 3, p. 390-405 set./dez. 2011. Disponível em: <http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/reaufsm/article/view/3149>. Acesso em: 20 ago 2014.

MARÔCO, João; MARÔCO, Ana Lúcia; LEITE, Ema; BASTOS, Cristina; VAZÃO, Maria José; CAMPOS, Juliana. Burnout em Profissionais da Saúde Portugueses: Uma Análise a Nível Nacional. *Acta Med Port* 2016, v.29, n. 1, p. 24-30. Disponível em <http://www.actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/viewFile/6460/4534>. Acesso em: 27 mar 2016

MARTINS, Júlia Trevisan; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz; BOBROFF, Maria Cristina Cescatto. Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana. *Rev. esc. enferm. USP*, São Paulo, v. 44, n. 4, p. 1107-1111, Dez. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342010000400036&lng=en&nrm=iso Acesso em: 22 ago 2015.

MASSIAT, Greisse da Silveira, LAUTERTB, Liana, PAIC, Daiane Dal, TAVARES, Juliana Petri. Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. *Rev. Gaúcha Enf.* v. 36, n. 2, jun2015. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/51128>. Acesso em: 25 out 2015.

MEDEIROS, Cássia Regina Gotler et al . A rotatividade de enfermeiros e médicos: um impasse na implementação da Estratégia de Saúde da Família. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 15, supl. 1, jun. 2010. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232010000700064&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 24 ago. 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232010000700064>.

NASSAR, S.M. et al. **SestatNet**: Ambiente virtual de ensino-aprendizagem via web. [site internet]. 2015. Disponível em: www.sestatnet.ufsc.br. Acesso em novembro de 2015.

NARDI, Claudia Fátima Ferrari, PALMA, Domingos Luiz. Bem estar no trabalho: contribuições à prática social nas empresas. **Tecnológica.**, v. 2, n.1, 2015. Disponível em: <http://www.uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/25>. Acesso em: 25 out 2015

NAVARRO, Adriana Santana de Souza; GUIMARÃES, Raphaella Lima de Souza; GARANHANI Mara Lúcia. Trabalho em equipe: o significado atribuído por profissionais da estratégia de saúde da família. **Rev Min Enferm.** 2013 jan/mar, n. 17, v. 1, p. 61-68. Disponível em: <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/579>. Acesso em 1 fev 2016.

PFEFFER, Jeffrey. Building Sustainable Organizations: The Human Factor. **Academy of Management Perspectives.** Fevereiro, 2010. Disponível em: <http://jeffreypfeffer.com/wp-content/uploads/2011/10/AMP-Feb2010.pdf>. Acesso em: 31 jan 2016

POLIT, Denise F., BECK, Cheryl Tatano, HUNGLER, Bernadette P. **Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem:** métodos, avaliação e utilização. 5 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PRESTES, Francine Cassol et al. Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho da enfermagem em um serviço de hemodiálise . **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, Brasil, v. 49, n. 3, p. 465-472, jun. 2015. ISSN 1980-220X. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/103234>. Acesso em: 10 jan. 2016.

SANT'ANNA, Liliane Lima; PASCHOAL, Tatiane; GOSENDO, Eliana Elisabete Moreira. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba , v. 16, n. 5, p. 744-764, Out. 2012 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552012000500007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 29 set 2014

SANTOS, Joana Vieira dos; GONCALVES, Gabriela. A determinação do empenhamento organizacional e do bem-estar no trabalho sobre o bem-estar subjetivo. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 15, n.

2, jun. 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 10 jan. 2016.

SANTOS, Débora Aparecida da Silva Santos, VANDENBERGHE Luc. Atuação profissional e bem-estar em enfermeiros. **Rev Enferm UFSM** 2013 Jan/Abril;3(1): 26-34. Disponível em: <http://cascavel.cpd.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/reufsm/article/view/6676/pdf>. Acesso em: 13 set 2015.

SCHEIBE, Susanne; STAMOV-ROBNAGEL, Christian; ZACHER, Hannes. Links Between Emotional Job Demands and Occupational Well-Being: Age Differences Depend on Type of Demand. **Work, Aging and Retirement**, 2015, Vol. 00, No. 00, pp. 1–12. Disponível em: <http://workar.oxfordjournals.org/content/workar/early/2015/04/01/workar.wav007.full.pdf>. Acesso em: 31 jan 2016

SILVA, Edna Lúcia, MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual. – Florianópolis: UFSC, 2005. 138p.

XANTHOPOULOU, Despoina; BAKKER, Arnold B.; ILIES, Remus. Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. **Human Relations**, 2012, v. 0, n. 0, p.1-19. Disponível em: <http://hum.sagepub.com/content/early/2012/08/13/0018726712451283.full.pdf+html>. Acesso em: 31 jan 2016

ZANELLI, Jose Carlos. (coord). Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre. Artmed, 2010.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo confirmou-se hipótese básica, uma vez que restou comprovada a associação entre organização do trabalho, o bem-estar no trabalho e as atitudes retaliatórias.

Encontrou-se, tanto pelos resultados da pesquisa, quanto pela revisão da literatura, que as atitudes retaliatórias decorrem do prejuízo ou ausência do BET, que por sua vez é consequência da ausência ou prejuízo da organização do trabalho.

Neste contexto, verificou-se o reduzido BET dos Enfermeiros, o que se relaciona com a ausência de programas de bem-estar/qualidade de vida no trabalho. A este respeito, a sugestão que pode ser apresentada aos gestores da SMS é a implantação de programas que possam desenvolver e manter a motivação e o comprometimento dos trabalhadores e que sejam direcionados ao atendimento das especificidades que caracterizam esta categoria profissional.

De modo a se ampliar o conhecimento produzido sobre este tema sugere-se ainda a realização de estudos que abranjam todos os fatores relacionados ao bem-estar, não apenas o trabalho. Acredita-se ser importante ainda, pesquisas que possibilitem quantificar custos materiais e humanos e tempo de serviço demandados em razão da ocorrência de atitudes retaliatórias.

Dentre as limitações deste estudo apontam-se a restrição da população estudada e a avaliação parcial do bem-estar, vez que se considerou apenas o bem-estar no trabalho. Elucubra-se ainda que alguns

profissionais, em virtude do vínculo empregatício na forma de contrato, podem não ter respondido verdadeiramente ao instrumento de coleta de dados.

Por fim, é pertinente registrar que comumente há uma distância entre o professado e o praticado, em termos de ideal e real... Contudo, diminuir a distância entre tais conceitos na atividade laboral de Enfermeiros, objeto deste estudo, poderia determinar a existência de um trabalho humanizado, prazeroso e saudável, com consequências positivas aos Enfermeiros, aos colegas de trabalho, a SMS e à população que se vale de seus serviços.

6. REFERÊNCIAS

AGUIAR, Luciene; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. A gestão do Sistema Único de Saúde e a Saúde do Trabalhador: o direito que se tem e o direito que se perde. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 106, p. 830-840, Set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042015000300830&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 Mar. 2016.

ALVES, Priscila Castro; NEVES, Vanessa Faria; COLETA, Marília Ferreira Dela; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v.20, n.4, p. 1-8. jul.-ago. 2012. Disponível em: www.eerp.usp.br/rlae. Acesso em: 21 dez 2015.

BACKES, Dirce Stein; PEREIRA, Adriana Dallasta; MARCHIORI, Mara Teixeira; RUPOLO, Irani; BACKES, Marli Terezinha Stein, BÜSCHER, Andreas. Vínculo profissional-usuário: competência para a atuação na Estratégia Saúde da Família. **Av Enferm.** 2015, v. 33, n. 2, p. 222-229. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v33n2/v33n2a04.pdf>. Acesso em: 26 mar 2016.

BERTONCINI, Judite Hennemann; PIRES, Denise Elvira Pires de; SCHERER, Magda Duarte dos Anjos. Condições de trabalho e Renormalizações nas Atividades das Enfermeiras Na Saúde Da Família. **Trab.Educ.Saúde**, Rio de Janeiro, v.9, supl.1, p.157-173, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462011000400008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 21 dez 2015.

BRAGA, Ludmila Candida de; CARVALHO, Lidia Raquel de; BINDER, Maria Cecília Pereira. Condições de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores da rede básica de saúde de Botucatu (SP). **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, supl. 1, p. 1585-1596, June 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232010000700070&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 21 abril 2014.

CARREIRO, Gisele Santana Pereira; FILHA, Maria de Oliveira Ferreira; LAZARTE, Rolando; SILVA, Antônia Oliveira; DIAS, Maria Djair. O processo de adoecimento mental do trabalhador da Estratégia Saúde da Família. **Rev. Eletr. Enf.** [Internet]. 2013 jan/mar; v.15, n. 1, p.146-155. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v15i1.14084>. Acesso em: 29 set 2014.

CARVALHO, Manoela de; SANTOS, Nelson Rodrigues dos; CAMPOS, Gastão Wagner de Sousa. A construção do SUS e o planejamento da força de trabalho em saúde no Brasil: breve trajetória histórica. **Saúde debate**, Rio de Janeiro , v. 37, n. 98, p. 372-387, Sept. 2013 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042013000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 Mar. 2016.

CHIUZI, Rafael Marcus, SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias, MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores. **Mudanças – Psicologia da Saúde**, Jan-Dez 2012, v. 20, n.1, 31-40p. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/MUD/article/viewArticle/3244>. Acesso em: 17 ago 2014.

COELHO, Thereza Christina Bahia et al. Discursos de trabalhadores da estratégia saúde da família sobre o sus. **Revista de Saúde Coletiva da UEFS**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 1-8, mar. 2016. ISSN 1677-7522. Disponível em: <<http://periodicos.uefs.br/index.php/saudecoletiva/article/view/1006/791>>. Acesso em: 26 mar. 2016.

COSTA, Roberta Kaliny de Souza; MIRANDA, Francisco Arnaldo Nunes de. Formação profissional no SUS: oportunidades de mudanças na perspectiva da estratégia de saúde da família. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro , v. 6, n. 3, p. 503-518, 2008 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 Mar. 2016.

COTTA, Rosângela Minardi Mitre, SCHOTT, Márcia, AZEREDO, Catarina Machado *et al.* Work organization and professional profile of the Family Health Program: a challenge in the health basic attention

restructuring[ign]. **Epidemiol. Serv. Saúde.** [online]. Sept. 2006, vol.15, no.3, p.7-18. Disponível em: <http://scielo.iec.pa.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742006000300002&lng=en&nrm=iso>. ISSN 1679-4974. Acesso em: 17 ago 2014.

DA PAZ, Maria Das Graças Torres, GOSENDO, Eliana Elisabete Moreira, DESSEN, Marina Campos, MOURÃO, Roberta Guiedeville. Justiça organizacional e bem-estar pessoal nas organizações. **Estudos**, Goiânia, v. 36, n. 1/2, p. 95-115, jan./fev. 2009. Disponível em: <http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/viewFile/1020/718>. Acesso em 17 ago 2014.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudos de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez.1992.

DESSSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torres da. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília , v. 26, n. 3, set. 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722010000300018&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 24 ago. 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722010000300018>.

DAVID, Helena Maria Scherlowski Leal et al . Organização do trabalho de enfermagem na Atenção Básica: uma questão para a saúde do trabalhador. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis , v. 18, n. 2, p. 206-214, jun. 2009 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072009000200002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 8 maio 2014.

FERNANDES, Daniel Von der Heyde. O Comportamento de Retaliação do Consumidor e Seus Antecedentes. 2008. 130 f., il. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. Acesso em 20 ago 2014. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/12564/000630632.pdf?sequence=1>

FONTANA, Rosane Teresinha. Fatores geradores de (in)satisfação no trabalho do (da) enfermeiro(a): um olhar do estudante de enfermagem. **Cienc Cuid Saude**, v.8, n. 3, Jul/set 2009. p. 337-344. Disponível em <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/9014>. Acesso em: 21 abril 2014.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. Saúdeocup.**, São Paulo , v. 35, n. 122, dez. 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 18 maio 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>

GELBCKE, Francine Lima; LEOPARDI, Maria Tereza. Perspectivas para um novo modelo de organização do trabalho da enfermagem. **Rev. bras. enferm.**, Brasília , v. 57, n. 2, abr. 2004 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672004000200012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 18 maio 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672004000200012>.

GOIS, Palmyra Sayonara de. A precarização do trabalho do enfermeiro na estratégia saúde da família: contribuição ao debate. 2010. 95 f. Dissertação (Mestrado em Assistência à Saúde) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2010. Disponível em: <http://www.repositorio.ufrn.br:8080/jspui/handle/123456789/14698>. Acesso em: 26 jul 2015

GONÇALVES, Sônia P.; NEVES, José. The Link between Perceptions of Human Resource Management Practices and Employee Well-being at Work. **Advances in psychology study**. Jan. 2012, vol. 1, no. 1, p. 31-39. Disponível em: <http://researchpub.org/journal/aps/number/vol1-no1/vol1-no1-5.pdf>. Acesso em: 31 jan 2016.

GOMIDE, Sinésio Júnior; SILVESTRIN, Luiz Humberto Bonito; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Bem-Estar no Trabalho: o Impacto das Satisfações com os Suportes Organizacionais e o Papel Mediador da

MARTINS, Júlia Trevisan; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz; BOBROFF, Maria Cristina Cescatto. Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana. **Rev. esc. enferm. USP**, São Paulo, v. 44, n. 4, p. 1107-1111, Dez. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342010000400036&lng=en&nrm=iso Acesso em: 22 ago 2015.

MASSIAT, Greisse da Silveira, LAUTERTB, Liana, PAIC, Daiane Dal, TAVARES, Juliana Petri. Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. **Rev. Gaúcha Enf.** v. 36, n. 2, jun2015. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/51128>. Acesso em: 25 out 2015.

MATOS, Eliane. Novas Formas de Organização do Trabalho e Aplicação na Enfermagem: possibilidades e limites. 2002. 140 f., il. Dissertação (Mestrado em Enfermagem)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002. Acesso em 04 out 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/83504/184717.pdf?sequence=1>

MEDEIROS, Cássia Regina Gotler et al . A rotatividade de enfermeiros e médicos: um impasse na implementação da Estratégia de Saúde da Família. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, supl. 1, jun. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232010000700064&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 24 ago. 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232010000700064>.

MENDONCA, Helenides; TAMAYO, Alvaro. Percepção de justiça e reações retaliatórias nas organizações: análise empírica de um modelo atitudinal. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 8, n. 2, Junho 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552004000200007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 23 Maio 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552004000200007>.

MENDONÇA, Helenides; TAMAYO, Álvaro. Construção e validação de um instrumento para a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO). **Aval. psicol.**, Porto Alegre, v. 2, n. 2, dez. 2003. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712003000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 maio 2014.

MENDONÇA, Helenides; TORRES, Ana Raquel Rosas; ZANINI, Daniela Sacramento. Assédio moral e retaliação organizacional: interfaces teórico-metodológicas. **rPOT.**, v. 8, n.1, janeiro – junho, 2008, p. 60-72. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/9070>. Acesso em: 14 set 2014.

NASSAR, S.M. et al. **SestatNet**: Ambiente virtual de ensino-aprendizagem via web. [site internet]. 2015. Disponível em: <www.sestatnet.ufsc.br>. Acesso em novembro de 2015.

NARDI, Claudia Fátima Ferrari, PALMA, Domingos Luiz. Bem estar no trabalho: contribuições à prática social nas empresas. **Tecnológica.**, v. 2, n.1, 2015. Disponível em: <http://www.uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/25>. Acesso em: 25 out 2015.

OTTO, Daniel Mathias. Vínculo dos profissionais de Estratégia de Saúde da Família com o trabalho e com a organização de um município de Santa Catarina. 2012. Dissertação (Mestrado em Saúde e Gestão do Trabalho)-Programa de Pós Graduação, Extensão e Cultura, UNIVALI, ITAJAÍ.

PAIVA, Kély Cesar Matins; LEITE, Nélio Eduardo. Justiça no trabalho e atitudes retaliatórias: um estudo com servidores técnicos administrativos de uma instituição federal de ensino superior. **Rev. Gestão e Tecnol.**, Pedro Leopoldo, v.11, n. 1, p. 1-11, jan/jun 2011. Disponível em: <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/viewFile/271/372>. Acesso em: 14 set 2014.

PASCHOAL, Tatiane. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance**

de valores pessoais no trabalho. 2008. 180 f., il. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Acesso em 01 jun 2014. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10482/5551>

PASCHOAL, Tatiane, TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. **Aval. psicol.**, Porto Alegre , v. 7, n. 1, abr. 2008 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 maio 2014.

PFEFFER, Jeffrey. Building Sustainable Organizations: The Human Factor. **Academy of Management Perspectives**. Fevereiro, 2010. Disponível em: <http://jeffreypfeffer.com/wp-content/uploads/2011/10/AMP-Feb2010.pdf>. Acesso em: 31 jan 2016

POLIT, Denise F., BECK, Cheryl Tatano, HUNGLER, Bernadette P. Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem: métodos, avaliação e utilização. 5 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PONTES, Sabrina Kelly **Produção enxuta e saúde do trabalhador: um estudo de caso.** 2006. 136 f., il. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)-Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2006. Acesso em 04 out 2014. Disponível em: http://www.bdt.d.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=3917

PRESTES, Francine Cassol et al. Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho da enfermagem em um serviço de hemodiálise . **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, Brasil, v. 49, n. 3, p. 465-472, jun. 2015. ISSN 1980-220X. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/103234>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

SANT'ANNA, Liliane Lima; PASCHOAL, Tatiane; GOSENDI, Eliana Elisabete Moreira. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba , v. 16, n. 5, p. 744-764, Out. 2012 . Disponível

em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552012000500007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 set 2014.

SCHEIBE, Susanne; STAMOV-ROßNAGEL, Christian; ZACHER, Hannes. Links Between Emotional Job Demands and Occupational Well-Being: Age Differences Depend on Type of Demand. **Work, Aging and Retirement**, 2015, Vol. 00, No. 00, pp. 1–12. Disponível em:

<http://workar.oxfordjournals.org/content/workar/early/2015/04/01/workar.wav007.full.pdf>. Acesso em: 31 jan 2016

SANTOS, Joana Vieira dos; GONCALVES, Gabriela. A determinação do empenhamento organizacional e do bem-estar no trabalho sobre o bem-estar subjetivo. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 15, n. 2, jun. 2015 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 10 jan. 2016.

SANTOS, Débora Aparecida da Silva Santos, VANDENBERGHE Luc. Atuação profissional e bem-estar em enfermeiros. **Rev Enferm UFSM** 2013 Jan/Abril;3(1): 26-34. Disponível em: <http://cascavel.cpd.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/reufsm/article/view/6676/pdf>. Acesso em: 13 set 2015.

SILVA, Cleide Aparecida, FERREIRA, Maria Cristina. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília , v. 29, n. 3, set. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722013000300011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 21 nov. 2014.

SILVA, Edna Lúcia, MENEZES, Eстера Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual. – Florianópolis: UFSC, 2005. 138p.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias, PADOVAM, Valquíria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília , v. 24, n. 2, jun. 2008 . Disponível em

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722008000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 maio 2014.

SKARLICKI, Daniel P.; FOLGER, Robert. Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 82, No. 3, 434-443, 1997. Disponível em: <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1997-06155-009>. Acesso em: 14 set 2014.

TOWNSEND, Joellyn; PHILLIPS, James S.; ELKINS, Ten J. Employee Retaliation: The Neglected Consequence of Poor Leader-Member Exchange Relations. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 5, n. 4, p. 457-463, 2000. Disponível em: www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11051528. Acesso em: 14 set 2014.

XANTHOPOULOU, Despoina; BAKKER, Arnold B.; ILIES, Remus. Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. **Human Relations**, 2012, v. 0, n. 0, p.1-19. Disponível em: <http://hum.sagepub.com/content/early/2012/08/13/0018726712451283.full.pdf+html>. Acesso em: 31 jan 2016

ZANELLI, Jose Carlos. (coord). **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre. Artmed, 2010.

APÊNDICE A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E
ESCLARECIDO



**UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE
CEP – COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES
HUMANOS**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com o responsável pela pesquisa. Obrigado (a) pela atenção, compreensão e apoio.

Eu, _____
residente _____ e domiciliado _____,
_____, portador da
Carteira de Identidade, RG _____, nascido(a) em

____/____/____, concordo de livre e espontânea vontade *participar como voluntário* da pesquisa **ORGANIZAÇÃO, BEM-ESTAR NO TRABALHO E ATITUDES RETALIATÓRIAS NO CONTEXTO LABORAL DE ENFERMEIROS**

Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que o estudo se refere a uma investigação sobre Qual a relação que se estabelece entre a organização do trabalho, o bem-estar no trabalho e a ocorrência de atitudes retaliatórias?

Esta pesquisa tem como objetivos analisar a relação que se estabelece entre a organização do trabalho, o bem-estar no trabalho e a ocorrência de atitudes retaliatórias no contexto laboral do enfermeiros em um município de médio porte da Serra Catarinense. Especificamente pretende-se (a) caracterizar a percepção do enfermeiro em relação à organização do trabalho; (b) identificar o bem-estar no trabalho do enfermeiro; (c) verificar a ocorrência de atitudes retaliatórias em resposta às demandas/contexto do trabalho.

A relevância social e científica desta pesquisa serão encontradas algumas contribuições para a sociedade pois, descreverá o processo de organização do trabalho e os possíveis locais para a intervenção a fim de que seja minimizado o risco para atitudes retaliatórias e consequente redução de custos gerados.

Para os profissionais pois, os mostrará como parte integrante do processo de organização do trabalho e como tal capaz de modificar a realidade em que atua.

Para a população, pois melhorará a qualidade da assistência prestada por estes profissionais.

Se mostrarão os locais para estratégias de intervenção a fim de que se amplie o bem-estar no trabalho.

Mudança de realidade com o foco na saúde mental do trabalhador
Os participantes desta pesquisa serão enfermeiros que atuam na Secretaria Municipal de Saúde.

A coleta de dados ocorrerá no local de trabalho dos participantes, em seu horário de trabalho, em encontro previamente agendado. Ocorrerá em ambiente que privilegie seu anonimato e o sigilo das informações que prestar, bem como a não interrupção.

Todos os participantes serão avisados previamente, através deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) sobre os objetivos e procedimentos da pesquisa, bem como o caráter de sigilo e a preservação de suas identidades. Este TCLE considera as orientações contidas na Resolução 466/12, do Conselho Nacional de Saúde, que assegura ao participante o respeito e a dignidade em pesquisa com seres humanos.

A partir da autorização, a coleta de dados será realizada através de entrevistas, em que os participantes poderão fazer as devidas modificações, caso julguem necessário e permitir que estes dados sejam utilizados em benefício desta pesquisa e suas futuras publicações.

Esta pesquisa tem como benefícios obter informações que contribuam para o avanço da ciência; contribuir para o aprofundamento e divulgação de questões relacionadas a saúde mental do trabalhador, organização do processo de trabalho e bem-estar no trabalho

Caso durante coleta de dados, os participantes se sintam desconfortáveis ou de alguma forma afetados em relação à pesquisa, estes serão ouvidos e acolhidos pelas pesquisadoras e orientadora e, se necessário, encaminhados, ao Serviço Escola de Psicologia da UNIPLAC, para o atendimento psicológico de forma gratuita.

Se, no transcorrer da pesquisa, eu tiver alguma dúvida ou por qualquer motivo necessitar posso procurar a responsável pela pesquisa Lilia Aparecida Kanan e a Coordenação do Programa de Pós-Graduação e Mestrado da UNIPLAC, no telefone (49) 32511022, ou no endereço Castelo Branco, nº 170, no bairro Universitário, Lages (SC).

Tenho a liberdade de não participar ou interromper a colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação. A desistência não causará nenhum prejuízo a minha saúde ou bem estar físico.

As informações obtidas neste estudo serão mantidas em sigilo e em caso de divulgação em publicações científicas, os meus dados pessoais não serão mencionados e nem receberei indenização ou benefícios financeiros em relação à pesquisa.

DECLARO, outrossim, que após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me foi explicado, consinto voluntariamente em participar (ou que meu dependente legal participe) desta pesquisa e assino o presente documento em duas vias de igual teor e forma, ficando uma em minha posse.

Lages, ____ de _____ de _____

(nome e assinatura do sujeito da pesquisa e/ou responsável legal)

Responsável pelo projeto:

Lilia Aparecida Kanan. Endereço para contato: Av. Castelo Branco, nº 170, bairro Universitário, Lages (SC). Telefone para contato: (49) 3251-1000. E-mail: lilia.kanan@gmail.com.

CEP – UNIPLAC: Av. Castelo Branco, 170 – PROPEG - Telefone para contato: (49) 3251-1022

ANEXO A: INSTRUMENTOS DE PESQUISA

INSTRUMENTO DE VERIFICAÇÃO SOBRE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Fonte: Adaptado de Job Content Questionnaire - Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire: An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322–355.

Dados de Identificação**Sua idade:**

entre 18 e 25 anos entre 26 e 35 anos entre 36 e 45 anos entre 46 e 55 anos

Sexo: Masculino Feminino

Instrução:

Pós-graduação: Completo Incompleto

Mestrado: Completo Incompleto

Renda em salários mínimos:

entre 1 e 3 SM entre 4 e 7 SM entre 8 e 10 SM entre 11 e 15 SM acima de 15 SM

Tempo de serviço:

entre 1 e 5 anos 6 e 10 anos entre 11 e 15 anos entre 16 e 20 anos acima de 20 anos

Possui outro vínculo empregatício:

sim não

Qual sua carga horária de trabalho semanal:

40 horas mais de 40 horas

Autorizo uso sigiloso dos dados destes inventários em pesquisa: sim não

Informações adicionais:

Quantas pessoas estão em sua equipe de trabalho?

entre 01 e 05 entre 06 e 10 acima de 10 pessoas

Supervisiona outras pessoas como parte do meu trabalho? não sim

Se supervisiona, quantas pessoas?

entre 01 e 05 entre 06 e 10 acima de 10 pessoas

Algumas pessoas perdem permanentemente os empregos que gostariam de manter. Qual a possibilidade de, nos próximos 2 anos, você vir a perder seu emprego atual?

inexistente a possibilidade talvez aconteça é alta a probabilidade de acontecer não sei informar

Nas seguintes questões pedimos que descreva algumas características do seu trabalho atual. Para cada uma delas, indique qual a sua opinião.

| | | Concordo Totalmente | | | | |
|----|---|---------------------------|---|---|----------|---|
| | | Concordo | | | | |
| | | Não concordo nem discordo | | | Discordo | |
| | | Discordo Totalmente | | | | |
| 1 | O meu trabalho exige que eu trabalhe duramente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | No meu trabalho, tenho uma grande quantidade de coisas para fazer | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Tenho tempo suficiente para fazer meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Tenho que lidar com exigências contraditórias no meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Acredito que meu trabalho tem resultado satisfatório | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Tenho a possibilidade de decidir como organizar o meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | O meu trabalho permite-me tomar decisões por mim próprio (a) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Tenho todos os equipamentos e materiais que preciso para trabalhar em quantidade suficiente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Os equipamentos e materiais que tenho para trabalhar têm qualidade | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | As relações com meus colegas não interferem no meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | As relações com minha chefia imediata não interferem no meu trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Não existem conflitos interpessoais no meu ambiente de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Sinto que sou respeitado (a) pela minha chefia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Sinto que sou respeitado (a) pelos (as) colegas de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Sinto que sou ouvido (a) pela minha chefia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | O modelo de gestão adotado nesta instituição é adequado às minhas necessidades e expectativas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Minha chefia preocupa-se com o bem-estar dos seus subordinados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Minha chefia presta atenção às coisas que eu digo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Eu estou exposto(a) ao conflito ou hostilidade por parte da minha chefia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 20 | Minha chefia ajuda na realização do trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Minha chefia consegue que as pessoas trabalhem em conjunto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | As pessoas com quem trabalho são competentes na realização do seu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | As pessoas com quem trabalho interessam-se pessoalmente por mim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | As pessoas com quem trabalho encorajam as outras a trabalhar em conjunto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | As pessoas com quem trabalho ajudam na realização do trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

EBET- ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO

Autores: Paschoal e Tamayo (2008)

Para responder a esta parte do questionário, utilize a escala abaixo e escreva o número que melhor expressa sua resposta ao lado de cada item.

| | | | | |
|--------------|----------|---------------|----------|--------------|
| Nem um pouco | Um pouco | Moderadamente | Bastante | Extremamente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

- | | | |
|---------------------|------------------------|----------------------|
| 1) alegre _____ | 8) animado _____ | 15) incomodado _____ |
| 2) preocupado _____ | 9) chateado _____ | 16) nervoso _____ |
| 3) disposto _____ | 10) impaciente _____ | 17) empolgado _____ |
| 4) contente _____ | 11) entusiasmado _____ | 18) tenso _____ |
| 5) irritado _____ | 12) ansioso _____ | 19) orgulhoso _____ |
| 6) deprimido _____ | 13) feliz _____ | 20) com raiva _____ |
| 7) entediado _____ | 14) frustrado _____ | 21) tranqüilo _____ |

Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho.

Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.

| | | | | |
|------------------------|----------|----------------------|----------|------------------------|
| Discordo Totalmente | Discordo | Concordo em parte | Concordo | Concordo Totalmente |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Neste trabalho...

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1) Realizo o meu potencial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Desenvolvo habilidades que considero importantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) Realizo atividades que expressam minhas capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) Consigo recompensas importantes para mim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) Supero desafios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6) Atinjo resultados que valorizo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7) Avanço nas metas que estabeleci para minha vida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8) Faço o que realmente gosto de fazer | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9) Expresso o que há de melhor em mim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

MEDIDA DE ATITUDE EM RELAÇÃO À RETALIAÇÃO ORGANIZACIONAL (MARO)

Autores: Mendonça e Tamayo (2003)

Abaixo você encontrará uma situação que poderia ter ocorrido na organização onde você trabalha. Leia a situação com bastante atenção e dê a sua verdadeira opinião.

Situação:

João recebe um memorando do chefe, no qual está escrito: “Gostaria de comunicar que esta organização irá promover uma pessoa deste departamento. Várias pessoas têm sido consideradas, mas apenas uma será promovida. Com base em minhas avaliações, decidi indicar a Maria”.

As outras pessoas do departamento, assim como João, não sabiam que haveria aquela promoção e não foi perguntado a opinião de ninguém sobre o melhor funcionário para assumir aquela nova posição.

João se sentiu muito injustiçado, pois ele era muito dedicado e competente, mas nem sequer ouviram a sua opinião. Com isso, passou a se comportar da seguinte maneira:

- Deixar de expor suas melhores ideias em relação ao trabalho
- Fingir que está doente para faltar ao serviço
- Confrontar a chefia
- Fazer corpo mole

Agora, pense no que aconteceu e utilize a escala abaixo para marcar com um X o número que mais corresponde a sua sincera opinião:

| | | | | |
|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Discordo Totalmente 1 | Discordo Parcialmente 2 | Nem concordo Nem discordo 3 | Concordo Parcialmente 4 | Concordo Totalmente 5 |
|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|

| Afirmações | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Eu acho injusto o que a empresa fez com João | | | | | |
| Eu acho que a empresa mereceu o que João fez | | | | | |
| Eu ficaria desapontado se a empresa onde trabalho agisse comigo da forma descrita | | | | | |
| Eu aprovo o que João fez | | | | | |
| Eu acho que esse tipo de situação faz com que as pessoas que não foram beneficiadas sintam raiva | | | | | |
| Afirmações | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Eu ficaria insatisfeito se a empresa onde trabalho fizesse comigo a mesma coisa que fizeram com João | | | | | |
| Eu faria a mesma coisa que João fez | | | | | |
| Eu acho muito sério o que a empresa fez | | | | | |
| Eu considero a reação de João justa | | | | | |
| Eu ficaria decepcionado se a empresa onde trabalho fizesse comigo a mesma coisa | | | | | |
| Eu considero desprezível o que a empresa fez com João | | | | | |
| Eu acho que João está correto na maneira de agir | | | | | |

ANEXO B: Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa

UNIVERSIDADE DO PLANALTO
CATARINENSE - UNIPLAC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: BEM-ESTAR NO TRABALHO E ATITUDES RETALIATÓRIAS NO CONTEXTO LABORAL DE ENFERMEIROS DA ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA

Pesquisador: LILIA APARECIDA KANAN

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 39437314.2.0000.5368

Instituição Proponente: Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 921.121

Data da Relatoria: 15/12/2014

Apresentação do Projeto:

O projeto apresenta consistência e encontra-se devidamente fundamentado.

Objetivo da Pesquisa:

Analisar a relação que se estabelece entre o bem-estar no trabalho e a ocorrência de atitudes retaliatórias de Enfermeiros que atuam na Estratégia de Saúde da Família em um município de médio porte da Serra Catarinense.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

As avaliações dos riscos e benéficos estão presentes no presente projeto de pesquisa.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa possui interesse científico e encontra-se fundamentada na bibliografia especializada.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos obrigatórios estão presentes na pesquisa.

Recomendações:

Recomenda-se a aprovação do presente projeto de pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Opina-se pela aprovação.

Endereço: Av. Castelo Branco, 170

Bairro: Universitário

CEP: 88.509-900

UF: SC

Município: LAGES

Telefone: (49)3251-1086

E-mail: odilamw@yahoo.com.br

Continuação do Parecer: 921.121

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

O desenvolvimento da pesquisa, deve seguir os fundamentos, metodologia e preposições, do modo em que foram apresentados e avaliados por este CEP, qualquer alteração, deve ser imediatamente informada ao CEP-UNIPLAC, acompanhada de justificativa.

O pesquisador deverá observar e cumprir os itens relacionados abaixo, conforme descrito na Resolução nº 466/2012.

- a) Desenvolver o projeto conforme delineado;
- b) Elaborar e anexar na Plataforma Brasil os relatórios parcial e final;
- c) Apresentar dados solicitados pelo CEP ou pela CONEP a qualquer momento;
- d) Manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa;
- e) Encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico integrante do projeto; e
- f) Justificar fundamentalmente, perante o CEP ou a CONEP. Interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

LAGES, 18 de Dezembro de 2014

Assinado por:
Odila Maria Waldrich
(Coordenador)

Endereço: Av. Castelo Branco, 170**Bairro:** Universitário**UF:** SC**Município:** LAGES**CEP:** 88.509-900**Telefone:** (49)3251-1086**E-mail:** odilamw@yahoo.com.br