

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ
DIRETORIA REGIONAL DE BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA
ESPECIALIZAÇÃO EM VIGILÂNCIA SANITÁRIA

Andrea Rezende de Oliveira

Kellen Cristina Santos

Marcos Antonio Ferreira Gomes

Maria Bernadete de Andrade

Mariângela Torchia do Nascimento

**AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO
TRABALHO DE SERVIDORES DA ANVISA: UM
ESTUDO DE PREVALÊNCIA NO DISTRITO
FEDERAL**

**BRASÍLIA
2008**

Andrea Rezende de Oliveira
Kellen Cristina Santos
Marcos Antonio Ferreira Gomes
Maria Bernadete de Andrade
Mariângela Torchia do Nascimento

AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE SERVIDORES DA ANVISA: UM ESTUDO DE PREVALÊNCIA NO DISTRITO FEDERAL

Trabalho de conclusão do curso apresentado ao Programa de pós-graduação em Saúde Coletiva da Diretoria Regional de Brasília como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Vigilância Sanitária.

Orientadora: Prof^ª. Dr.^ª Elza Maria Souza

**BRASÍLIA
2008**

Ficha Catalográfica elaborada por
Vanessa Luiz Neunzig – Bibliotecária CRB 1/2.175

A945a Avaliação do nível de satisfação no trabalho de servidores da ANVISA: um estudo de prevalência no Distrito Federal / Andrea Rezende; Kellen Cristina Santos; Marcos Antonio Ferreira Gomes; Maria Bernadete de Andrade; Mariângela Torchia do Nascimento — Brasília: [s.n], 2008. 39f.

Monografia (Especialização em Vigilância Sanitária) – Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva, Diretoria Regional de Brasília, 2008.

1. Administração de Recursos Humanos. 2. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. 3. Motivação. 4. Satisfação no Emprego. 5. Trabalhadores /aspectos psicossociais. I. Título.

CDD: 614.40981

Andrea Rezende
Kellen Cristina Santos
Marcos Antonio Ferreira Gomes
Maria Bernadete de Andrade
Mariângela Torchia do Nascimento

**AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE
SERVIDORES DA ANVISA: UM ESTUDO DE PREVALÊNCIA NO
DISTRITO FEDERAL**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado e aprovado para obtenção do grau de Especialista em Vigilância Sanitária no Programa de Pós-graduação em saúde Coletiva da Diretoria regional de Brasília.

Brasília, dede 2008.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Elza Maria de Souza, MD, PhD
Fundação de Ensino e Pesquisa em Ciências da saúde – FEPECS/Brasília
Orientadora

Prof. Ubirajara José Picanço de Miranda Jr.
Escola Superior em Ciências da Saúde – FEPECS/Brasília
Fundação Getúlio Vargas

Profa. Eliana Mendonça Vilar Trindade
Escola Superior em Ciências da Saúde – FEPECS/Brasília

RESUMO

Introdução - A ANVISA surgiu com a finalidade institucional de proteger e promover a saúde da população, garantindo a segurança sanitária de produtos e serviços e participando da construção de seu acesso. O sucesso das atividades e a capacidade de alcançar os objetivos da instituição dependem, entre outros, de um quadro de profissionais capacitados, hábeis e motivados com a função que realizam.

Objetivo - Mensurar a satisfação de seus servidores com o trabalho e conhecer seus condicionantes é uma importante ferramenta na gestão de recursos humanos. Esse é o propósito do presente estudo, o qual servirá para subsidiar mudanças dentro da Agência e também para orientar futuras pesquisas nesse campo de investigação.

Método - Para alcançar os objetivos propostos, será desenvolvido um estudo de delineamento transversal descritivo e analítico, junto aos 1509 servidores de ambos os sexos que possuem nível superior, dentre especialistas e analistas da ANVISA do Distrito Federal. A coleta de dados será realizada utilizando-se um questionário auto-responsável abrangendo as variáveis sócio-demográficas e as variáveis psicossociais do trabalho, tendo como arcabouço teórico a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, onde a satisfação com o trabalho é associada aos cinco níveis ascendentes das necessidades humanas, incluindo: necessidades fisiológicas ou primárias, necessidades de segurança física e emocional, necessidades sociais, necessidades de estima, necessidade de auto-realização.

Antes do desenvolvimento da investigação, o presente projeto será enviado ao Comitê de Ética em Pesquisa para apreciação. Os resultados serão analisados utilizando-se o pacote estatístico “Statistical Package for Social Science”

Palavras-chave: Administração de Recursos Humanos, Agência Nacional de Vigilância Sanitária, Motivação, Satisfação no Emprego, Trabalhadores/Aspectos Psicossociais.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária

FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz

GGRHU – Gerência Geral de Recursos Humanos

ILO – Internacional Labour Office

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

MS – Ministério da Saúde

PEP-VISA – Plano Estratégico de Pesquisa em Vigilância Sanitária

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

SPSS – Statistical Package for Social Science

SUS – Sistema Único de Saúde

VISA – Vigilância Sanitária

UCLA - Universidade da Califórnia de Los Angeles

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

LISTA DE TABELAS

TABELA 01 - CRONOGRAMA DETALHADO DE ATIVIDADE	28
TABELA 02 – ORÇAMENTO.....	28

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 01 – PIRAMIDE ESQUEMÁTICA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW.....	26
---	-----------

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	08
1.1. A evolução do conceito de trabalho	08
1.2. Fatores que influenciam a satisfação do trabalhador.....	11
1.3. Qualidade de vida e satisfação no trabalho	13
1.4. A relação da satisfação e o estado de saúde do trabalhador	15
1.5. Teorias e os conceitos sobre satisfação dos usuários	17
1.5.1. A teoria da satisfação no Trabalho de Locke	17
1.5.2. A Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas de Maslow	18
1.5.3. A Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg.....	19
1.6. Análise crítica das teorias relacionadas à satisfação no trabalho	20
2. JUSTIFICATIVA	21
2.1. A satisfação com o trabalho e a ANVISA.....	21
3. HIPÓTESES	24
4. OBJETIVO GERAL.....	24
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
6. MÉTODO	25
6.1. População Alvo	25
6.2. Critérios de Exclusão.....	25
6.3. Instrumento de coleta de dados	25
6.4. Controle de qualidade do estudo	27
6.5. Análise Estatística	27
6.6. Aspectos Éticos	27
7. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO	27
8. ORÇAMENTO	28
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
APÊNDICES	34
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA PESSOAL	35

1. INTRODUÇÃO

A satisfação com trabalho é um fenômeno que tem despertado um interesse crescente de pesquisadores em decorrência da influência que pode exercer, tanto sobre o trabalhador, como nas organizações onde o trabalho é desenvolvido. No que se refere ao indivíduo, a satisfação pode interferir em sua saúde física e mental, atitudes, e comportamento profissional e social, repercutindo também na sua vida pessoal e familiar. Em relação às empresas ou organizações, a satisfação pode influenciar tanto a qualidade, quanto a quantidade da produção, bem como o atendimento ao cliente ou ao usuário, sendo portanto, um fator de destaque na relação empregado-empregador. (MARTINEZ & PARAGUAY, 2003; CURA, 1994; LOCKE, 1969, 1976, 1984; PÉREZ-RAMOS, 1980; ZALEWSKA 1999A, 1999B). A satisfação no trabalho “é uma variável de atitude que reflete como uma pessoa se sente com relação ao trabalho de forma geral e em seus vários aspectos” (SPECTOR, 2003).

A motivação e a satisfação no trabalho têm sido alvo de estudos e pesquisas de teóricos das mais variadas correntes ao longo do século XX. Saber o que motiva e o que satisfaz o trabalhador é descobrir o procedimento a ser adotado com relação a ele, para que aprimore seu desempenho profissional e, por consequência, o desempenho organizacional (SILVA JUNIOR, 2001). Hoje o trabalho pode ser encarado como uma forma de auto-realização, de desenvolvimento em toda plenitude do potencial do trabalhador e elevação da auto-estima, aprimorada também por salário que garanta a satisfação de suas necessidades. No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer, principalmente no Brasil e em outros países mais pobres, onde as desigualdades sociais dificultam a qualificação profissional. A satisfação com o trabalho, para muitos fica restrita à satisfação em “ter um trabalho”.

1.1. A Evolução do conceito de trabalho

A palavra trabalho originou-se do latim *tripalium* que, segundo Albornoz (2000), era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda equipados com ferro nas pontas, o qual os agricultores usavam para bater as espigas de milho, de trigo e de linho com a finalidade de rasgá-los e esfiapá-los. Já Sampaio (2004) descreve *tripalium* como “um instrumento romano de tortura, uma espécie de tripé formado por estacas cravadas no chão, onde os escravos eram torturados”.

Albornoz (2000) esclarece que a palavra trabalho, na linguagem habitual, tem vários significados. Às vezes, está carregada de emoção, lembrando dor, sofrimento, fadiga e tortura e, em outras, indica o processo humano de modificação da matéria natural em artefato de cultura. Essa idéia é compartilhada por Carmo (1992), quando fala da transformação da natureza em objeto e conceitua o trabalho como “toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência”.

Segundo Marcuse (1999), a filosofia clássica de Platão e Sócrates mencionavam a desvalorização do trabalho, ora considerado como ação própria dos escravos, ora como maldição, ora como atividade menor à qual o indivíduo não se deveria curvar, ora como forma de escravizar o erotismo em prol da produtividade, ora como forma de prostituição.

Autores como Saviani (2000) e Albornoz (2000) ao estudarem as diversas formas de trabalho humano, mencionam que no início da humanidade prevalecia o modo de produção comunal, caracterizado pela ausência de classes, coletivização da produção e da propriedade. Nesse estágio, a humanidade era nômade, vivia em busca da oferta de alimentos oferecidos pela natureza. Por meio da coleta, da pesca e da caça, era extraído o que a natureza oferecia para a sobrevivência humana. Não existia acumulação de riquezas, pois todos trabalhavam apenas para produzir o que consumiam como as vestes e a alimentação. O trabalho consistia apenas na extração de recursos naturais, os quais propiciavam o sustento necessário para a manutenção da vida e conseqüentemente a garantia de perpetuação da espécie.

O segundo momento ocorreu quando os homens descobriram a agricultura, encontrando uma nova fonte de alimentação. Descobriram que o trabalho em grupo os favorecia mais, com isso adotaram um estilo de vida comunitário. A partir daí surgiu o escambo, uma espécie de troca dos produtos entre os povos. Albornoz (2000) esclarece que o surgimento da agricultura provocou o sentimento de posse, uma economia gerada a partir da produção excedente. Quem possuía mais terra e mais produção, tinha mais riquezas e maior domínio; quem não possuía terra e não produzia o necessário para o sustento da família, trabalhava para aqueles que tinham mais riquezas.

A fixação do homem à terra, proporcionada pela revolução agrícola, levou à apropriação da terra por uma classe, surgindo a propriedade privada. Tal situação verificou-se na antiguidade greco-romana, com a classe dos proprietários e a dos não proprietários. Os não proprietários assumiram a tarefa de manter a si próprios e aos senhores. Os proprietários, que podiam viver sem trabalhar, constituíram uma classe

ociosa e, portanto, disponível para adquirir uma educação distinta da fase anterior. (Conde, 2002).

Na Antigüidade, os homens viviam na cidade, mas da produção do campo. No entanto, na Idade Média, viviam no campo e do campo, ou seja, a terra continuava sendo um meio dominante de produção e a agricultura como principal atividade econômica. A grande distinção entre as duas fases históricas está na forma de trabalho. Enquanto na Idade Antiga o trabalho escravo era predominante, na Idade Média prevalecia o servilismo, onde os mais pobres trabalhavam para garantir o ócio do patrão (CONDE, 2002).

O servilismo ou feudalismo surgiu com a crise do Império Romano. Um novo processo de ruralização foi estimulado. A grande propriedade rural passou a diversificar a produção de gêneros agrícolas, além da criação de animais e da produção artesanal, deixando de produzir para o mercado, atendendo suas próprias necessidades. O colonato, novo sistema de trabalho, atendia aos interesses dos grandes proprietários rurais ao substituir o trabalho escravo, aos interesses do Estado, que preservava uma fonte de arrecadação tributária e mesmo aos interesses da plebe que, migrando para as áreas rurais, encontrava trabalho (SALINAS, 2000).

Foi a partir das atividades artesanais, as quais evoluíram para as corporações de ofício e do acúmulo, que a economia feudal evoluiu para uma atividade mercantil, a qual está na origem do capital. Essa atividade mercantil foi se concentrando nas cidades ou burgos, proporcionando um acúmulo de capital investido na própria produção. Nesse contexto, surgiram os habitantes do burgo ou os burgueses. É a partir deste conjunto de transformações que o eixo do processo produtivo do campo se deslocará para a cidade, da agricultura para a indústria criando um novo modo de produção, que é conhecido por capitalista ou burguês (CONDE, 2002).

Nasciam, a partir desse momento, os negócios mediados pela moeda. Essa mudança gerou grande lucro, acumulado pela burguesia à custa do trabalhador, que muitas vezes enfrentava a má qualidade do trabalho e remunerações que não garantiam o suprimento de suas necessidades e, conseqüentemente, baixa qualidade de vida - situação que se perpetua até os dias atuais.

Quando o comércio se sobrepôs ao trabalho agrícola e ampliou suas atividades, os alicerces da produção social se deslocaram da agricultura para a indústria. Na então chamada “revolução industrial”, iniciada no século XVIII, as fábricas juntaram num só espaço os trabalhadores, os novos meios de produção e as máquinas. O modo de

produção da época industrial passou a requerer maior qualificação, especialização das tarefas e a divisão do trabalho, contribuindo para o afastamento das pessoas do conteúdo de suas próprias atividades (ETZIONI, 1974).

No período da Revolução Industrial, o sistema de trabalho vigente tinha como única intenção o lucro e o acúmulo de capital, enquanto os trabalhadores com baixa renda continuavam sendo explorados (CARMO, 1992). Essa problemática ainda é vigente na sociedade atual. Entretanto, transformações estão acontecendo de forma intensa e rápida. A criatividade – elemento esquecido pelas empresas durante muito tempo, mas que é inerente aos indivíduos, tem se apresentado como recurso fundamental para a tarefa de gerir as organizações em um mercado cada vez mais exigente. Isso tem impulsionando as organizações a estabelecerem novos rumos a partir das contingências mercadológicas e que incluem também o incremento nas condições de trabalho (CONDE, 2002). Essa atual revolução requer do trabalhador o desenvolvimento de competência, habilidade e atitude para lidar com um mundo extremamente complexo, incerto e instável. Neste contexto, com a existência de um mercado altamente competitivo, verificou-se a necessidade de buscar produtos e serviços cada vez melhores, de forma a garantir a permanência no mercado. Iniciou-se então, a preocupação com a satisfação do cliente, utilizando-se todas as estratégias organizacionais para conquistar e manter a sua fidelidade aos produtos e a confiança nos serviços. Mas, embora o trabalhador já almejasse um ambiente adequado e estimulante e que lhe desse segurança e fortalecimento das relações sociais, a satisfação dos funcionários ainda não era considerado um fator fundamental que merecesse consideração.

1.2. Fatores que influenciam a satisfação do trabalhador

Segundo Schneider (1998), o ser humano traz consigo sentimentos, ambições e expectativas que o leva a envolver-se na busca pelo crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Dessa forma, é preciso lembrar que o homem trabalha não só para a obtenção do salário, mas é preciso considerar também que cada vez que ele entra na empresa, está entrando um ‘ser’ integrado e indivisível, com direito a todos os sonhos de auto-estima e auto-realização. Entende-se que o ser humano, ao desempenhar qualquer atividade, utiliza-se de fatores internos e externos que são responsáveis pela condução do objetivo almejado, conclui Noronha (1985).

Os fatores externos estão relacionados a influências advindas do meio, tais como, condições de trabalho, políticas da empresa e ambiente de trabalho. As influências internas são aquelas inerentes ao próprio indivíduo, como, valores próprios, experiências e a forma de ver a vida. Desse modo, as condições de satisfação são variadas e muitas vezes controversas, pois se trata de um fenômeno complexo que advém das concepções e expectativas que o indivíduo tem em relação a fatos de sua vida (TAMAYO, 2000).

Mc Gregor (1982) observou que se emprego não for satisfatório, se não forem criadas oportunidades, se não permitir fazer dele próprio uma atividade prazerosa, será quase impossível conseguir que o trabalhador dirija voluntariamente seus esforços em prol dos objetivos organizacionais. Nesse caso, o trabalho transforma-se numa espécie de castigo, ao qual os trabalhadores têm que se submeter, a fim de obter somente a sobrevivência. Este ponto de vista é corroborado por Argyris (1969), segundo o qual os objetivos de quem trabalha devem caminhar paralelamente aos objetivos da própria organização. Ambos buscam a produtividade e, se assim não for, ou a empresa está política ou organizacionalmente desorganizada e carente de maiores recursos, ou o trabalhador está pessoalmente desajustado e individualmente insatisfeito. Estudos sobre satisfação com o trabalho e motivação, realizados no Brasil com diferentes categorias profissionais, mostraram resultados semelhantes. Em uma investigação realizada com funcionários dos hotéis de João Pessoa – PB, Silva Junior (2001) concluiu que mais da metade (58,4%) dos funcionários entrevistados estavam satisfeitos com trabalho desempenhado, com o relacionamento entre os colegas e com as perspectivas futuras. No entanto, estavam insatisfeitos com o salário e com a pouca autonomia que tinham, cabendo à variável salário o maior índice de insatisfação. É importante citar que mais da metade dos funcionários estavam no emprego a menos de um ano, fator que possivelmente tenha influenciado os resultados.

Em Aracaju – SE, outra pesquisa realizada por Batista (2004), intitulada “Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro”, em relação às necessidades humanas básicas hierarquizadas por Maslow (1970), propunha-se identificar os fatores que geravam motivação e os fatores determinantes de insatisfação no trabalho de enfermeiros das unidades do sistema público de saúde, municipais, estaduais e da capital sergipana. Os resultados mostraram que a remuneração não era o fator de maior motivação, sendo, entretanto, um dos fatores de insatisfação mais citados. Percebeu-se que outros fatores motivavam os profissionais enfermeiros, tais como: fazer o que gosta,

estabilidade adquirida com concurso público, compromisso com a população e valorização dos servidores. Os dados desta pesquisa demonstraram que enquanto existem pessoas que se sentem motivadas pelo sucesso financeiro, outras se sentem felizes fazendo algo que gostam, desde que isso traga o retorno financeiro mínimo necessário para uma sobrevivência digna.

Conforme Martinez (2002 apud LOCKE, 1969, 1976, 1984), a satisfação no trabalho pode ser definida como resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo um sentimento ou uma percepção positiva de bem-estar. Trabalhadores satisfeitos são menos sujeitos a enfrentarem enfermidades físicas e mentais.

É possível, portanto, que a satisfação no trabalho influencie a vida do indivíduo fora do contexto organizacional, tornando-o mais integrado ao ambiente familiar e à sociedade. Estar ou não satisfeito em relação ao trabalho, incorre em consequências diversas, sejam elas no plano profissional ou pessoal, na sua saúde, seu comportamento e no seu bem-estar (ZANELLI et al., 2004). No entanto, a maioria dos estudos encontrados e que foram realizados até o momento no Brasil, tentam elucidar a relação entre satisfação e motivação no trabalho e parecem não ter chegado a investigar esses fatores de bem estar e saúde do trabalhador.

1.3. A qualidade de vida e satisfação no trabalho

A origem do movimento de qualidade de vida no trabalho teve início em 1950, com o surgimento da abordagem sócio-técnica. Somente na década de 1960, tomaram impulso algumas iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores (FERNANDEZ, 1996).

A expressão “qualidade de vida no trabalho” só foi introduzida publicamente no início da década de 70, pelo professor Louis Davis, da Universidade da Califórnia, de Los Angeles – UCLA, ampliando o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos (SILVA 2007; SOARES, 2007).

Ainda na mesma década, surgiu um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional. Era uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e

empregadores por meio de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos e obter maior motivação dos empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas, como Maslow, (1970), e Herzberg (1971).

As modernas empresas, principalmente as do setor privado, perceberam a necessidade de investir cada vez mais em políticas de valorização do quadro de pessoal, visando além da satisfação do cliente, também a dos seus funcionários; não por questões humanitárias, mas vislumbrando lucros, por entender que funcionários tratados como colaboradores e parceiros apresentavam maior produtividade. (HERNANDEZ E MELO, 2003).

Dessa forma, verifica-se a tendência de que as empresas invistam cada vez mais no potencial humano, e não somente em melhores processos ou melhores tecnologias, entendendo a necessidade em capacitar e valorizar aqueles que tornam os processos possíveis e utilizam as novas tecnologias - os funcionários. Assim, a satisfação do servidor passa a ser um indicador de sucesso para as organizações, uma vez que esse sentimento leva ao desenvolvimento do indivíduo dentro da organização e a busca pelo crescimento profissional, por aquisições de habilidades específicas e a capacidade em resolver conflitos e enfrentar as mudanças. (HERNANDEZ E MELO, 2003).

A motivação e a satisfação no trabalho têm sido alvo de estudos e pesquisas de teóricos das mais variadas correntes ao longo do século XX. Saber o que motiva, o que satisfaz o trabalhador é descobrir o procedimento a ser adotado com relação a ele, para que melhore seu desempenho profissional e, por consequência, o desempenho organizacional (SILVA JUNIOR, 2001).

Hoje o trabalho pode ser encarado como uma forma de auto-realização, de desenvolvimento em toda plenitude do potencial do trabalhador e elevação da auto-estima, aprimorada também por salário que garanta a satisfação de suas necessidades. No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer, principalmente no Brasil e em outros países onde as desigualdades sociais dificultam a qualificação profissional. Nesses locais, a satisfação com o trabalho, para muitos, fica restrita apenas à satisfação em “ter um trabalho”.

1.4. Relação da Satisfação e o estado de saúde do trabalhador

Como frequentemente as doenças originadas no trabalho são percebidas em estágios avançados, até porque muitas delas, em suas fases iniciais, apresentam

sintomas comuns a outras patologias, torna-se difícil, sob essa ótica, identificar os processos que as geraram, bem mais amplos que a mera exposição a um agente exclusivo. A busca de soluções para esses problemas quase sempre se confronta com interesses econômicos-institucionais arraigados e imediatistas, que não contemplam os investimentos indispensáveis à garantia da dignidade e da vida no trabalho (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Por outro lado, existe a resistência dos indivíduos em aceitar a sua condição de doentes. O medo de perder o emprego, de sofrer represálias, aliado aos mais variados constrangimentos que marcam a trajetória do trabalhador doente, estigmatizado pela pecha de "afastado do trabalho", ou "encostado pelo INSS", mascara, em muitos casos, a percepção dos indícios de comprometimento da saúde ou desloca-os para outras esferas da vida, inibindo ou protelando, frequentemente, ações mais incisivas de reivindicação às instâncias responsáveis pela garantia da saúde no trabalho.

No entanto, a evidência dos efeitos do trabalho em condições adversas faz parte da vivência de trabalhadores, vítimas de doenças e acidentes, mesmo quando não obtêm êxito em comprovar sua origem na atividade exercida. Reconhecem-na suas famílias, onde tais situações repercutem, em alguns casos, de forma drástica, e os companheiros que com eles compartilham esse quadro de desrespeito e omissão (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

A busca de melhores condições de trabalho permeia as ações de recursos de pessoas, não apenas objetivando a eficiência de resultados, mas também, e principalmente, o sentido de levar ao trabalhador a satisfação no seu dia-a-dia de servidor.

O compromisso com a mudança do intrincado quadro de saúde do trabalhador supõe desde o agir político, jurídico e técnico ao posicionamento ético, obrigando a definições claras diante de um longo e, presumidamente, conturbado percurso a seguir. Não se trata apenas de obter adicionais de insalubridade ou periculosidade - "monetarizar riscos", de instalar equipamentos de proteção, de diagnosticar nexos causais entre o trabalho e a saúde com vistas a obter benefícios da previdência social – o objetivo é chegar às raízes causadoras dos agravos, à mudança tecnológica ou organizativa que preside os processos de trabalho instaurados. A tarefa inicial é encontrar as respostas possíveis para os confrontos inadiáveis, considerando os entraves econômicos, as alternativas tecnológicas e organizacionais, os diversos planos conjunturais que condicionam ou possibilitam as mudanças necessárias. A perspectiva

última representaria a superação dos limites impostos por uma concepção primordialmente securitária, voltada para a obtenção de benefícios concedidos a trabalhadores doentes ou acidentados – se bem que essa possibilidade é remota para um grande contingente de trabalhadores, submetidos a uma legislação que apenas reconhece como doenças profissionais as inerentes a determinados ramos de atividades que constam na lista oficial do Ministério do Trabalho - que a rigor não se refere a patologias, mas a agentes patológicos - e as resultantes das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho é realizado. (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

A satisfação no trabalho está associada à saúde dos trabalhadores nos seus aspectos "saúde mental" e "capacidade para o trabalho", mostrando a importância dos fatores psicossociais em relação à saúde e bem-estar dos trabalhadores. Para tanto, são sugeridas diretrizes para mudanças na organização e concepção do trabalho, direcionadas aos aspectos psicossociais (LATORRE et al, 2004).

Os aspectos psicossociais são aqueles que se referem "à interação entre e no meio ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e habilidades do trabalhador, necessidades, cultura, causas extra-trabalho pessoais e que podem, por meio de percepções e experiência, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho" (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1984).

Vários estudiosos construíram teorias para explicar o fator fundamental que faz as pessoas adotarem atitudes, pensar, agir e buscar seus objetivos ou metas, resultando em diversas teorias sobre a motivação (VIEIRA, 2002).

1.5. Teorias e conceitos sobre satisfação dos usuários

A maioria dos estudos feitos em relação à satisfação com o trabalho ou o emprego, tem sua conceituação derivada de algumas teorias, dentre as quais se destacam a “Teoria da Satisfação no Trabalho”, de Locke (1969, 1976, 1984), a “Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas”, de Maslow (1970), e a “Teoria da Motivação e Higiene”, de Herzberg (1971), por apresentarem maior abrangência e coerência teórica.

1.5.1. Teoria da Satisfação no Trabalho de Locke

A Teoria da Satisfação no Trabalho desenvolvida por Locke (1969, 1976, 1984), está fundamentada na simultaneidade dos “valores”, ou seja, a importância que a pessoa atribui à meta que deseja alcançar e das “metas”, ou seja, dos objetivos desejados, que são os impulsores que levam o indivíduo a agir ou desempenhar, levando ao resultado final - a satisfação. Essa interrelação funciona como um sistema de retroalimentação positivo (*feedback*) ou reforço para a atribuição dos valores (Perez-Ramos, 1990).

Segundo Martinez; Paraguay (2003 apud LOCKE, 1969, 1976, 1984), a resposta emocional é um reflexo de um julgamento dual de valores - a discrepância entre o que o indivíduo quer e o que ele percebe. Portanto, a intensidade da emoção vai depender do local em que os valores implicados na emoção ocupam na hierarquia de valores do indivíduo. A obtenção de valores importantes está associada com alta satisfação. A obtenção de valores sem importância não está associada com satisfação. A presença de características desvalorizadas é associada com insatisfação.

Ainda, conforme Martinez; Paraguay (2003 apud LOCKE, 1969, 1976, 1984), a satisfação no trabalho é considerada como uma função da relação percebida entre o que um indivíduo quer de seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo. A satisfação no trabalho seria, então, um estado emocional prazeroso, resultante da avaliação do trabalho em relação aos valores do indivíduo, relacionados ao trabalho. Insatisfação no trabalho seria um estado emocional não prazeroso, resultante da avaliação do trabalho como ignorando, frustrando ou negando os valores do indivíduo, relacionados ao trabalho. Assim, a satisfação e insatisfação no trabalho não são fenômenos distintos, mas situações opostas de um mesmo fenômeno, ou seja, um estado emocional que se manifesta na forma de alegria que causa satisfação ou sofrimento que causa insatisfação.

Locke (1969, 1976, 1984) reconheceu fatores semelhantes entre as causas da satisfação no trabalho, divididos em dois grandes grupos: os “eventos e condições” caracterizados pelo trabalho em si, o pagamento ou salário, a promoção, o reconhecimento obtido, as condições e o ambiente de trabalho. O outro grande grupo representado pelos “agentes”, envolve os colegas de trabalho e os subordinados, a supervisão recebida, o gerenciamento e a empresa ou organização.

1.5.2. Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas de Maslow

A Teoria da Hierarquia das Necessidades, designada como holística-dinâmica das motivações, partiu dos estudos de Abraham Maslow (1970) na década de 1950, com base nos estudos de diversos outros psicólogos, psicanalistas e filósofos, como Reich, Jung, Adler, Fromm e Freud, e ficou mais conhecida como "Hierarquia das Necessidades de Maslow".

Para Pasquetti (2004), esta teoria parte do princípio de que o comportamento de um indivíduo é acionado a fim de buscar satisfação de uma necessidade que está naquele momento se manifestando com mais intensidade. Maslow (1970) pressupõe que uma necessidade surge após a satisfação das outras mais prementes. Considera ainda que as necessidades têm valor ou caráter de emergência, com dois princípios básicos: (a) Dominância: se uma necessidade mais básica não está satisfeita as outras não têm força para organizar o comportamento. (b) Emergência: quando uma necessidade está satisfeita, emerge uma outra em direção ao topo da hierarquia.

Conforme Pasquetti (2004), a pirâmide hierárquica das necessidades de Maslow tem poder comportamental diferente ao longo do desenvolvimento individual: (1) Necessidades fisiológicas ou primárias: são as mais elementares, correspondendo à necessidade de alimentação, sono, abrigo e sexo. Enquanto não satisfeitas, monopolizam a atenção das pessoas que são, dessa forma, pouco motivadas por outras necessidades. À medida que estas necessidades vão atingindo certo grau de satisfação, vão perdendo o seu poder, dando lugar ao nível imediatamente superior. (2) Necessidades de segurança física e emocional. Significam os dispositivos e sistemas de proteção para garantir a estabilidade e criar laços entre trabalhadores e organização. (3) Necessidades sociais: a participação das pessoas em grupos e da sua aceitação por estes. (4) Necessidades de estima: reconhecimento e respeito dos outros. A satisfação destas necessidades provoca sentimentos de autoconfiança, prestígio, poder e controle. As pessoas sentem-se úteis e passam a exercer influência no ambiente social a que pertencem. (5) Necessidade de auto-realização: implica a vontade de realizar, desenvolver e concretizar o seu potencial. Numa sociedade desenvolvida, quase todas as necessidades se encontram parcialmente satisfeitas e as necessidades básicas e de segurança encontram-se num nível mais próximo de satisfação.

1.5.3. Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg

A Teoria dos Dois Fatores, de Frederick Herzberg, (1971), partiu dos estudos de Maslow, e decorre do movimento das Relações Humanas nas organizações.

A Teoria das Relações Humanas - Estudo de Hawthorne (1924-1934) deu início à abordagem comportamental que investigava o comportamento e as atitudes dos trabalhadores nas empresas, especialmente nas indústrias. A preocupação principal era buscar explicações do comportamento das pessoas dentro das organizações, especialmente a questão da motivação humana. (MAXIMINIANO, 2000; SILVA JUNIOR, 2001).

Na década de 1950, Frederick Herzberg, professor de Psicologia na Western Reserve University (EUA), concentrou sua pesquisa na motivação para o trabalho. Partindo do princípio de que o trabalho pode ser ao mesmo tempo, fonte de satisfação ou de aborrecimento, o autor entrevistou cerca de duzentos indivíduos de onze indústrias na área de Pittsburgh (EUA), pertencentes aos dois dos mais importantes grupos de técnicos da indústria da época: engenheiros e contadores. Nas entrevistas, eram perguntados sobre os fatores que, nas suas atividades profissionais, os deixavam mais satisfeitos ou mais insatisfeitos. Pelas respostas, Herzberg percebeu que os fatores que causavam satisfação eram os indicadores de sucesso, que apontavam para a possibilidade de crescimento profissional. Já os sentimentos de insatisfação não estavam associados ao trabalho propriamente dito, mas às condições do ambiente em que o trabalho era realizado.

Herzberg concluiu existir no homem duas categorias de necessidades independentes entre si, influenciando o comportamento e separou estas categorias em dois fatores distintos: Fatores Higiênicos e Fatores motivacionais (PASQUETTI, 2004). Ou seja, a insatisfação seria determinada pelos “fatores de higiene”, externos ao indivíduo, que são relacionados à remuneração, supervisão, ambiente de trabalho, políticas da empresa, condições de trabalho e relações interpessoais. A satisfação, por sua vez, seria determinada pela presença de “fatores motivadores”, intrínsecos e relacionados ao desenvolvimento pessoal, representados por realização, reconhecimento, conteúdo do trabalho, responsabilidade e crescimento profissional.

1.6. Análise crítica das teorias relacionadas à satisfação no trabalho

Dos diversos referenciais teóricos, nem todos são exclusivos ou específicos sobre satisfação no trabalho e alguns contemplam a satisfação em suas relações com a motivação, identificação com o trabalho, produtividade e qualidade de vida. Alguns modelos detêm-se na experiência do indivíduo, outros na avaliação da probabilidade de conseqüências, outros nas características subjetivas e necessidades individuais, outros no meio ou entorno social e outros na situação de trabalho, sendo que todos eles contribuem para uma melhor compreensão da satisfação no trabalho. Porém, como este fenômeno está situado no campo das subjetividades, seria muito difícil, se não impossível, encontrar padrões universais para este fenômeno (SILVA, 1998).

É importante enfatizar que, embora as respostas sejam individuais, existe uma semelhança entre o que os trabalhadores querem ou esperam de seu trabalho, permitindo que um determinado referencial teórico seja utilizado, tanto para estudos com abordagem qualitativa, como em estudos com abordagem quantitativa e epidemiológica (HENNE E LOCKE, 1985).

Apesar de décadas de estudos, as opiniões são controversas, não existindo consenso entre os pesquisadores sobre o que é e como ocorre a motivação, a satisfação e a insatisfação no trabalho.

Todos os autores supracitados reconhecem que são diversos e complexos os fatores condicionantes de satisfação. Percebe-se ainda que os três autores, ora de forma mais clara, ora de forma mais intrínseca, tratam distintamente os fatores externos, do meio de trabalho, daqueles internos ou intrínsecos, de realização pessoal do trabalhador. No entanto, não há um consenso quanto a importância e classificação destes fatores no contexto geral da satisfação no trabalho.

Os aspectos de diferenças individuais e culturais devem ser levados em consideração quando da escolha da ação que direciona o comportamento, até a satisfação. Na opinião de Davis e Newstrom (1992) “cada indivíduo tem tendência a desenvolver certas forças motivacionais como produto do ambiente cultural no qual vive, afetando a maneira pela qual as pessoas percebem seu trabalho e encaram suas vidas”.

Segundo Conde (2002), em 1948, Abraham Maslow observou em seu trato com clientes, que as aspirações humanas são evolutivas: partem da fome de pão para a fome de amor, representadas, ambas, pelas necessidades fisiológicas, sociais e de auto-

realização. Esta última, relacionada ao pleno desenvolvimento e desabrochar humano, é processo dinâmico que dura a vida inteira.

Ostrower (1987), ao dizer que a criatividade é um potencial inerente ao homem e a realização deste potencial, uma de suas necessidades, concorda com as teorias motivacionais de Maslow, McGregor e Herzberg.

A fim de alcançar os objetivos propostos, a “Teoria da “Hierarquia das Necessidades Humanas” de Maslow será utilizada como arcabouço teórico para o desenvolvimento do presente estudo.

2. JUSTIFICATIVA

2.1. A satisfação com o trabalho e a ANVISA

O projeto de criação da Agência começou a ser esboçado em meados da década de 1990, e ganhou força política no final da mesma década. Inicialmente, foi projetado apenas para abranger a regulação de alimentos e de medicamentos. Entretanto, o modelo inicial foi ampliado para atingir a regulação de todos os produtos e serviços de interesse da saúde.

Nesse contexto, foi criada a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), por meio da Lei n.º 9.782/99, (BRASIL, 1999). A ANVISA surgiu com a finalidade institucional de “proteger e promover a saúde da população, por intermédio do controle sanitário da produção e da comercialização de produtos e serviços e dos ambientes, dos processos, dos insumos e da tecnologia a eles relacionados, bem como fazer o controle de portos, aeroportos e fronteiras, garantindo a segurança sanitária de produtos e serviços, participando da construção de seu acesso” (BRASIL, 1999) e tem com valores fundamentais para alcançar essa missão, o conhecimento técnico e científico, a transparência de suas ações, a cooperação técnica entre todos os atores sociais envolvidos com a temática, sob a análise e responsabilidade social de todos, incluindo a do setor produtivo.

A finalidade da vigilância sanitária traduz-se por meio do controle das práticas de produção, determinando normas técnicas e padrões, exercendo a fiscalização para o cumprimento dessas normas a fim de prevenir e evitar danos à saúde. O controle externo se caracteriza pela elaboração de normas oficiais, licenciamento de

estabelecimentos, orientação educativa, fiscalização e aplicação de medidas de proteção à saúde da população.

Para a realização da gestão organizacional, a Agência conta com uma gerência de recursos humanos. As atribuições da Gerência-Geral de Gestão de Recursos Humanos – GGRHU estão definidas no art. 38 da Portaria n.º 354/2006. (ANVISA, 2006)

Inicialmente, previa-se para a Agência a admissão de servidores por regime celetista. Com a criação da ANVISA, surgiu a necessidade imediata de admitir profissionais para compor o quadro de pessoal e dessa forma foram realizadas contratações de técnicos por intermédio de contratos temporários, como, por exemplo, o PNUD/UNESCO – BRA – 1000.

Em 2004, foram realizadas contratações de servidores de acordo com a Lei n.º 8.745/93, aprovados no processo seletivo por contratação temporária conforme o disposto no Edital n.º 1/2003 –MS, de 28/08/2003.

Em abril de 2005, após processo seletivo para provimento de vagas em cargos de nível superior, Edital n.º 01/2004 – ANVISA, de 25/08/2004, tomaram posse 580 (quinhentos e oitenta) novos servidores, dentre especialistas e analistas, aprovados por meio de concurso público, havendo também mais três provimentos posteriores.

Em relação ao quantitativo de servidores com nível superior com outras situações funcionais, a Agência conta atualmente com 49 (quarenta e nove) servidores requisitados, 04 (quatro) empregados requisitados de empresas estatais e 500 (quinhentos) servidores efetivos do plano especial de cargos previsto na Lei n.º 10.882/04 (FONTE: GGRHU, 2008)

A ANVISA, como agência que atua para garantir a saúde da população, necessita de um quadro de profissionais motivados e satisfeitos para desempenhar suas funções com efetividade e eficiência.

Em qualquer organização, o sucesso das atividades e a capacidade de alcançar os objetivos institucionais dependem, entre outros, de um quadro de profissionais capacitados, hábeis e satisfeitos com as funções que realizam. A sede da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no Distrito Federal (ANVISA-DF) não foge a essa regra, e, portanto, é necessário conhecer a satisfação dos seus servidores com o trabalho e os fatores a ela relacionados, a fim que os gerentes de todos os níveis tenham ferramentas para aprimorar a atuação de seus funcionários e, como conseqüência, beneficiar a saúde da população. Esse é o propósito do presente estudo, o qual servirá

para subsidiar mudanças dentro da Agência e também para orientar futuras pesquisas nesse campo de investigação.

A literatura é vasta em relação à satisfação com o trabalho. No entanto, escassa em relação aos trabalhadores de saúde e praticamente inexistente no que se refere aos trabalhadores em Vigilância Sanitária. Além do mais, existem divergências acentuadas entre os vários motivos de satisfação e insatisfação nas diversas classes trabalhistas. Em pesquisa realizada em 2003 na ANVISA junto aos servidores da extinta Gerência-Geral de Informação (GGINF), concluiu-se que, apesar do alto custo cognitivo exigido no trabalho na ANVISA, constituem-se diferenciais para a *“redução das vivências do sofrimento e dos custos físico e afetivo as boas relações entre os colegas e a chefia, o uso de estratégias operatórias e a flexibilização da organização do trabalho, permitindo uma maior liberdade a seus profissionais para rearranjar seus modos operatórios, transformando um trabalho fatigante em um trabalho gratificante”* (MAGALHÃES & REBOUÇAS, 2004). Em outra pesquisa realizada em 2003, desta feita com servidores que atuavam como fiscais sanitários no Aeroporto Juscelino Kubitschek em Brasília (DF), constatou-se que, embora as condições físico-ambientais de trabalho a que os servidores estavam submetidos fossem inadequadas para a realização de suas atividades, as tarefas relativas à sua função eram cumpridas e as dificuldades em parte superadas devido ao bom relacionamento existente entre os colegas e a chefia (MAGALHÃES & DUTRA, 2004). No entanto, cabe ressaltar que tais trabalhos foram feitos quando o contexto na Agência era outro, quando não havia servidores concursados, mas somente contratados temporariamente. Desta forma, será desenvolvido um estudo que permita analisar a satisfação dos servidores da ANVISA no contexto atual. Esse trabalho atende às prioridades do Plano Estratégico de Pesquisa em Vigilância Sanitária, 2007 - PEP-VISA, estando inserido no contexto da linha de pesquisa “Políticas de desenvolvimento de recursos humanos em VISA”, tema inerente ao macro-eixo de pesquisa “Políticas, organização e gestão do Sistema Nacional de Vigilância Sanitária”, o qual será norteado pelas hipóteses descritas abaixo.

3 . HIPÓTESES

O presente estudo será norteado pelas hipóteses de que a satisfação dos profissionais de nível superior da Anvisa está direta e positivamente relacionada às:

- 1 - necessidades fisiológicas caracterizadas por conforto, horários e descanso.

- 2 – necessidades de segurança, incluindo remuneração e benefícios, estabilidade, e segurança física;
- 3 – necessidades sociais compreendidas como o espírito de equipe, ambiente a amigável e de cooperação mútua;
- 4 – necessidades de estima, que compreendem o reconhecimento, orgulho, responsabilidade e oportunidade;
- 5 – necessidades de auto-realização, tais como o trabalho criativo e estimulante, autonomia e participação.

4. OBJETIVO GERAL

Avaliar a satisfação com o trabalho dos servidores de nível superior que atuam na ANVISA e os fatores que a influenciam.

5 . OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Avaliar o nível de satisfação geral do trabalho na Anvisa de acordo com os preceitos da teoria da hierarquia das necessidades humanas.
- Verificar se os fatores referentes às necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima e auto-realização influenciam a satisfação com o trabalho.

6. MÉTODO

Para alcançar os objetivos propostos, será desenvolvido um estudo de delineamento transversal descritivo e analítico, junto aos servidores da sede da ANVISA no Distrito Federal-DF.

6.1. População alvo

Como população alvo, serão considerados os 1509 servidores de ambos os sexos que possuem nível superior, dentre especialistas e analistas aprovados por meio de concurso público, servidores requisitados, empregados requisitados de empresas estatais e servidores efetivos do plano especial de cargos previsto na Lei n.º 10.882/04. (BRASIL, 2004).

6.2. Critérios de exclusão

Optou-se por desenvolver a pesquisa com todos os servidores, excluindo-se aqueles em afastamento por motivo de doença, os servidores em férias no período da coleta de dados, servidores que participaram no pré-teste (estudo piloto) e os servidores pertencentes ao grupo de pesquisadores desse estudo.

6.3. Instrumento de coleta de dados:

Para a coleta de dados, será utilizado um questionário auto-responsível elaborado pelos proponentes da presente pesquisa, com quarenta e uma questões fechadas e estruturadas (Apêndice I), abrangendo as variáveis sócio-demográficas relativas ao nome, endereço, telefone, idade, sexo, estado conjugal, nível de escolaridade superior e tempo de serviço na ANVISA e as variáveis de interesse do estudo, tendo como variável resposta ou de resultado, a satisfação com o trabalho e como preditoras, as variáveis relativas aos cinco níveis ascendentes de necessidades preconizados pela teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, detalhados na Figura 1.

Antes da coleta de dados, o questionário será testado em um estudo piloto com pelo menos dez dos servidores selecionados aleatoriamente da lista de cadastro dos funcionários da ANVISA fornecida pela Gerencia Geral de Recursos Humanos, os quais serão excluídos do estudo propriamente dito. Esse estudo destina-se a verificar o nível de compreensão, clareza e aplicabilidade das questões e assim, proceder às modificações necessárias para a condução da pesquisa.

Após o refinamento do questionário no estudo piloto, este será entregue em mãos aos profissionais, dando-se inicialmente um prazo de uma semana para a devolução do referido instrumento preenchido. Caso o respondente não o devolva nesse tempo, far-se-á contato com o entrevistado por telefone e será dado um prazo adicional de mais uma semana. Se ainda assim não se obtiver resposta, novo lembrete será feito por telefonema e dados mais três dias para o envio das respostas. Se, no entanto, após essas três tentativas o profissional não devolver o questionário devidamente preenchido, será considerado como perda.

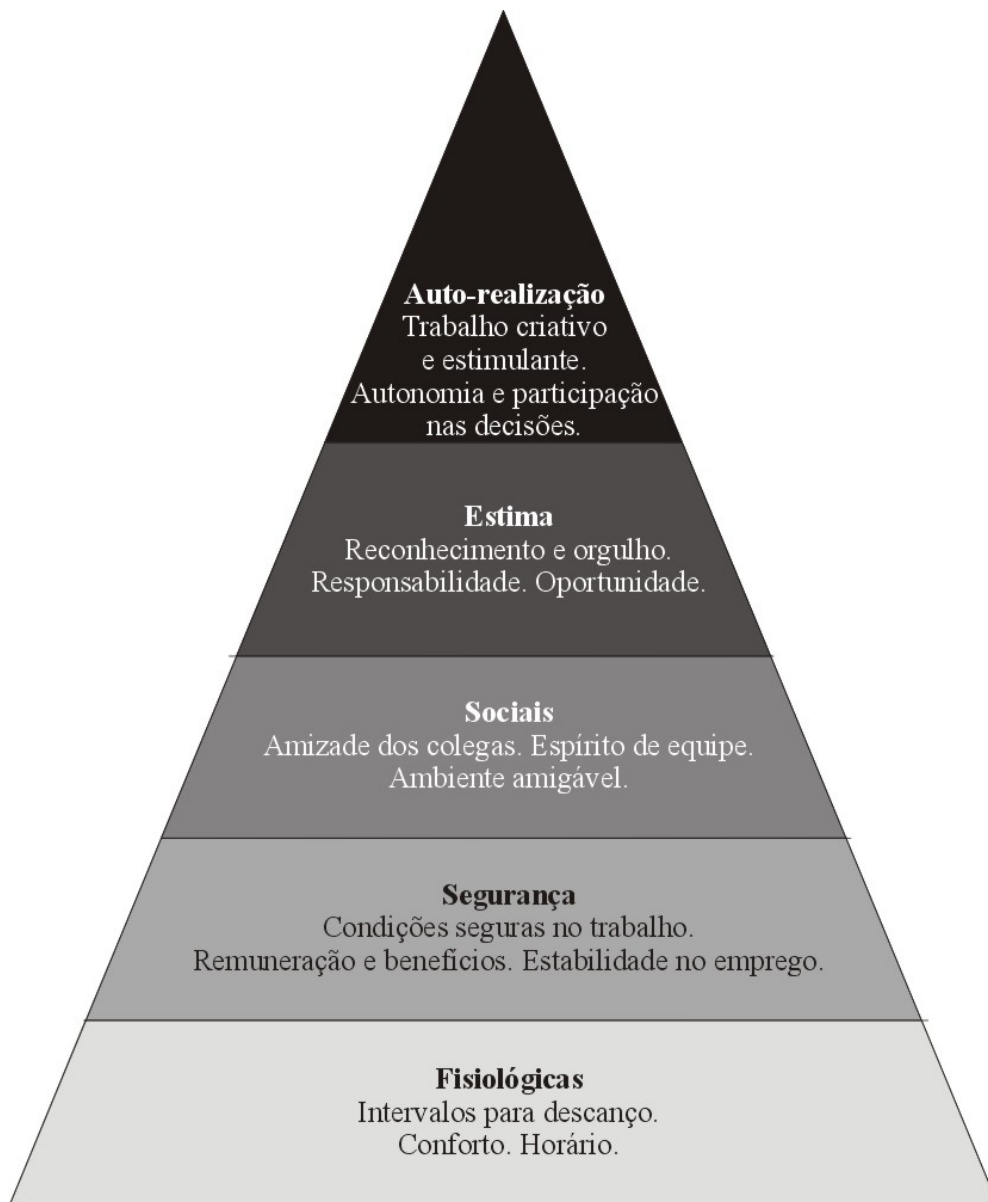


FIGURA.1 Pirâmide esquemática da Hierarquia das Necessidades de Maslow para alcançar a satisfação no trabalho. (CHIAVENATO, 2004).

6.4. Controle de qualidade do estudo

Todo questionário recebido será imediatamente revisado, para verificar se todas as questões foram respondidas adequadamente. Caso haja alguma em branco ou

indevidamente respondida, será feito contato pessoal ou por telefonema por um dos integrantes do grupo da pesquisa com o respondente, a fim de se completar as respostas.

6.5. Análise estatística

As informações serão digitadas para a elaboração do banco de dados. Utilizando-se o pacote estatístico SPSS (Statistical Package for Social Science), será feita inicialmente a análise descritiva, onde serão mostrados, por meio de tabelas e gráficos, as proporções relativas a cada variável. Em seguida à análise descritiva, será conduzida a análise bivariada por meio do teste de significância estatística de qui-quadrado (Chi-Square test) e posterior análise multivariada, utilizando-se a técnica de regressão logística a fim de se testar as hipóteses que nortearam o estudo.

6.6. Aspectos éticos

Considerando-se que a pesquisa envolve seres humanos, o projeto será encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Secretaria Estado de Saúde do Distrito Federal para apreciação.

7. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Para atingir os objetivos descritos nesse projeto, será necessário o desenvolvimento de diversas atividades. A tabela 01 apresenta, detalhadamente, todas as atividades e o momento que essas ocorrerão, dentro do organograma programado pelo grupo.

TABELA 01: Cronograma de execução

Etapas do projeto	Período (quinzenal)													
	out/07		nov/07		dez/07		jan/08		fev/08		mar/08		abr/08	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Levantamento, pesquisa , seleção e fichamento do material bibliográfico														
Elaboração do anteprojeto	■													
Elaboração do projeto (incluindo questionário)	■	■												
Seleção da amostra			■	■										
Aplicação e recolhimento dos questionários					■	■	■	■						
Consolidação e avaliação dos dados obtidos							■	■	■	■				
Elaboração e aplicação de entrevistas para validação dos dados obtidos no questionário									■	■				
Elaboração inicial do texto											■	■		
Revisão, correção e preparação do texto final											■	■	■	■
Conclusão, entrega e apresentação do trabalho														■

8. ORÇAMENTO

A pesquisa será desenvolvida no âmbito da Anvisa, sendo as despesas custeadas pela própria instituição, conforme tabela 02.

TABELA 02: Recursos necessários para a realização do projeto

RECURSOS	QUANTIDADE	FONTE
Entrevistadores	05	ANVISA (os próprios proponentes do estudo)
Computadores	05	ANVISA /pessoal
Impressoras	01	ANVISA
Materiais de Escritório Diversos	-	ANVISA

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2000.

ALMEIDA, M. I.; CRUZ, M. E. C.; GOMES, M. E. A.. Participação em banca de Aline de Souza Falcão. **Qualidade de Vida de Gerentes de Loja de Vestuário**. 2009. Monografia (Aperfeiçoamento/Especialização em Enfermagem do Trabalho) - Universidade Estadual do Ceará.

ANVISA. Portaria n.º 354, de 21 de agosto de 2006. Aprova e promulga o regimento interno da Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA, e dá outras providências. Disponível em <http://e-legis.anvisa.gov.br/leisref/public/showAct.php?id=23441&word=>. Acesso em 09 de agosto de 2008.

ARGYRIS, C. **A atitude da direção e seu impacto sobre os empregados**. In Personalidade e organização: o conflito entre o sistema e o indivíduo. 1969. (p.121-157). Rio de Janeiro: Renes.

BATISTA, A. A. V. Et al. **Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro**. Rev Esc Enferm USP, 2005. 39(1):85-91.

BERGAMINE, C. W. & CODA, R. (org.). **Psicodinâmica da vida organizacional**. São Paulo: Pioneira. 1990.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 12 de agosto de 2008.

BRASIL. Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8080.htm. Acesso em 12 de agosto de 2008.

BRASIL. Lei n.º 8.745, de 09 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8745cons.htm. Acesso em 12 de agosto de 2008.

BRASIL. Lei n.º 9.782, de 26 de janeiro de 1999. Define o Sistema Nacional de Vigilância Sanitária, cria a Agência Nacional de Vigilância Sanitária, e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9782.htm. Acesso em: 12 de agosto de 2008.

BRASIL. Lei n.º 10.882, de 09 de julho de 2004. Dispõe sobre a criação do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA e da Gratificação Temporária de Vigilância Sanitária, e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9782.htm. Acesso em: 14 de agosto de 2008.

BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Plano Diretor de Vigilância Sanitária. Brasília: ANVISA, 2007. 26 p. Disponível em: <http://www.anvisa.gov.br/institucional/pdvisa/index.htm>. Acesso em 12 de agosto de 2008.

BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Plano Estratégico de Pesquisa em Vigilância Sanitária. Brasília: ANVISA, 2007. 38 p. Disponível em: www.anvisa.gov.br/divulga/noticias/2007/publicacao_planejamen_completo.pdf. Acesso em 12 de agosto de 2008.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: 2 ed. São Paulo: Atlas 2004.

CONDE, Lílian Maria Ribeiro. **A gênese do empreendedorismo: uma face do trabalho como auto-realização**. Revista Acadêmica da FACECA – RAF, v. 1, n. 2, Jan./Jul. 2002.

CURA, Maria. Leonor Araújo. Del. **Satisfação profissional do enfermeiro**. 1994. Dissertação de mestrado, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho – Uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

ETZIONI, Amitai. **Organizações Modernas**. São Paulo: Pioneira, 1974.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho – Como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

HENNE, D.; LOCKE, E. A. (1985). **Job dissatisfaction: what are the consequences?** International Journal of Psychology. 1985, v.20, p. 221-240.

HERNANDEZ, J; MELO F. M. **O clima organizacional e a satisfação dos funcionários de um centro médico integrado**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Santa Catarina, V. 3, nº 1, p. 11-26, jan./jun. 2003.

HERZBERG, F. (1971). **The Motivation-hygiene theory**. In Work and the nature of man. 1971, 4th ed., pp. 71-91. Cleveland: World Publishing.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - ILO. **Psychosocial factors at work: recognition and control**. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health – Ninth Session. Geneva; 1984.

KLIJN, Tatiana Maria Paravic (1998). **Satisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da Universidade de Concepción, Chile**. Tese de doutorado, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto e Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, São Paulo.

LATORRE, M. R. D. O.; MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. **Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores.** Rev. Saúde Pública. vol.38 no.1 São Paulo Feb. 2004.

LOCKE, Edwin. A. **What is job satisfaction?** Organizational Behavior and Human Performance, (1969) 4 (4), 309-336.

LOCKE, Edwin. A.. **The nature and causes of job satisfaction.** In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally. 1976, p. 1297-1349.

LOCKE, Edwin. A. **Job satisfaction.** In Gruneberg M. & Wall T., Editors. **Social psychology and organizational behaviour.** New York: John Wiley & Sons. 1984. p. 93-117.

MAGALHÃES, A.M.S.A.; DUTRA, I.O. **Análise Ergonômica do Trabalho dos Fiscais Sanitários no Aeroporto Juscelino Kubitscheck – Brasília/DF.** Livro de Resumos de Trabalhos Apresentados pela Anvisa, 2004, p. 27-28 (pesquisa realizada em 2003 no Curso de Mestrado, sob orientação da Profª. Júlia Issy Abrahão, coordenadora do Laboratório de Ergonomia da UnB).

MAGALHÃES, A.M.S.A.; REBOUÇAS, R.V. **Custo Humano do Trabalho e Prazer-Sofrimento numa Gerência de Informação.** Livro de Resumos de Trabalhos Apresentados pela Anvisa, 2004, p. 28-29 (pesquisa realizada em 2003 no Curso de Mestrado, sob orientação do Prof. Mário Cesar Ferreira, coordenador do Laboratório de Ergonomia da UnB).

MARCUSE, Herbert. **Eros e civilização,** Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 1999.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY , A. I. B. B. **Satisfação e saúde no trabalho- aspectos conceituais e metodológicos.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2003, vol. 6, p. 59-78.

MARTINEZ, Maria Carmen **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador.** Dissertação de Mestrado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

MASLOW, Abraham Harold (1970). **A theory of human motivation.** In Motivation and personality. 1970, 2nd ed., p. 35-58. New York: Harper & Row.

MASLOW, Abraham Harold. **Motivation and personality.** New York: Harper & Row Publishers, 2nd. Ed., 1954.

MAXIMIANO, Antonio César. **Introdução à administração,** 5 ed. São Paulo; Atlas.2000.

McGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa ,** São Paulo, Martins Fontes,1980.

- MENDES, R.; DIAS, E.C. (1991). **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**. *Revista de Saúde Pública vol.25 n° 5, São Paulo (out / 1991)*
- MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S.M.F. (1997). **A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas**. *Cad. Saúde Pública vol.13 supl. 2 Rio de Janeiro (1997)*
- MIRANDA, M. C.; AGUIAR, I. F.; GOMES, M. E. A.. Participação em banca de Roberta Marina Costa Lima. **Impacto da Ginástica Laboral na Satisfação dos Funcionários com o Trabalho**. 2009. Monografia (Aperfeiçoamento/Especialização em Enfermagem do Trabalho) - Universidade Estadual do Ceará.
- NORONHA, Rachel. **Motivação no ensino e na assistência de enfermagem**. *Rev Bras Enferm 1985; 38(1/4): 70-5*.
- OSTROWER, Fayga. **Criatividade e processos de criação**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1987. 200p.
- PASQUETTI, Luis Antonio. . **Motivação nas Organizações: pesquisa motivacional em empresas e instituições de Brasília na percepção dos funcionários**. In: II Congresso de Ensino, Pesquisa e Extensão II Encontro de Iniciação Científica do UniCEUB, 2005, Brasília. Caderno de Resumos. Brasília : UniCEUB, 2004. v. v.1. p. 118-119.
- PÉREZ-RAMOS, J. (1980). **Satisfação no trabalho: metas e tendências**. Tese de Livre-docência, Instituto de Psicologia de Assis, Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho, Assis.
- PÉREZ-RAMOS, J. (1990). **Motivação no trabalho: abordagens teóricas**. *Psicologia-USP, 1 (2), 127-140*.
- PINTO, Eder Paschoal. **Insatisfação com sistemas organizacionais e repercussão no atendimento a clientes**. *Comportamento Organizacional e Gestão*. 2007, Vol. 13, N.º 2, 261-281.
- SALINAS, Samuel Sérgio. **Do Feudalismo ao Capitalismo: Transições**. Coleções discutindo a história. São Paulo: Atual, 2000.
- SAMPAIO, Jader dos Reis (org.). **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. 2004. 2. ed. São Paulo: Casa do psicólogo, p. 49-113.
- SAVIANI, Demerval. **O Trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias**. In: *Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Vozes: Petrópolis, 2000 pp. 151-168.
- SCHNEIDER, Arlene de Souza. **O papel do trabalho na busca da auto-realização humana na qualidade de vida dos trabalhadores**. 1998. 76f. Monografia (Pós-Graduação em nível de especialização em Gestão Avançada de Recursos Humanos) – Universidade Regional de Blumenau, Blumenau.

SILVA, Renaud Barbosa. **Para uma análise da satisfação no trabalho. Sociologia: Problemas e Práticas.** 1998. 26, 149-178.

SILVA JUNIOR, Nelson A. **Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa.** Psico-USF, v.6, n.1, p.47-57, jan./jun. 2001.

SILVA, S. J.; SOARES, M. A.; ADSOS, C. **A Qualidade de vida, 2007.. O portal da Administração.** Disponível em:
www.administradores.com.br/artigos/qualidade_de_vida/13135/-58k-
Acesso em: 01 de outubro de 2008.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações.** 2 ed. São Paulo: Saraiva,2002.

TAMAYO, Alvaro . **Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho.** Revista de Administração, São Paulo, V.35, n.º 2, p. 37-47, abr./jun.2000.

VIEIRA Maria Jéssia. **Imagem cultural e motivação na escolha da enfermagem.** Aracaju: EDUFS/ Fund. Oviedo Teixeira; 2002. p. 19-50.

ZALEWSKA, A. M. (1999a). **Achievement and social relations values as conditions of the importance of work aspects and job satisfaction.** International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 5 (3), 395-416.

ZALEWSKA, A. M. (1999b). **Job satisfaction and importance of work aspects related to predominant values and reactivity.** International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 5 (4), 485-511.

ZANELLI, J. C. et al. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto alegre: Artmed, 2004, p. 300-307.