

OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM

THE MEANINGS OF WORK FOR NURSING PROFESSIONALS

Samuel Carminatti

Faculdade Meridional (IMED), Brasil
carminatti.samuel@gmail.com

Laís Rech

Faculdade Meridional (IMED), Brasil
lais_rech@yahoo.com.br

Shalimar Gallon

Faculdade Meridional (IMED), Brasil
shalimargallon@gmail.com

Vitor Francisco Dalla Corte

Faculdade Meridional (IMED), Brasil
vitordallacorte@gmail.com

Submissão: 12 Out. 2020. **Aprovação:** 19 Fev. 2021. **Publicação:** 18 Mar. 2021.

Sistema de avaliação: *Double blind review*. **Centro Universitário UNA**, Belo Horizonte - MG, Brasil. **Editor chefe:** Prof. Dr. Thiago Soares Nunes

Este artigo encontra-se disponível nos seguintes endereços eletrônicos:

<http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/1234>

Resumo

O trabalho representa um importante valor para as sociedades contemporâneas e exerce influência no comportamento e na satisfação das pessoas. O objetivo deste artigo é analisar os sentidos do trabalho para os enfermeiros e os técnicos de enfermagem. Em uma pesquisa qualitativa, realizaram-se 16 entrevistas com profissionais de enfermagem de um hospital, situado na região nordeste do estado do Rio Grande do Sul. As entrevistas desenvolveram-se com base em um roteiro semiestruturado, sendo gravadas, transcritas e analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo. Foram identificadas três dimensões relacionadas aos sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: individual; organizacional; social. Como categorias emergentes, destacam-se o vínculo familiar como influência na escolha e na permanência na profissão, a importância organizacional do trabalho desempenhado; a possibilidade de desenvolver atividades mais complexas e de as organizações serem reconhecidas pela excelência dos serviços prestados ou dos produtos desenvolvidos. Sobressai que estresse, salário e relacionamento com os colegas (médicos) são fatores que afetam a categoria segurança e autonomia no trabalho. As novas categorias que emergiram negativamente foram exigência do desempenho e hierarquia e reconhecimento organizacional, nas quais o fazer e o saber produzem diferentes *status* e reconhecimento – fontes de conflitos organizacionais.

Palavras-chave: Sentidos do Trabalho; Enfermagem; Técnicos de Enfermagem; Enfermeiros.

Abstract

Work represents an important value for contemporary societies and has a strong influence on people's behavior and satisfaction. Thus, the objective of this article is to analyze the meaning of work for nurses and nursing technicians to analyze the meaning of work for nursing professionals, both for the perspective of technical operational work and for nurses responsible for management and organizational leadership. Through a qualitative research, 16 interviews were carried out with nursing professionals from a hospital, located in the northeastern region of the state of Rio Grande do Sul. The interviews were conducted based on a semi-structured script, recorded, transcribed and analyzed through the content analysis technique. In this research, three dimensions related to the meaning of work for nursing professionals were identified: individual; organizational; and social. As emerging categories of this study, the family bond as an influence on the choice and permanence in the profession, the organizational importance of the work performed, the possibility of developing more complex activities and the organizations are recognized for the excellence of the services provided or products developed. It is noteworthy that stress, salary and relationships with colleagues (doctors) are the factors that affect the category of safety and autonomy at work. The new categories that emerged in this study, negatively, were the performance requirement and the organizational hierarchy and recognition, in which doing and knowing produces different status and recognition, sources of organizational conflicts.

Keywords: Meanings of Work; Nursing; Nursing technicians; Nurses.

1. Introdução

A enfermagem tem suas raízes na Inglaterra, tendo sido Florence Nightingale sua precursora, na sociedade moderna (GEOVANINI, 2005), ao servir na guerra da Crimeia (1854-1856) juntamente com 38 voluntárias. Após essa guerra, fundou, em 1860, a escola de enfermagem Saint Thomas, para a qual foram selecionadas apenas mulheres solteiras e brancas sendo adotados como critérios de seleção: espírito de sacrifício, dignidade, disciplina, altruísmo e vocação (GEOVANINI, 2005)., Sofrimento, vocação e obediência fazem parte historicamente da atividade em enfermagem, entendida, à época, como vocação dos enfermeiros, os quais abdicavam de sua autonomia e de sua vontade para desempenharem esse trabalho (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016).

Florence Nightingale introduziu a divisão social da enfermagem, persistente até os dias atuais. A escola Nightingaleana formava duas categorias de enfermeiras: (a) as *ladies*, oriundas de classes sociais mais elevadas, responsáveis por tarefas intelectuais, tais como administração, supervisão, direção e controle da enfermagem; e (b) as *nurses*, que eram mais pobres e, sob a supervisão das *ladies*, desempenhavam as funções manuais do ofício (GEOVANINI, 2005).

Essas diferenças ainda são encontradas nos dias atuais, inclusive no Brasil, no entanto agora com a denominação enfermeiros e técnicos de enfermagem. A primeira categoria herdou as funções das *ladies* e a segunda assumiu as das *nurses* (PEDUZZI; ANSEMI, 2002; VAN DYK; SIEDLECKI; FITZPATRICK, 2016). Peduzzi e Anselmi (2002) explicam que se destinaram aos enfermeiros as tarefas de ensino, administração, supervisão e para os técnicos, a maioria das atividades de assistência. Por conseguinte, evidencia-se que a oposição histórica entre o saber e o pensar da

profissão produziu diferentes *status* e distintos reconhecimentos: aos técnicos cabe a responsabilidade pelas tarefas técnicas e repetitivas e aos enfermeiros aquelas de planejamento e gestão (PEREIRA *et al.*, 2009).

Devido a essa divisão, a enfermagem dispende de diferentes graus de autonomia e habilitação no que diz respeito ao desempenho da profissão (PEDUZZI; ANSELMINI, 2002). Cabe mencionar ainda que as funções são definidas por graus de complexidade e são cumulativas, sendo permitido ao enfermeiro, desempenhar além das suas, também as tarefas das outras categorias técnicas da área, funções estas que estão destacadas nas diretrizes que determinam os limites de cada atividade do profissional de enfermagem, definidas no Decreto nº 94.406/87 que regulamenta a lei nº 7.498 de junho de 1986 (COFEN, 1987).

Essas diferenças na área da enfermagem acentuaram-se com a expansão da oferta de cursos que possibilitaram aos profissionais de nível técnico o acesso a cursos superiores, gerando maior complexidade nas relações sociais no ambiente da área da saúde (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016). A divisão dos profissionais em categorias, por consequência do trabalho, do conhecimento e das responsabilidades, possibilita aos sujeitos atribuir diferentes sentidos ao trabalho por estar ele relacionado ao relacionamento entre colegas (RODRIGUES *et al.*, 2017), ao reconhecimento (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016; RODRIGUES *et al.*, 2017), à oportunidade de aprendizagem e de desenvolvimento (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011; RODRIGUES *et al.*, 2017), à utilidade social (RODRIGUES *et al.*, 2017). Observando esse contexto, questiona-se: quais os sentidos do trabalho para os enfermeiros e técnicos de enfermagem?

As pesquisas sobre esses profissionais voltam-se, predominantemente, para análise das competências gerenciais (SOARES *et al.*, 2016; PERES *et al.*, 2017; MARTINS; DALL'AGNOLL, 2017); gestão hospitalar (VENTURA; FREIRE; ALVES, 2016); gestão universitária (DA CUNHA; DE ANDRADE; ERDMANN, 2018); sentido do trabalho do enfermeiro (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016); práticas de ensino (OLIVEIRA; DAHER, 2016); saúde do profissional (CRUZ; SOUZA, 2008); representações sociais (MOTA *et al.*, 2018; LIMA *et al.*, 2018); a qualidade de vida na docência (CRUZ *et al.*, 2015); conhecimento do enfermeiro (CHEREM *et al.*, 2018).

O presente estudo objetiva analisar os sentidos do trabalho para os enfermeiros e os técnicos de enfermagem. Ele se justifica, pois as investigações atuais sobre os sentidos do trabalho perpassam diferentes públicos, como trabalhadores de indústrias criativas (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011), executivos (CODA; FONSECA, 2004); trabalhadores comuns (MARTINS *et al.*, 2019); aposentados (BITENCOURT *et al.*, 2011); gerações (COMAZZETTO *et al.*, 2016); profissionais em cargos gerenciais (BIANCHI, 2018) sujeitos pós-modernos (ROHM; LOPES, 2015); agentes funerários (NASCIMENTO *et al.*, 2019). Ao se analisarem profissões diversas, podem emergir diferentes categorias relativas aos sentidos do trabalho, assim ampliando as discussões sobre tal tema, bem como sobre as mudanças nas relações de trabalho.

Analisar os sentidos do trabalho para os enfermeiros mostra-se importante, por ser uma profissão de ampla utilidade social (RODRIGUES *et al.*, 2017) e que adquiriu maior visibilidade em consequência da pandemia decorrente do COVID-19. Ressalva-se que o estudo de Rodrigues, Barrichello e Morin (2016), que analisa os sentidos do trabalho para os enfermeiros, não apresenta diferenciação entre técnicos e

enfermeiros. Os sentidos do trabalho evidenciam-se uma relevante temática a ser estudada, pois o encontro de significado na atividade laboral implica aumento de produtividade (quantidade de entrega de trabalho), melhor qualidade da produtividade, diminuição do absenteísmo e da rotatividade (RODRIGUES *et al.*, 2017), suscitando consequências práticas para a gestão organizacional. Os sentidos do trabalho constituem um princípio de identificação das pessoas com as tarefas que desempenham, de tal forma que os indivíduos nelas encontram valores (GAGNÉ *et al.*, 2010). A identificação com o próprio trabalho estimula o engajamento e o empenho dos trabalhadores (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016).

2. Os sentidos do trabalho

No presente estudo, entende-se que o conceito de os sentidos do trabalho difere do conceito significados do trabalho, pois estes são construídos coletivamente e aqueles analisam a perspectiva pessoal, a compreensão do indivíduo sobre tal ideia (TOLFO *et al.*, 2011). Sob um olhar teórico e epistemológico, há diversos panoramas que envolvem os sentidos do trabalho (SCHWEITZER *et al.*, 2016). Dentre eles, identificam-se cinco perspectivas principais (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011): sócio-histórica; construcionista; psicodinâmica do trabalho; cognitivista; existencialista ou humanista-fenomenológica. Esta última ancora-se nos estudos de Estelle Morin (SCHWEITZER *et al.*, 2016) e foi adotada como perspectiva-base para a presente análise. De acordo com a perspectiva existencialista, dar sentido aos próprios atos é uma necessidade vital para as pessoas, as quais atribuir sentido tanto para si quanto para a sociedade em que vivem (SCHWEITZER *et al.*, 2016).

Sentidos do trabalho é entendido em três dimensões (individual, organizacional e social) (MORIN, 2001) e seis características principais: ser realizado de forma eficiente e levar a um resultado; ser intrinsecamente satisfatório; ser moralmente aceitável; ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; garantir segurança e autonomia; manter o sujeito ocupado (MORIN, 2001). Essas se organizam em dimensões, como apresentado no Quadro 1, o qual evidencia também exemplos correlatos.

Um trabalho realizado de forma eficiente caracteriza-se, sobretudo, por sua finalidade e eficiência, tendo os trabalhadores clareza sobre suas tarefas (MORIN, 2001). A atividade laboral deve ser intrinsecamente satisfatória e englobar a aprendizagem e o desenvolvimento das competências, bem como estimular a criatividade, a autonomia e a responsabilidade dos profissionais (MORIN, 2001). Rodrigues *et al.* (2017), ao analisarem os sentidos do trabalho para peritos criminais da Polícia Federal, revelam que, para esses indivíduos, os sentidos em seus trabalhos são desenvolvidos por meio de oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento. A possibilidade de aprender no trabalho é uma condição importante para que nele se percebam sentidos (ISAKSEN, 2000).

Quadro 1 – Dimensões dos sentidos do trabalho

Dimensões	Características	Exemplos
Individual	Intrinsecamente satisfatório (MORIN, 2001; BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016) ou oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento (BENDASSOLLI;	Resolver problemas, vencer dificuldades, exercer a criatividade, além da presença de mecanismos de <i>feedback</i> e desenvolvimento.

	BORGES-ANDRADE, 2011; RODRIGUES <i>et al.</i> , 2017).	
	Reconhecimento (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016; RODRIGUES <i>et al.</i> , 2017).	Ter o respeito e a estima de superiores e colegas, além de ficar satisfeito com o apoio e as perspectivas de promoção.
	Garante a segurança e a autonomia (MORIN, 2001; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016), autonomia (RODRIGUES <i>et al.</i> , 2017) ou mantém ocupado (MORIN, 2001).	Poder exercer suas habilidades e poder resolver problemas, tomar decisões acerca de seu trabalho, além do trabalho ser estruturado em rotina, com início, meio e fim, com garantia de salário adequado.
Organizacional	Fonte de experiências de relações humanas satisfatórias (MORIN, 2001; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016) ou cooperação e relacionamento entre colegas (RODRIGUES <i>et al.</i> , 2017) ou é realizado de forma eficiente e leva a um resultado (MORIN, 2001; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016).	Fazer um trabalho que permita ter boas relações com os colegas e ganhar apoio, o que contribui para o desenvolvimento da identidade dos sujeitos. Quem exerce o trabalho percebe o processo do início ao fim e a sua utilidade para a organização.
Social	Moralmente aceitável (MORIN, 2001; MORIN, 2008; RODRIGUES <i>et al.</i> , 2017) ou retidão moral (RODRIGUES <i>et al.</i> , 2017).	Contribui para a sociedade e é considerado ético e moralmente aceitável, além de respeitar a dignidade e os direitos humanos.
	Utilidade Social (MORIN, 2001; RODRIGUES <i>et al.</i> , 2017).	O trabalho é útil para a sociedade.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

O trabalho adquire sentidos quando mantém o indivíduo ocupado, o que significa desenvolver, diariamente, tarefas organizadas, com começo, meio e fim, conforme o tempo programado e seguindo uma rotina (MORIN, 2001; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016). Nessa abordagem, ter um trabalho representa fazer alguma coisa, preencher o tempo da vida, porém ter um emprego e não fazer nada torna-se uma fonte de ausência de sentidos (MORIN, 2001).

Neste contexto, o trabalho tem sentido para o sujeito se for reconhecido por seus pares (MORIN, 2001) e clientes (NASCIMENTO *et al.*, 2019). Por conseguinte, as experiências de relações humanas satisfatórias, envolvendo afiliação e vinculação também são fonte de sentidos do trabalho. Nesta categoria, destacam-se as relações sociais provindas da atividade laboral (MORIN, 2001). No que se refere à dimensão organizacional, é importante o sentimento de pertencimento a um grupo (NASCIMENTO *et al.*, 2019).

As relações humanas satisfatórias corroboram os sentidos do trabalho, porquanto permitem encontrar pessoas de qualidade, auxiliar outras pessoas a resolverem problemas e ter influência sobre as tomadas de decisão dos gestores (MORIN, 2001; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016; RODRIGUES *et al.*, 2017). As relações também contribuem para o desenvolvimento da identidade dos indivíduos (MORIN, 2001) e a transferência de conhecimento dos mais velhos aos mais novos, tornando-se uma fonte de prazer no ambiente de trabalho, ligada ao reconhecimento (CALO, 2005).

Os sentidos do trabalho também estão relacionados à remuneração, que permite autonomia, independência e segurança (MORIN, 2001; RODRIGUES;

BARRICHELLO; MORIN, 2016). Sarnowska, Winogrodzka e Pustulka (2018) desenvolveram um estudo com pessoas jovens, em fase de transição da vida escolar para o mercado de trabalho. Eles organizam os sentidos do trabalho em três fases: o trabalho durante o ensino médio; o trabalho durante a graduação; o trabalho após a graduação. Como principais diferenças identificam que nas fases de trabalho durante o ensino médio e a graduação, os indivíduos aceitam trabalhos temporários, precários e com salários baixos e, após a graduação, esperam conquistar estabilidade, por meio de contratos permanentes, e almejam melhores salários (SARNOWSKA; WINOGRODZKA; PUSTULKA, 2018).

Os sentidos do trabalho apoiam-se também em sua utilidade social, ultrapassando, portanto, interesses individuais (MORIN, 2001). Um estudo com agentes funerários mostrou que a esfera social é aquela que mais tem representatividade para esses indivíduos, indicando que eles percebem sentidos vinculados à utilidade de seu trabalho, por auxiliarem famílias enlutadas, no entanto eles sofrem com preconceitos advindos da sociedade, daí decorrendo dificuldades de relacionamento interpessoal (NASCIMENTO *et al.*, 2019).

Outra característica de um trabalho com sentidos é ser moralmente aceitável: os indivíduos prezam trabalhar de forma socialmente responsável, conforme padrões aceitos, respeitando deveres e normas de convivência em sociedade (MORIN, 2001). Nesse contexto, as questões morais no trabalho podem ser analisadas através de quatro fatores: (i) cuidado, que diz respeito à responsabilidade em relação ao bem-estar dos outros; (ii) justiça ou reciprocidade, relacionada ao altruísmo recíproco e ao estar vinculado a relações vistas como honestas pela sociedade; (iii) lealdade em grupo, pertinente às relações diádicas, envolvendo cooperação em grupo e competição com membros fora do grupo; (iv) autoridade, que envolve questões de interação social e hierárquica (LOPES, 2018).

Nesse cenário, distingue-se o trabalho das prostitutas. Por ser marginalizado pela sociedade (SILVA *et al.*, 2013) seus sentidos pautam-se pela sobrevivência e não pelo prazer. As pessoas que se prostituem têm consciência da não aceitação social de sua atividade e direcionam os sentidos laborais para o autossustento e o sustento familiar, pois suas necessidades não seriam atendidas de outra forma, devido à dificuldade de obter uma recolocação no mercado de trabalho (SILVA *et al.*, 2013).

Os sentidos do trabalho também são construídos quando sensações de prazer são geradas pela atividade em si (MORIN, 2001). O estudo com as prostitutas mostra que sua realização pelo trabalho acontece devido à possibilidade de consumo, pois elas pertencem a um sistema capitalista que privilegia o ato de consumir (SILVA *et al.*, 2013). No entanto, a invisibilidade social atrelada aos estereótipos dessa categoria, socialmente construídos no decorrer do tempo, e as consequências advindas da escolha de ser prostituta impedem que essas pessoas se realizem como sujeitos sociais (SILVA *et al.*, 2013). Coda e Fonseca (2004) especificam que o trabalho resulta em gratificação e prazer, à medida que atende necessidades e desejos dos indivíduos.

Sobre o sentimento de prazer, Comazzetto *et al.* (2016), em seu estudo comparativo das três gerações ativas no mercado de trabalho – *Baby Boomers*, X e Y – evidenciam que sentidos do trabalho são representados para todos os participantes como ‘gostar do que se faz’ e ‘trabalho como uma realização pessoal’. Nessa concepção, os sentimentos de prazer e de realização assumem papel central na execução das tarefas cotidianas, em que é possível expressar talentos e

competências; resolver problemas; ter experiências novas, aprender novas competências; atualizar o próprio potencial; aumentar a própria autonomia (MORIN, 2001).

O envolvimento em atividades com sentido é analisado no estudo de Silva e Palassi (2009), que investiga os sentidos da participação dos empregados em projetos e ações sociais dos Correios do estado do Espírito Santo. Para os trabalhadores voluntários, os sentidos referem-se à espiritualidade e à missão, sendo necessária a integração entre políticas públicas e estratégias organizacionais para o fomento dos sentidos atribuídos a essas ações (SILVA; PALASSI, 2009).

Em relação ao tema do voluntariado, Borchardt e Bianco (2016) analisam os sentidos do trabalho para trabalhadores voluntários de instituições religiosas. O estudo encontrou oito significados laborais: identificação com a ética luterana; integridade e imagem da instituição; unidade; condições e vontade de participar; incentivo de outros; relação com a profissão; relacionamento agradável no conselho de administração; monitoramento, suporte e reconhecimento. As experiências e a interação com os outros moldam o indivíduo e sua relação com a igreja, tendo os sentidos do trabalho diferentes conexões conforme cada religião (BORCHARDT; BIANCO, 2016).

Quanto à atividade dos docentes universitários, o estudo de Irigaray *et al.* (2019) assinala a identificação de uma nova característica associada ao trabalho do professor na atualidade: ‘trabalho como chamado’. Para além do trabalho moralmente aceitável, esta característica está articulada ao fato de os professores perceberem sua atividade como uma vocação, um chamado visando a um propósito maior e altruísta (IRIGARAY *et al.*, 2019). Este achado corrobora o estudo de Martela e Pessi (2018) que afirmam que um trabalho com sentidos perpassa a ideia de que o trabalho requer a contribuição para algum bem maior, para algo que extrapole os benefícios estritamente individuais.

A capacidade de trabalhar para propósitos individuais, estritamente pessoais e internos aos indivíduos denomina-se autorrealização (MARTELA; PESSI, 2018). A autorrealização é vista como a capacidade de as pessoas expressarem-se por meio de seu trabalho, isso é, o quanto o trabalho é capaz de expressar a personalidade e a individualidade das pessoas e o quanto ele pode atender aos propósitos internos dos indivíduos (MARTELA; PESSI, 2018). Os propósitos pessoais internos são atendidos quando forças, paixões e valores interagem sinergicamente com o trabalho (LIEFF, 2009).

Na área da saúde, Eriksen e Dahle (2019), ao estudarem os sentidos do trabalho para profissionais que desenvolvem com os pacientes atividades consideradas sujas – dentro de hospitais, profissionais de enfermagem – evidenciam a divisão de gênero em tais trabalhos. Conforme os autores, as mulheres atuam, majoritariamente, em ações mais simples de cuidados de saúde, em decorrência de questões culturais e sociais, como o machismo ou masculinidade, em que os homens evitam o baixo *status* social de tais atividades (ERIKSEN; DAHLE, 2019).

Estudos sobre essa temática mostram que os sentidos do trabalho relacionam-se com eficiência e resultado (MORIN, 2001; RODRIGUES *et al.*, 2017; BIANCHI, 2018); utilidade social (DIK; DUFFY, 2009; RODRIGUES *et al.*, 2017; BIANCHI, 2018); satisfação intrínseca (RODRIGUES *et al.*, 2017; BIANCHI, 2018); aceitação moral (MORIN, 2001; RODRIGUES *et al.*, 2017; BIANCHI, 2018; LOPES, 2018); ocupação

ou rotina (JONSSON; BORELL; SADL, 2000; MORIN, 2001), fonte de salário (MORIN, 2001; RODRIGUES *et al.*, 2017; BIANCHI, 2018); fonte de relações humanas satisfatórias (MORIN, 2001; ROHM; LOPES, 2015; RODRIGUES *et al.*, 2017; BIANCHI, 2018).

Os sentidos do trabalho igualmente são associados ao trabalho como chamado (DIK; SHIMIZU, 2019; IRIGARAY *et al.*, 2019); atendimento de propósitos internos (autorrealização) e externos aos indivíduos (LIEFF, 2009; MARTELA; PESSI, 2018), pertencimento (FILSTAD; TRAAVIK; GORLI, 2019); alinhamento com aspectos normativos nacionais ou tradicionais (BARRETT; DAILEY, 2018; BERNARDO; LEVY; LYTLE, 2018); masculinidade como evitação de trabalhos simples de cuidados à saúde (ERIKSEN; DAHLE, 2019); machismo como consequência de enriquecimento material e características sociais (BERNARDO; LEVY; LYTLE, 2018); expectativas geradas pela transição da fase escolar para a fase de pós-graduação (SARNOWSKA; WINOGRODZKA; PUSTULKA, 2018).

A necessidade de as organizações oferecerem aos indivíduos um trabalho que tenha sentidos é evidente, pois ele representa não somente uma fonte de autossustento, mas também um valor nas sociedades ocidentais contemporâneas (MORIN, 2001). Os sentidos do trabalho são, capazes de estimular o comprometimento e as atitudes positivas direcionados às funções, às empresas e aos próprios trabalhadores (MORIN, 2001). Os sentidos do trabalho têm, portanto, se mostrado relevantes no âmbito organizacional como auxílio para que a gestão alcance seus objetivos.

3. Procedimentos metodológicos

A presente pesquisa caracteriza-se como descritiva e de abordagem qualitativa por detalhar o fenômeno social dos sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem, segundo as hierarquias de profissionais técnicos e graduados. Visou-se, em sua consecução, também fornecer informações contextuais que venham a estimular outros estudos similares (DESLAURIERS; KERISIT, 2014).

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista, com roteiro semiestruturado, desenhado em consonância com o referencial teórico anteriormente exposto. O roteiro compunha-se de 29 questões, divididas em três blocos: (1) perfil do entrevistado e do emprego; (2) sentidos do trabalho; (3) trabalho e nível hierárquico. Ele passou por um pré-teste com três participantes, com duração média de 20 minutos por entrevista, não tendo sido sugeridas mudanças. No pré-teste, muitas questões não foram aprofundadas, pois o objetivo era analisar se o instrumento estava bem elaborado.

O hospital em que a pesquisa foi realizada situa-se no norte do estado do Rio Grande do Sul e foi escolhido pela facilidade de acesso; pela possibilidade de aí realizar a pesquisa; pela disponibilidade dos trabalhadores responderem o questionário em seu horário de trabalho; pela aceitação da administração hospitalar. Os primeiros entrevistados correspondiam a contatos pessoais dos pesquisadores. Depois, optou-se pelo método bola de neve (VINUTO, 2014): cada enfermeiro(a) ou técnico(a) de enfermagem indicava um colega para as entrevistas seguintes. O número de entrevistas seguiu o princípio da saturação, quando o pesquisador detecta

o momento em que o acréscimo de dados e informações não mais altera a compreensão do fenômeno estudado (THIRY-CHERQUES, 2009).

As entrevistas foram realizadas em duas salas cedidas pela administração hospitalar, sendo todas presenciais, havendo dois pesquisadores, concomitantemente, e tiveram duração média de 40 minutos. No total, foram entrevistadas 16 pessoas (Quadro 2) aqui nominados pelas siglas E1, E2, E3 e assim consecutivamente até E16, a fim de manter o sigilo dos entrevistados.

Quadro 2 – Perfil dos entrevistados

	Entrevistado	Sexo	Idade	Estado civil	Renda
Enfermeiro (a)	E1	Feminino	35 anos	Solteira	R\$2.400,00
	E2	Feminino	52 anos	Casada	R\$2.500,00
	E3	Feminino	37 anos	Casada	R\$4.000,00
	E4	Feminino	48 anos	Casada	R\$3.800,00
	E5	Feminino	25 anos	Solteira	R\$3.500,00
	E6	Feminino	25 anos	Solteira	R\$2.500,00
Técnico (a) de enfermagem	E7	Feminino	30 anos	Casada	R\$1.800,00
	E8	Masculino	33 anos	União estável	R\$1.200,00
	E9	Feminino	22 anos	Solteira	R\$1.600,00
	E10	Feminino	28 anos	União estável	R\$1.500,00
	E11	Feminino	38 anos	Solteira	R\$1.300,00
	E12	Feminino	28 anos	Solteira	R\$1.800,00
	E13	Masculino	20 anos	Solteiro	R\$1.800,00
	E14	Feminino	19 anos	Solteira	R\$1.700,00
	E15	Feminino	33 anos	Divorciada	R\$1.800,00
	E16	Feminino	21 anos	União estável	R\$1.500,00

Fonte: Elaborado pelos autores (2020) a partir dos dados coletados na pesquisa.

Diversos cuidados éticos foram tomados, a fim de manter a cientificidade da pesquisa. No início, cada entrevistado assinou o termo de consentimento de dados, no qual se enfatizava que eles não seriam analisados de forma individual e que se prezaria pelo caráter científico das informações. Cada entrevistado também concedeu autorização para que a entrevista fosse gravada e posteriormente transcrita.

A análise de dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2011). Ressalva-se que, apesar de haver abrangente literatura a respeito dos sentidos do trabalho, a ênfase atribuída à categorização e à análise dos resultados tomou por base os estudos de Morin (2001). As respostas foram distribuídas em treze categorias iniciais, das quais resultaram três categorias finais. O Quadro 3 ilustra o processo de categorização: categorias iniciais; ideias-chave; exemplos das falas dos entrevistados.

Quadro 3 - Ideias-chave e principais falas dos entrevistados

	Categorias iniciais	Ideias-chave	Exemplos
1) Individual	Vínculo familiar	Influência da família; parentes que demandam cuidados especiais.	“O que me motivou mais foi o meu pai por ele ter essa deficiência de ser surdo mudo. O cuidado com ele me motivou a continuar no técnico” (E7, técnica).
	É intrinsecamente satisfatório	Prazer; gostar do que se faz; vocação; altruísmo; sentimento de realização; resolver problemas; aprendizagem; criatividade.	“Eu acho que é uma realização você poder servir ao próximo, você poder ser aquela ajuda pra quem realmente precisa” (E9, técnica).
	Mantém ocupado e	Não quer parar de trabalhar.	“Se eu tivesse muito dinheiro, eu reduziria a carga horário, mas não

	tem horários		pararia de trabalhar” (E13, técnico).
	Garante a segurança e a autonomia	Desvalorização salarial; autonomia nas atividades; sobrecarga; múltiplos empregos.	“Negativo, é o salário” (E16, técnica). “Trabalho em três serviços” (E7, técnica).
2) Organizacional	É fonte de experiências de relações humanas satisfatórias	Carinho e cobrança dos pacientes; falta de reconhecimento entre os pares; pertencimento a um grupo.	“O maior retorno é do paciente” (E2, enfermeira). “O relacionamento com os médicos é difícil” (E3, enfermeira).
	Hierarquia e reconhecimento organizacional	Fazer e saber produzem diferentes <i>status</i> e reconhecimento.	“Se nós não estivéssemos aqui, se não servíssemos para enfermagem, quem poderia fazer esse serviço?” (E16, técnica).
	É realizado de forma eficiente e leva a um resultado	Responsabilidades definidas; resultados úteis.	“A gente poder ajudar as pessoas a recuperar a saúde e reestabelecer sua vida é muito gratificante” (E13, técnico).
	Importância organizacional	Realizar atividade essencial.	“Se não fosse por nós, o hospital não existiria” (E14, técnica).
	Atividades mais complexas	Possibilidade de assumir outras atividades mais desafiadoras.	“Eu pretendo fazer um curso de enfermagem mais futuramente, trabalhar em algum outro setor, ali na tomografia, endoscopia” (E8, técnico).
	Exigência de desempenho	Cansaço físico, mental e emocional; lidar com a iminência da morte.	“Angústia, medo, desespero, já tive depressão, algumas situações te chocam, você gostaria de fazer mais e não pode” (E16, técnica).
3) Social	Retidão moral	Dignidade humana	“Tem que ter comprometimento com o trabalho, com o ser humano, com as colegas, com o hospital em si como instituição” (E11, técnica).
	Utilidade social	Um trabalho que tenha utilidade na sociedade	“É importante para a sociedade. Todo mundo um dia precisa vir ao hospital para se cuidar” (E14, técnica).
	Excelência dos serviços prestados	Centro de referência.	“Por se tratar de um serviço de referência, são muitos pacientes que procuram atendimento” (E14, técnica).

Fonte: Elaborado pelos autores (2020) a partir dos resultados da pesquisa.

4. Discussão dos resultados

A análise dos dados é apresentada segundo as categorias do estudo de sentidos do trabalho nas dimensões (i) individual; (ii) organizacional; (iii) social.

4.1 Sentidos do trabalho na dimensão individual

A dimensão individual foi analisada com base nos sentidos que o trabalho tinha para a própria pessoa (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Nesta dimensão foram identificadas as categorias: vínculo familiar; intrinsecamente satisfatório; mantém ocupado e tem horários; garante segurança e autonomia.

Embora, na literatura sobre sentidos do trabalho, diversos estudos abordem o vínculo familiar e a influência da família na escolha da profissão, essa categoria não é explorada nos estudos utilizados como base teórica para a presente pesquisa, entre

os quais: Morin (2001), Morin, Tonelli e Pliopas (2007), Rodrigues, Barrichello e Morin (2016), Rodrigues *et al.* (2017) e Nascimento *et al.* (2019). A família foi relatada como uma influência na escolha dessa profissão, por haver algum parente atuante na área, conforme expressa E12 (técnica): “já tenho pessoas da família que são da área, técnicos e enfermeiras”. E1 também refere contexto semelhante: “somos três irmãs e as três fizeram técnico e as três depois fizeram a faculdade. Foi incentivo delas e depois eu fui gostando”. Alguns entrevistados dizem que terem cuidado de familiares influenciou a escolha, nas palavras de E5 (enfermeira): “a minha motivação foi quando eu tinha 12 anos, meu pai faleceu com 82 anos. Quando vi ele no hospital, minha mãe me incentivou, fiz o técnico de enfermagem antes de ser enfermeira”.

A admiração por outras profissões da área da saúde aparece como um dos fatores que influenciou diretamente a escolha da profissão, conforme E9 (técnica): “eu sempre quis cursar medicina. Então, eu quis procurar uma profissão que fosse mais próximo dessa área pra mim ter a certeza de que eu realmente gostaria de ser médica. E eu me encantei pela profissão. Eu exerço bastante resgates, urgência e emergência, então, já essa parte pra mim foi suficiente, não quis continuar pra tentar ser médica”.

O encantamento com a profissão produz sentidos no trabalho, pois mostra que ele é intrinsecamente satisfatório (MORIN, 2001; RODRIGUES; BARRICHELO; MORIN, 2016; BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011). Os sentidos do trabalho apresentam-se para os entrevistados na forma de ‘gostar do que se faz’ (COMAZZETTO *et al.*, 2016), como expressa E1 (enfermeira): “um trabalho faz sentido quando é feito com amor, quando tem as coisas pra trabalhar e também o financeiro pesa não adianta. Só que vale mais o gostar porque se for só pelo dinheiro tu não vai ficar”.

A palavra ‘amor’ se fez presente na fala de todos os entrevistados, remetendo ao conceito de vocação (RODRIGUES; BARRICHELO; MORIN, 2016). O amor pela profissão e a percepção de que, mais do que um trabalho, esses profissionais exercem uma vocação constroem a forma como eles compreendem os sentidos do próprio trabalho, como evidencia E8 (técnico): “eu acho que eu definiria (o meu trabalho) como amor ao próximo porque a gente tem que ter muito amor a pessoa pra enfrentar tudo que a gente passa aqui dentro”.

Mesmo frente a problemas, os entrevistados não deixam de encontrar sentidos em seu trabalho, pois ele não se vincula somente à questão financeira: “eu saí de uma empresa em que eu ganhava o dobro que aqui, pra vim pra cá porque eu gosto de ajudar as pessoas mesmo, não é mesmo por salário. Eu gosto mesmo da profissão” (E2, técnico). Os sentidos do trabalho estão associados à vocação, um chamado para um propósito maior e altruísta (IRIGARAY *et al.*, 2019), como retrata a fala de E9 (técnica): “eu acho que é uma realização você poder servir ao próximo, você poder ser aquela ajuda pra quem realmente precisa”.

O trabalho com sentidos imbrica-se com a solução de problemas, o sentimento de competência, a superação de dificuldades, a criatividade (MORIN, 2001; RODRIGUES; BARRICHELO; MORIN, 2016; BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011). A resolução de problemas e a criatividade atribuem sentidos ao trabalho, pois articulam-se com a aprendizagem no ambiente laboral. A resolução de desafios organizacionais é um estimulador da criatividade (MORIN, 2001). A fala de E8 (técnico) enfatiza a utilização de atitudes criativas em seu trabalho: “criatividade quase que todo dia, vem uma pessoa ali e a gente tem que ser criativo pra enfrentar

ela e, é bem bom sabe, todo dia a gente aprende”. A possibilidade de aprender no contexto laborativo é importante para a percepção de sentidos no trabalho (ISAKSEN, 2000; RODRIGUES *et al.*, 2017).

Um trabalho com sentidos mantém o sujeito ocupado e tem horários e atividades programadas (MORIN, 2001), como explica E4 (enfermeira): “eu sempre gostei muito do que eu fiz, não gostaria de ficar sem trabalhar”. Tanto profissionais técnicos em enfermagem quanto enfermeiros têm definida sua rotina de atividades. O trabalho com sentidos garante segurança e autonomia (MORIN, 2001). Embora se assemelhem na forma de perceber os sentidos do próprio trabalho, é nítido o distanciamento entre as duas profissões, conforme relata E13 (técnico): “o enfermeiro tem muito mais autonomia para desempenhar algumas técnicas, algumas funções e até mesmo para coordenar o trabalho de equipe, ele tem que ter liderança”.

Salários justos propiciam liberdade e independência. Os entrevistados ressaltam a questão financeira como uma característica importante do trabalho, ao garantir a sobrevivência do indivíduo e promover sua autonomia (MORIN, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016; RODRIGUES *et al.*, 2017; NASCIMENTO *et al.*, 2019). No entanto, todos os profissionais, tanto técnicos quanto enfermeiros, não se mostraram satisfeitos com sua remuneração, como explicita a fala de E5 (enfermeira): “eu acho que a gente poderia ser mais valorizada financeiramente”, pois “o trabalho é fundamental, não só pelo sentimento, mas que tu precisas trabalhar, ter tua renda” (E15, técnica).

As dificuldades financeiras levam muitos entrevistados, mesmo aqueles que possuem graduação em enfermagem – um curso de nível hierárquico mais alto, a terem mais de um emprego para complementar a renda. E1 (enfermeira) expõe: “eu comecei a trabalhar em dois hospitais pra poder pagar a faculdade [de enfermagem]”. Ter mais de um emprego torna-se necessário devido ao salário ser insuficiente para garantir a liberdade e a independência desejadas. Tal situação leva ao trabalho dobrado ou até mesmo triplicado, como revela E7 (técnica): “se eu tivesse um pouco de dinheiro a mais daí largaria de um, não ficaria nos dois empregos”.

Esse contexto gera sobrecarga, pois os profissionais acabam trabalhando muitas horas por dia, como exemplifica E7 (técnica): “aqui eu faço das 7hs às 13hs e lá na outra empresa, eu faço das 19hs às 7hs. Então, eu trabalhei essa noite, estou vindo de um plantão, saí da outra empresa e vim direto para o hospital”. A sobrecarga em consequência de dificuldades financeiras foi pouco relacionada aos sentidos do trabalho na literatura utilizada como base teórica para o presente estudo. Por conseguinte, aqui emergiu uma nova categoria.

4.2 Sentidos do trabalho na dimensão organizacional

A dimensão organizacional foi analisada com base nos sentidos encontrados na relação da pessoa com a organização (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Nessa dimensão foram identificadas as categorias: fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; hierarquia e reconhecimento organizacional; realização eficiente que conduz a um resultado; importância organizacional; atividades mais complexas; exigência de desempenho.

As experiências de relações humanas satisfatórias (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016), tanto com os pares (MORIN, 2001) como com os

clientes (NASCIMENTO *et al.*, 2019) são fonte de sentidos do trabalho. As relações entre as pessoas e o desenvolvimento de laços sociais são vistos, neste estudo, principalmente, entre os profissionais e seus pacientes, como evidencia E2 (enfermeira): “o maior retorno é do paciente”. E11 (técnica) reforça essa percepção: “já recebi uma flor de presente na porta do meu apartamento em agradecimento”.

Entretanto, os entrevistados consideram que, em alguns momentos, os pacientes exigem excessivamente – “principalmente, na parte particular, que acham que porque estão pagando você é obrigado a fazer tudo” (E10, técnica) –, ocasionando esgotamento físico e psíquico na equipe. A fala de E1 ilustra o contexto de estresse: “ontem tinha um senhor que ele veio e me disse: ‘você vai chamar o médico aqui porque senão eu vou chamar a polícia’”.

Observa-se que os enfermeiros foram os que mais citaram conflitos com os médicos, principalmente em função da hierarquia e da autonomia, como explica E2 (enfermeira): “em algumas situações somos podadas pelos médicos. Lidar com médicos é bastante difícil, são indelicados, não aceitam muito o enfermeiro”. E3 (enfermeira) mostra semelhante percepção: “o relacionamento com os médicos é difícil, eles não são flexíveis e exigem um monte de coisas que o hospital não tem condições financeiras, muitas vezes sei que pedem coisas que não vão ocupar. Também lido com agenda, que são cheias e tem um tempo e eles querem marcar no dia que querem. Eles têm razão de tudo”. Desta forma, os sentidos do trabalho advindo do reconhecimento (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016; RODRIGUES *et al.*, 2017) entre os colegas fica comprometido.

Mesmo que hierarquicamente os médicos não sejam superiores aos enfermeiros, eles têm maior prestígio social e, por vezes, gozam de mais privilégios que os outros empregados do hospital. No entanto, o respeito e a estima de superiores e colegas é importante para que as pessoas sintam-se reconhecidas (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016; RODRIGUES *et al.*, 2017) no ambiente de trabalho. As diferenças de hierarquia aparecem também entre técnicos de enfermagem e enfermeiros, como mostra o relato de E6 (enfermeira): “é bastante estressante, os técnicos [de enfermagem] ficam de picuinhas e isso é estressante”.

Apesar de alguns estudos demonstrarem que, na estrutura hierárquica dos hospitais, prevalece a obediência aos superiores (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016), a relação entre enfermeiros e técnicos é considerada de modo diferente por alguns entrevistados, como relata E14 (técnica): “somos amigas fora e dentro do trabalho”. Os técnicos de enfermagem ressaltam o significado da equipe, mostrando a importância do sentimento de pertencimento a um grupo (NASCIMENTO *et al.*, 2019), como ilustra o depoimento de E9 (técnica): “é uma amizade bem boa a equipe da emergência tem uma amizade incrível”.

Quanto ao relacionamento entre enfermeiros e técnicos de enfermagem, os primeiros são percebidos como tendo mais *status* hierárquico (PEDUZZI; ANSELMINI, 2002; VAN DYK; SIEDLECKI; FITZPATRICK, 2016), conforme evidencia a fala de E6 (enfermeiro): “ponto positivo é poder coordenar eles (os técnicos). É um curso superior tem mais conhecimento e também pelo *status*”. Em outros momentos, os técnicos de enfermagem ressaltam sua importância organizacional frente ao *status* dos enfermeiros, pois “se nós não estivéssemos aqui, se não servíssemos para enfermagem, quem poderia fazer esse serviço?” (E16, técnica).

Estes relatos corroboram os achados de Peduzzi e Anselmi (2002) que mostram ter o enfermeiro como responsável por atividades de administração e supervisão, cabendo aos técnicos o trabalho operacional, a realização de atividades com os pacientes (PEREIRA *et al.*, 2009). Essa divisão entre o saber e o pensar das profissões gera diferentes *status* e reconhecimentos diversos (PEREIRA *et al.*, 2009) entre os profissionais analisados. Não foram percebidas diferenças de gênero como evidenciado no estudo de Eriksen e Dahle (2019). Ressalva-se, no entanto, que há muito mais mulheres do que homens trabalhando nas áreas hospitalares investigadas.

O trabalho torna-se importante para as pessoas, à medida que seja organizado de forma eficiente e possua objetivos estabelecidos para o cumprimento de tarefas, como expõe E13 (técnico): “sou responsável, geralmente, na administração de medicação, ou de curativos, ou auxílios a reanimações cardiopulmonares”. A organização da rotina faz com que a gestão da empresa chegue a resultados úteis (MORIN, 2001; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016). O fato de os entrevistados verem que seu trabalho leva a um resultado faz com que o trabalho adquira sentidos, como expressa E13 (técnico): “a gente poder ajudar as pessoas a recuperar a saúde e reestabelecer sua vida é muito gratificante”.

Os entrevistados percebem sua importância organizacional como um meio de encontrar os sentidos do trabalho: “se não fosse por nós, o hospital não existiria.” (E14, técnica). A possibilidade de crescer na organização pelo exercício de atividades mais complexas e específicas também é fonte de sentidos no trabalho, como diz E8 (técnico): “eu pretendo fazer um curso de enfermagem mais futuramente, trabalhar em algum outro setor, ali na tomografia, endoscopia”. Essa categoria foi pouco percebida na fala dos enfermeiros, aparecendo mais na dos técnicos de enfermagem, justamente pela possibilidade de eles se tornarem enfermeiros.

Um dos grandes desafios para a profissão centra-se na exigência de desempenho, como especifica E1 (enfermeira): “eu acho que mais é cobrança da chefia porque ali eu não tenho medo de trabalhar, o que vem assim eu acho que eu sei fazer tudo direitinho”. Intensas demandas, exigências de desempenho, estresse são fatores determinantes para o surgimento da insatisfação no trabalho (MORIN, 2001). Atuar na área da saúde, mais especificamente dentro de hospitais, carrega grandes desafios, entre eles a sobrecarga de trabalho, conforme especifica E13 (técnico): “são números elevados de procedimentos a serem realizados e isso reflete num cansaço físico, mental e até mesmo emocional”.

A inevitável necessidade de lidar de perto com a iminência da morte também é identificada com um desafio da profissão, nas palavras de E16 (técnica): “angústia, medo, desespero, já tive depressão, algumas situações te chocam, você gostaria de fazer mais e não pode. Apesar de ser um curso natural, a morte é ainda uma perda grande”. As profissões analisadas neste estudo demandam uma carga psicológica muito elevada e os níveis de estresse aos quais os profissionais estão submetidos podem comprometer sua saúde física e mental, elevando, por consequência, o número de afastamentos de empregados da organização.

4.3 Sentidos do trabalho na dimensão social

A dimensão social foi analisada com base nos sentidos encontrados na relação da pessoa com a sociedade (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Nessa dimensão

foram identificadas as categorias: retidão moral; utilidade social; excelência dos serviços prestados.

Os entrevistados não mencionaram aspectos que remetam à moralidade. Esse resultado é coerente com o estudo de Rodrigues *et al.* (2017) que mostra ser a retidão moral um dos construtos antecedentes que não apresentaram relação significativa com o sentido do trabalho para peritos policiais. No entanto, alguns relatos indicam que os supervisores visam proporcionar um ambiente que presta atenção à dignidade humana (RODRIGUES *et al.*, 2017). Ainda que o trabalho dos profissionais pesquisados tenha um ritmo acelerado e que eles considerem a vida dos outros como mais importante, E1 (enfermeira) observa: “(os empregados) têm direito ao lanche. Nós temos que parar, não interessa. Aí eu digo: ‘vai que eu fico aqui’. Eu tento fazer isso pra elas, por exemplo, agora uma foi carregar o paciente sozinha, eu digo: ‘não pode acontecer isso, tu tem que chamar a gente’. Eu sou insistente, mas geralmente é a rotina”.

Os entrevistados também relataram a importância de fazer “coisas mais corretas possíveis. Pra nós que lidamos com vida, é importante” (E12, técnica). Deste modo, os sentidos do trabalho evidenciam que o erro não é cogitado nesse ambiente laboral, por ter implicações para a sociedade: “o papel aqui não deu certo você vai rasgar e vai fazer de novo, mas nós, com o paciente não pode trazer o remédio errado pro paciente, você mata. Se você faz qualquer coisa de errado não tem volta” (E1, enfermeira).

Esses depoimentos enfatizam a utilidade social (RODRIGUES *et al.*, 2017) do trabalho dos profissionais entrevistados ao revelar que ele é útil para outras pessoas: “é importante para a sociedade. Todo mundo um dia precisa vir ao hospital para se cuidar” (E14, técnica). O reconhecimento social pela excelência dos serviços prestados, tornando o hospital uma referência, influencia nos sentidos do trabalho, como especifica E14 (técnica): “por se tratar de um serviço de referência, são muitos pacientes que procuram atendimento”. A categoria ‘referência pela excelência no trabalho’ emerge, portanto, como uma categoria nos sentidos do trabalho, visto que outros estudos sobre essa temática não indicam esse aspecto.

Os resultados mostram que a dimensão social tem menos categorias frente aos aspectos individuais e organizacionais que atribuem sentidos ao trabalho. Isso pode estar relacionado ao fato de os profissionais da saúde entrevistados não questionarem a importância social de seu trabalho, por ser ele indiscutivelmente relevante socialmente e já estar naturalizado na sociedade.

Esse achado também se justifica por estarem os sentidos do trabalho mais ligados à garantia de segurança (relacionado aos aspectos financeiros) (MORIN, 2001; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016) e a ser a atividade intrinsecamente satisfatória (dimensão individual) (MORIN, 2001; BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016), sendo elas essenciais para a pessoa desenvolver seu trabalho. As categorias da dimensão organizacional são aquelas que levam os empregados a mudarem de organização, buscando obter mais sentidos em sua profissão. Esses resultados são importantes, pois mostram que as empresas podem desenvolver políticas e práticas de gestão de pessoas, a fim de atribuir mais sentidos ao trabalho; reter seus empregados; melhorar a qualidade da produtividade; diminuir os índices de absenteísmo e de rotatividade (RODRIGUES *et al.*, 2017).

5. Considerações finais

Existem diferentes contextos laborais e estudos que contemplam os sentidos do trabalho e tornam-se importantes para a gestão das organizações. Nesta pesquisa, foram identificadas três dimensões referentes aos sentidos do trabalho de profissionais de enfermagem: individual; organizacional; social.

Há intensa percepção da importância social do trabalho aqui pesquisado. Os entrevistados atribuem, fortemente, seus sentidos do trabalho a questões pertinentes a 'ajudar ao próximo'. Em suas falas os entrevistados reconhecem seu trabalho como importante e isso constrói seus sentidos para eles. Os relatos dos profissionais pesquisados aproximam-se, independentemente de seu grau hierárquico, pois o sentimento de amor ao próximo e a certeza de estarem efetivamente exercendo uma vocação contribuem para que eles consigam enfrentar as dificuldades da profissão e, apesar de tantas adversidades, sintam-se realizados. As diferenças entre os dois grupos de profissionais pesquisados localizam-se nas categorias: relacionamento entre colegas; experiência de relações humanas satisfatórias; reconhecimento pelos superiores.

Como categorias emergentes deste estudo, destacam-se: o vínculo familiar como influência na escolha da profissão e na permanência nela; a importância organizacional do trabalho desempenhado; a possibilidade de desenvolver atividades mais complexas; o reconhecimento das organizações pela excelência dos serviços prestados ou dos produtos desenvolvidos. Destaca-se que estresse, salário e relacionamento com colegas (médicos) são fatores que afetam a categoria segurança e autonomia no trabalho. As novas categorias que emergiram negativamente, neste estudo, foram: exigência do desempenho; hierarquia; reconhecimento organizacional. Nelas, fazer e saber produzem diferentes *status* e reconhecimentos diversos, sendo fonte de conflitos organizacionais.

A presente pesquisa evidenciou também mudanças nas relações de trabalho. Apesar de o salário ocupar importante lugar nos sentidos do trabalho, os indivíduos têm buscado outras formas de se identificar com a atividade que exercem. As mudanças detectadas ressaltam a importância de desenvolver estudos que analisem os sentidos de trabalho nas novas relações laborais. Nesse contexto, torna-se pertinente analisar especificamente os profissionais da saúde que, apesar de gozarem de importante prestígio social, sofrem com a desvalorização salarial, não deixando, no entanto, de encontrar sentidos em seu trabalho.

O presente estudo oferece uma contribuição gerencial ao mostrar que os hospitais podem melhor trabalhar os conflitos hierárquicos, a fim de aprimorar o reconhecimento do trabalho entre os profissionais da saúde estudados e os médicos. Como ressaltaram os técnicos entrevistados, se eles não fizessem o trabalho operacional, enfermeiros e médicos teriam que se submeter a fazê-lo. Por conseguinte, os técnicos merecem receber suporte e reconhecimento de seus colegas e da organização. É oportuno também analisar a questão salarial, a qual tem levado os pesquisados a buscar formas de complementar sua renda, ocasionando sobrecarga laboral. A maior valorização salarial conduziria à diminuição do número de acidentes de trabalho e de afastamentos por problemas de saúde.

Neste contexto, evidencia-se oportuno analisar quantitativamente os gastos financeiros das empresas com o afastamento de empregados. Pode-se analisar se os salários estão de acordo com o mercado de trabalho e quais são as necessidades/expectativas dos empregados, identificando a conexão entre problemas financeiros e rotatividade e absenteísmo. Estudos futuros também podem abordar a influência de gênero na profissão, pois a minoria da categoria é composta pelo sexo masculino. Sugere-se expandir a presente pesquisa para outras categorias profissionais.

Uma limitação da pesquisa foi ter sido ela realizada em apenas um hospital e por consequência os dados não poderem ser generalizados. Ressalta-se que as entrevistas foram realizadas dentro do local de trabalho, o que pode causar algum desconforto ao entrevistado, alterando as respostas expressas nas entrevistas.

Referências

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARRETT, A. K.; DAILEY, S. A new normal? Competing national cultural discourses and workers' constructions of identity and meaningful work in Norway. **Communication Monographs**, v. 85, n. 2, p. 284–307, 2018. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1372587>

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 2, p. 143–159, 2011. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902011000200003>

BERNARDO, A. B. I.; LEVY, S. R.; LYTLE, A. E. Cult urally Rele vant Meaning s of the Protestant Wor k Ethic and At titudes towa rds Po or P ersons. **Spanish Journal of Psychology**, p. 1-9., 2018. <https://doi.org/10.1017/sjp.2018.48>

BIANCHI, E. M. P. G. Meaning of Work for Managers in the Brazilian Contemporary Business Context. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 19, n. 5, 2018. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg180046>

BITENCOURT, B. M.; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências Da Administração**, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n31p30>

BORCHARDT, P.; BIANCO, M. D. F. Meanings of Volunteer Work: a Study With Members of a Lutheran Institution. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 17, n. 5, p. 61-84, 2016. <https://doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v17n5p61-84>

CALO, T. J. The generativity track: A transitional approach to retirement. **Public Personnel Management**, v. 34, n. 4, p. 301-312, 2005. <https://doi.org/10.1177/009102600503400402>

CHEREM, E. O.; ALVES, V. H.; RODRIGUES, D. P.; PIMENTA, P. C. O.; SOUZA, F. D. L.; GUERRA, J. V. V. Processo de terapia transfusional em unidade de terapia

intensiva neonatal: O conhecimento do enfermeiro. **Texto e Contexto Enfermagem**, v. 27, n. 1, 2018.

CODA, R.; FONSECA, G. F. Em busca do significado do trabalho: Relato de um estudo qualitativo entre executivos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 6, n. 14, p. 7-18, 2004.

COMAZZETTO, L. R.; VASCONCELLOS, S. J. L.; PERRONE, C. M.; GONÇALVES, J. A. Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, p. 145–157, 2016. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001352014>

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Decreto nº 94.406/87**: Regulamenta a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da Enfermagem, e dá outras providências. Brasília, DF: Autor, 1986. Disponível em internet: <http://www.cofen.gov.br>

CRUZ, A. M.; ALMEIDA, N. G.; FIALHO, A. V. M.; RODRIGUES, D. P.; FIGUEIREDO, J. V.; OLIVEIRA, A. C. S. Percepção da enfermeira docente sobre sua qualidade de vida. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, v. 16, n. 3, p. 382 – 390, 2015.

CRUZ, E. J. E. R.; SOUZA, N. V. D. O. Repercussões da variabilidade na saúde do enfermeiro intensivista. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 10, n. 4, p. 1102-13, 2008.

DA CUNHA, K. S.; DE ANDRADE, S. R.; ERDMANN, A. L. Enfermeiro gestor universitário: Uma teoria fundamentada nos dados. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 26, 2018. DOI: 10.1590/1518-8345.2199.2980

DESLAURIERS, J.-P.; KERISIT, M. O delineamento da pesquisa qualitativa. In: POUPART, J.; DESLAURIERS, J.-P.; GROULX, L.-H.; LAPERRIÈRE, A.; MAYER, R.; PIRES, A. P. **A pesquisa qualitativa**. Enfoques epistemológicos e metodológicos. 4. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2014, p. 127-153.

DIK, B. J.; DUFFY, R. D. Calling and vocation at work: definitions and prospects for research and practice. **The Counseling Psychologist**, v. 37, n. 3, p. 424–450, 2009. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>

DIK, B. J.; SHIMIZU, A. B. Multiple meanings of calling: next steps for studying an evolving construct. **Journal of Career Assessment**, v. 27, n. 2, p. 323–336, 2019. <https://doi.org/10.1177/1069072717748676>

ERIKSEN, T. R.; DAHLE, R. Dirty Work in a Norwegian Health Context (The Case of Norway). In: **Dilemmas of Care in the Nordic Welfare State**, p. 101-111, 2019. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351159968-7>

FILSTAD, C.; TRAAVIK, L. E. M.; GORLI, M. Belonging at work: the experiences, representations and meanings of belonging. **Journal of Workplace Learning**, v. 31, n. 2, p. 11-142, 2019. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2018-0081>

GAGNÉ, M.; FOREST, J.; GILBERT, M.; AUBÉ, C.; MORIN, E.; MALORNI, A. The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. **Educational and Psychological Measurement**, v. 70, n. 4, p. 628-646, 2010. doi:10.1177/0013164409355698

GEOVANINI, T. **História da enfermagem: Versões e interpretações**. 2 ed. Rio de Janeiro: Revinter, 2005.

IRIGARAY, H. A. R.; OLIVEIRA, L. B.; BARBOSA, E. S. T.; MORIN, E. M. Employment Relationships and Meaning of Work: a Research With Higher Education Professors. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 1, p. 1-28, 2019. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190070>

ISAKSEN, J. Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. **Journal of Humanistic Psychology**, v. 40, n. 3, p. 84-107, 2000.

JONSSON, H.; BORELL, L.; SADLO, G. Retirement: An occupational transition with consequences for temporality, balance and meaning of occupations. **Journal of Occupational Science**, v. 7, n. 1, p. 29-37, 2000. <https://doi.org/10.1080/14427591.2000.9686462>

LIEFF, S. J. Perspective: the missing link in academic career planning and development: pursuit of meaningful and aligned work. **Academic Medicine**, v. 84, n. 10, p. 1383-1388, 2009. doi:10.1097/ACM.0b013e3181b6bd54

LIMA, R. B. S.; DIAS, M. S. A.; BRITO, M. C. C.; SILVA, A. V.; SILVA, L. M. S.; COUTINHO, J. F. V. Representações sociais de estudantes na construção da identidade profissional do enfermeiro. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, v. 19, p. 1-8, 2018.

LOPES, H. The moral dimensions of the employment relationship: institutional implications. **Journal of Institutional Economics**, v. 14, n. 1, p. 103-125, 2018. <https://doi.org/10.1017/s1744137417000170>

MARTELA, F.; PESSI, A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. **Frontiers in Psychology**, v. 9, 2018. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>

MARTINS, F. Z.; DALL'AGNOL, C. M. Centro cirúrgico: desafios e estratégias do enfermeiro nas atividades gerenciais. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 37, n. 4, 2016. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2016.04.56945>

MARTINS, R. D.; CERUTTI, P. S.; VAZ, E. D.; GALLON, S. Sentidos do trabalho na percepção de pessoas que exercem trabalho comum. **Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho**, v. 21, n. 1, p. 1-15, 2019. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i1p1-15>

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. edição especial 1, p. 47-56, 2007.

MOTA, D. B.; GOMES, A. M. T.; SILVA, A. C. S. S.; RAMOS, R. S.; NOGUEIRA, V. P. F.; BELÉM, L. S. Representações sociais da autonomia do enfermeiro para acadêmicos de enfermagem. **Revista Cuidarte**, v. 9, n. 2, p. 2215-2232, 2018. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i2.528>

NASCIMENTO, R. L.; SANTOS, A. S. L.; PINHO, A. P. M.; LIMA, T. C. B. de. O Sentido do Trabalho para o Agente Funerário. **Revista de Ciências da Administração**, v. 21, n. 53, p. 112-128, 2019. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2019V21n53p112>

OLIVEIRA, B. M. F.; DAHER, D. V. A prática educativa do enfermeiro preceptor no processo de formação: o ensinar e o cuidar como participantes do mesmo processo. **Revista Docência do Ensino Superior**, v. 6, n. 1, p. 113-138, abr. 2016.

PEDUZZI M.; ANSEMI M. L. O processo de trabalho de enfermagem: A cisão entre o planejamento e execução do cuidado. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 55, n. 4, p. 392-398, 2002.

PEREIRA, M. J. B.; FORTUNA, C. M.; MISHIMA, S. M.; ALMEIDA, M. C. P.; MATUMOTO, S. A enfermagem no Brasil no contexto da força de trabalho em saúde: Perfil e legislação. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 62, n. 5, p. 27-51, 2009.

PERES, A. M.; EZEAGU, T. N. M.; SADE, P. M. C.; SOUZA, P. B.; GÓMEZ-TORRES, D. Mapeamento de competências: Gaps identificados na formação gerencial do enfermeiro. **Texto e Contexto Enfermagem**, v. 26, n. 2, 2017.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. M. Os Sentidos Do Trabalho Para Profissionais De Enfermagem: Um Estudo Multimétodos. **Revista de Administração de Empresas**, v. 56, n. 2, p. 192–208, 2016.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; IRIGARAY, H. A. R.; SOARES, D. R.; MORIN, E. M. Work and Its meanings: a study of forensic experts in the Federal Police. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 6, p. 77-98, 2017. <https://doi.org/10.1590/0034-7612159318>

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, p. 332-345, 2015. <https://doi.org/10.1590/1679-395117179>

SARNOWSKA, J.; WINOGRODZKA, D.; PUSTULKA, P. The Changing Meanings Of Work Among University-Educated Young Adults From A Temporal Perspective. **Przegląd Socjologiczny**, v. 67, n. 3, 2018. <https://doi.org/10.26485/Ps/2018/67.3/5>

SCHWEITZER, L.; GONÇALVES, J.; TOLFO, S. da R.; SILVA, N. Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 103–116, 2016. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.1.680>

SILVA, R. D.; PALASSI, M. P. Os Sentidos Da Participacao Dos Colaboradores Nos Projetos De Acoes Sociais Dos Correios Do Estado De Espirito Santo. **Organizações & Sociedade**, p. 265-286, 2009.

SILVA, K.; BORGES, G.; MAFRA, F.; CAPPELLE, M. Ser Prostituta: o Sentido do Trabalho Moralmente Inaceitável. **Gestão.org**, v. 11, n. 2, p. 215–246, 2013.

SOARES, M. I.; CAMELO, S. H. H.; RESCK, Z. M. R.; TERRA, F. S. Nurses' managerial knowledge in the hospital setting. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 69, n. 4, p. 631-7, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690409i>

TOLFO, S. R.; COUTINHO, M. C.; BAASCH, D.; CUGNIER, J. C. Sentidos y significados del trabajo: Un análisis con base em diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. **Universitas Psychología**, v. 10, n. 1, p. 175-188, 2011.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, v. 3, Out., p. 20–27, 2009.

VAN DYK, J.; SIEDLECKI, S. L.; FITZPATRICK, J. J. Frontline nurse managers' confidence and self-efficacy. **Journal of Nursing Management**, v. 24, p. 533-539, 2016. <https://doi.org/10.1111/jonm.12355>

VENTURA, P. F. E. V.; FREIRE, E. M. R.; ALVES, M. Participação Do Enfermeiro Na Gestão De Recursos Hospitalares. **Revista Gestão & Saúde**, v. 7, n. 1, p. 126-147, 2016.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Revista Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, ago./dez. 2014.