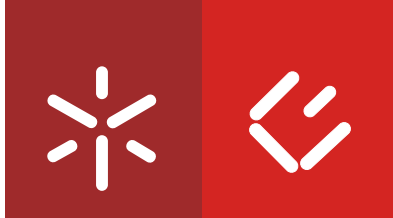


Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Angélica da Conceição Moreira Magalhães

**Valores de trabalho entre diferentes gerações
e satisfação no trabalho: Um estudo
exploratório com enfermeiros(as)
de saúde materna e obstetrícia**



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Angélica da Conceição Moreira Magalhães

**Valores de trabalho entre diferentes gerações
e satisfação no trabalho: Um estudo
exploratório com enfermeiros(as)
de saúde materna e obstetrícia**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Gestão de Unidades de Saúde

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Ana Paula Ferreira
e da
Professora Doutora Gina Gaio Santos

DECLARAÇÃO

Nome: Angélica da Conceição Moreira Magalhães

Endereço eletrónico: angelicamag@gmail.com Telefone: 915301590

Cartão de Cidadão: 11045375

Título do projeto: Valores de trabalho entre diferentes gerações e satisfação no trabalho: Um estudo exploratório com enfermeiros(as) de saúde materna e obstetrícia

Orientador: Professora Doutora Ana Paula Ferreira e Professora Doutora Gina Gaio Santos

Ano de conclusão: 2018

Mestrado em Gestão de Unidades de Saúde

DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO EM VIGOR, NÃO É PERMITIDA A REPRODUÇÃO DE QUALQUER PARTE DESTE PROJETO

Universidade do Minho, ____/____/_____

Assinatura:

AGRADECIMENTOS

Às minhas orientadoras, Professora Doutora Ana Paula Ferreira e Professora Doutora Gina Gaio Santos, quero agradecer o acompanhamento que me dedicaram e a disponibilidade manifestada ao longo da realização deste trabalho.

Às minhas colegas de trabalho Elisabete, Joana e Sara, pelo apoio, compreensão e incentivo.

Ao Carlos, pela força e amizade.

Às Enfermeiras que colaboram no estudo.

Finalmente, um agradecimento especial ao Nuno, Afonso e aos meus pais, por não me deixarem desistir, neste ano tão difícil! Mãe, exemplo de força ao longo destes meses!

Muito obrigada!

RESUMO

Valores de trabalho entre diferentes gerações e satisfação no trabalho: Um estudo exploratório com enfermeiras de saúde materna e obstetrícia

O presente trabalho procurou analisar a relação entre os valores de trabalho de três diferentes gerações de enfermeiras de saúde materna e obstetrícia e os seus níveis de satisfação no trabalho. É uma constante preocupação, por parte das organizações, as questões relacionadas com a satisfação. Por outro lado, os valores do trabalho estão relacionados com o processo de socialização dos funcionários, laboral ou extralaboral. Identificar os valores de trabalho da geração Millennial, geração X e geração Baby Boomer foi um dos objetivos deste trabalho, assim como perceber se há semelhanças ou diferenças destes valores nas três gerações. Por fim, procurou-se compreender se essas diferenças ou semelhanças influenciam a satisfação das enfermeiras em estudo. Este estudo baseou-se na observação do comportamento de dois tipos de valores do trabalho: os valores intrínsecos e extrínsecos. Os primeiros dizem respeito à importância que os indivíduos atribuem às recompensas do seu próprio trabalho, ou seja, da natureza do trabalho. Os valores extrínsecos dizem respeito à importância que se atribui às metas que advêm do resultado do trabalho (encarado como um instrumento para a obter determinados fins). A população estudada foi constituída por dez enfermeiras especialistas de saúde materna e obstetrícia de unidades de saúde de Famalicão, Barcelos e Braga. Optou-se por estudo do tipo exploratório descritivo, com abordagem qualitativa. A estratégia de recolha de dados foi a entrevista semiestruturada. Os principais resultados apontam para que os valores com mais visibilidade na geração Baby Boomer são os valores extrínsecos, ou seja, os valores em que as metas são conseguidas através do resultado do trabalho. Os valores com mais visibilidade na geração X são os valores intrínsecos, ou seja, os valores em que as metas se alcançam pelo próprio trabalho. A geração Millennial, caracteriza-se pelo equilíbrio dos dois valores referidos - intrínsecos e extrínsecos. Destaca-se a importância da família na geração "Millennial" e X e para os baby Boomers a estabilidade é mais valorizada. Demonstra-se ainda que as enfermeiras de saúde materna manifestam satisfação no seu trabalho, predominantemente pelos valores intrínsecos do trabalho.

Palavras-chave: Valores de trabalho, Satisfação no Trabalho, *Millennials*, diferentes gerações, *Baby Boomers*

ABSTRACT

Work values between different generations and work satisfaction: An exploratory study with nurses (nurses) of maternal health and obstetrics

The present study sought to analyze the relationship between the work values of three different generations of nurses of maternal and obstetrical health and their levels of job satisfaction. On the other hand, the work values are related to the socialization process of the employees, at work or non-work spheres. Identifying the work values of the Millennial generation, generation X and Baby Boomer generation was one of this study's goal, as well as to realize if there are similarities or differences of values in the three generations. Finally, a second goal was to understand if these differences or similarities influence the nurses satisfaction under study. This study was based on the observation of the behavior of two types of work values: intrinsic and extrinsic values. The first concerns the importance that individuals attribute to the rewards of their own work, that is, the nature of work. Extrinsic values refer to the importance attributed to the goals that come from the result of the work (seen as an instrument to achieve certain ends). The study population consisted of ten nurses specialized in maternal health and obstetrics of health units in Famalicão, Barcelos and Braga. We chose a descriptive exploratory study, with a qualitative approach. The data collection strategy was the in-depth interviews. The main results point to the values with more visibility in the Baby Boomer generation are the extrinsic values, that is, the values in which the goals are achieved through work efforts and corresponding outcomes. The values with more visibility in generation X are the intrinsic values, that is, the values in which the goals are reached by the work itself. The Millennial generation is characterized by a balance between the previous set of values - intrinsic and extrinsic. Job satisfaction is considered to be fundamental in assuring good productivity levels. The findings show that Generation X work satisfaction is influenced by intrinsic values, whereas in the Baby Boomer generation the work satisfaction is influenced by extrinsic values. On the other hand, the Millennial generation work satisfaction is an outcome of both set of work values: intrinsic and extrinsic. As a major finding, our study highlights the importance of the family in both Millennial and X generations, while for the baby Boomers the stability is more valued. It is also demonstrated that maternal health nurses' were satisfied in their work, due to the importance given to intrinsic values.

Keywords: Work Values, Job Satisfaction, Millennials, Different Generations, Baby Boomers

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Caracterização Sócio-profissional.....	14
Tabela 2: Expetativas para o desempenho de enfermeiro especialista de saúde materna e obstetrícia nos cuidados de saúde primários	18
Tabela 3: Perceção do significado de satisfação com a profissão e o trabalho de enfermeira especialista de saúde materna e obstetrícia.....	21
Tabela 4: Tabela 4: Perceção do significado de satisfação com a profissão e o trabalho de enfermeira especialista de saúde materna e obstetrícia.....	24
Tabela 5: Tabela 5: Perceção da relação entre valores de trabalho e Satisfação no trabalho.....	27
Tabela 6: Comparação de valores de trabalho para as três gerações de enfermeiras obstetras.....	31

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

SNS - Sistema Nacional de Saúde

CSP - Cuidados de Saúde Primários

ULS - Unidade Local de Saúde

OMS - Organização Mundial de Saúde

USF - Unidade de Saúde Familiar

UCC - Unidade de Cuidados da Comunidade

DR - Diário da República

REPE - Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro

ACeS - Agrupamentos de Centros de Saúde

ÍNDICE

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vii
Work values between different generations and work satisfaction: An exploratory study with nurses (nurses) of maternal health and obstetrics.....	vii
Lista de Tabelas	ix
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos	xi
Introdução.....	1
capítulo 1 - revisão da literatura	3
1.1 Concetualização de valores de trabalho	3
1.2. Os Valores de Trabalho nas diferentes Gerações	5
1.3. Satisfação no Trabalho	7
1.4. A satisfação no trabalho dos enfermeiros	10
1.5. Valores de Trabalho e Satisfação no Trabalho	11
capítulo 2 - contexto do estudo	12
2.1 - Introdução	12
2.2 - Caracterização da Profissão	12
2.3 - Descrição da Problemática e Enquadramento do Tema	14
capítulo 3 - metodologia.....	16
3.1 Definição da Metodologia e Caracterização dos participantes do estudo.....	16
3.1.2. Descrição da análise e tratamento dos dados.....	18
capítulo 5 - apresentação e discussão de Resultados.....	19
Capítulo 5 - Conclusão.....	32
Anexo I – guião de entrevista	41
Anexo II - Quadros Síntese das Categorias Subcategorias e Unidade de Análise	49
5.3.1 Área temática I- Expetativas para o desempenho de enfermeiro especialista de saúde materna e obstetrícia nos cuidados de saúde primários	50
5.3.2- Área temática II – Perceção do significado de satisfação com a profissão e o trabalho de enfermeira especialista de saúde materna e obstetrícia	51

5.3.3 - Área temática III – Percepção de valores de trabalho de enfermeira especialista	52
5.3.4 - Área temática IV – Percepção da relação entre valores de trabalho e Satisfação no trabalho	53

INTRODUÇÃO

Os valores de trabalho entre diferentes gerações têm sido pouco estudados no nosso país. Parece-nos de extrema importância conhecer estes valores das diferentes gerações de enfermeiros especialistas de saúde materna e perceber de que forma eles influenciam a sua satisfação no trabalho. É um desafio para a gestão saber lidar com um conjunto tão diversificado de gerações, evitando conflitos e mantendo-os satisfeitos e produtivos. Assim, ao entender cada geração e oferecendo aos funcionários o que eles necessitam para prosperar, os gestores podem fazer mais para aumentar a produtividade, a satisfação e a permanência dos funcionários (Kogan, 2007 cit por Keepnews et al, 2010). No que diz respeito à satisfação, para Biscaia (2006) índices elevados de satisfação laboral nos profissionais de saúde estão associados a uma maior disponibilidade para o utente e maior atenção aos aspetos psicossociais das queixas. Já Spector (1997, p.2) refere que *“A satisfação no trabalho é simplesmente a forma como as pessoas se sentem em relação aos seus empregos ou a diferentes aspetos dos mesmos...”*

No contexto atual, assiste-se a uma série de manifestações de descontentamento no sector da saúde, nomeadamente de enfermeiros e mais concretamente dos enfermeiros especialistas. Desde maio de 2017 que são frequentes as notícias, nos diversos meios de comunicação social, de protestos dos enfermeiros, greves e ameaças de novas greves.

Assistiu-se a uma união de diferentes gerações de enfermeiros na última manifestação realizada em Lisboa em setembro de 2017, como podemos ler no Diário de notícias, pela Agência Lusa (2017)

“... Mais de três mil enfermeiros começaram hoje pelas 14:00 uma manifestação entre o Palácio de Belém e a Assembleia da República, em Lisboa... Os enfermeiros cumprem hoje o último de cinco dias de greve nacional, sendo que, durante os quatro primeiros dias de paralisação, a adesão dos profissionais rondou valores entre os 80% e os 90%” e no Jornal Público (2017) *“..., mas é o protesto dos enfermeiros especialistas em saúde materna e obstétrica, que começaram por se recusar a desempenhar as funções específicas enquanto não receberem mais por isso, que tem marcado a atualidade”*

Este é, portanto, um tema atual e que requer muita atenção dos investigadores, enfermeiros e gestores. Neste sentido, a questão de partida deste estudo é perceber quais os valores de trabalho prevalentes entre diferentes gerações de enfermeiros de saúde materna e obstetrícia, assim como quais as principais diferenças e semelhanças de valores de trabalho entre as distintas gerações destes profissionais. Após essa análise, tentaremos perceber de que modo é que essas diferenças ou semelhanças de valores influenciam ou explicam a sua satisfação com várias dimensões do seu trabalho?

A escolha do tema em análise deve-se ao facto de a investigadora ser enfermeira especialista de saúde materna e obstetria, com experiência hospitalar, atualmente a desempenhar funções nos cuidados de saúde primários. Ao longo da sua carreira profissional trabalhou com várias colegas de gerações diferentes da sua, com formas de estar e trabalhar diferentes. Acompanhando de forma atenta a reestruturação da carreira, penalizadora para os especialistas, sempre se questionou acerca do que motiva os enfermeiros a continuar a desempenhar as suas funções com satisfação. Em Portugal são poucos os estudos (ou não encontrados pela investigadora) realizados no sentido de conhecer os valores de trabalho de diferentes gerações e considera-se importante e necessário explorar esses valores de trabalho em funcionários do serviço público português, num momento de importantes alterações estruturais que podem afetar a satisfação no trabalho e as relações de trabalho.

Considera-se também pertinente a metodologia utilizada nesta investigação (qualitativa) já que uma grande parte dos trabalhos encontrados pela investigadora são na sua grande maioria de abordagem quantitativa. Com os resultados deste estudo, acredita-se na possibilidade de um contributo para a compreensão dos comportamentos dos enfermeiros especialistas de saúde materna e obstetria no seu contexto de trabalho.

A apresentação desta dissertação está estruturada da seguinte forma. No primeiro capítulo a revisão da literatura onde se abordam os conceitos de satisfação no trabalho, incluindo a satisfação dos enfermeiros, de valores no trabalho (não descurando a importância dos valores humanos no contexto do trabalho) e as características de 3 gerações – *Baby Boomers*, *geração X* e *Millennials*. No segundo capítulo o contexto do estudo, com descrição da problemática a estudar, as questões de investigação e a justificação e importância do estudo. No terceiro capítulo deste estudo, é apresentada a metodologia, onde fazemos referência aos participantes, às medidas utilizadas e como decorreu a investigação. No quarto capítulo são descritos os resultados obtidos e a discussão dos resultados. Terminamos o trabalho com uma breve conclusão.

Seguidamente apresentamos uma revisão da literatura em torno dos principais conceitos deste trabalho: valores de trabalho e satisfação na profissão.

CAPÍTULO 1 - REVISÃO DA LITERATURA

1.1 Concetualização de valores de trabalho

O trabalho é um aspeto com alguma importância na identidade da pessoa e, como tal, os valores a ele associados acabam por ser indicadores das decisões e ações de um indivíduo (Rokeach, 1973) e, geralmente, são duradouros e resistentes à mudança (Meglino & Ravlin, 1998; Rokeach, 1973). Os valores de trabalho acabam por refletir as preferências dos funcionários e não estão relacionados com uma vocação do indivíduo, mas, sim, com a natureza do trabalho (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999). Como tal, refletem o desejo que o indivíduo tem em relação às condições ou circunstâncias do seu trabalho. Adicionalmente, os valores moldam as perceções dos empregados em relação às preferências no local de trabalho. Influenciam diretamente as atitudes, comportamentos e estão associados ao envolvimento do indivíduo na organização, à satisfação no trabalho e ao comprometimento organizacional (Borg, Groenen, Jehn, Bilsky, & Schwartz, 2011; Dose, 1997; Winter, 2009; Siqueira, 2009).

Os valores num contexto laboral são definidos como resultados desejáveis que devem ser alcançados através do trabalho (Frieze, Olson & Murrell, 2006; Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1988). Geralmente as pessoas são motivadas por atividades e resultados que valorizam sob a forma de “*metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados*” (Maslow, 1958 citado por Porto & Tamayo, 2003, p. 146). Podemos concluir que os valores de trabalho não são mais do que expressões dos valores humanos no ambiente de trabalho.

Schwartz (1992) defende que os valores se desenvolvem com base nas três necessidades humanas universais - biológicas, sociais e institucionais. O modelo deste autor é utilizado para comparar os valores dos indivíduos através de diferentes culturas e contextos nacionais.

Ros e cols. (1999) estudaram os valores de trabalho baseando-se na teoria motivacional de Schwartz e concluíram que os quatro tipos motivacionais propostos na teoria dos valores de Schwartz podem ser encontrados para os valores de trabalho. Apontam assim quatro tipos de valores de trabalho:

- 1) Intrínseco – metas conseguidas pelo próprio trabalho;
- 2) Extrínseco – metas conseguidas pelos resultados do trabalho;
- 3) Social – Procura de metas relacionais;
- 4) Prestígio – Procura de poder e prestígio por meio do trabalho.

Segundo Ryan e Deci (2000) os valores são distinguidos em resultados do trabalho - extrínsecos (remuneração, férias, um bom horário de trabalho, ambiente agradável, oportunidades de progressão na carreira e o estatuto) e em processos do trabalho - intrínsecos (interesse no trabalho, o potencial de aprendizagem e a oportunidade de criatividade). Outros valores de trabalho incluem influência na tomada de decisões, estabilidade no trabalho, capacidade de ajudar os outros, recompensas sociais e o lazer (Herzog, 1982; Miller, Woehr e Hudspeth, 2002). Rokeach (1973) e Halman (1996) identificam os valores extrínsecos como instrumentais pois são orientados para um trabalho que ofereça férias, bom salário, estabilidade; e como expressivos os valores intrínsecos, aqueles que permitem a autorrealização no trabalho. Também Lyons et al (2010), categorizam os valores do trabalho em valores intrínsecos, ou cognitivos, e valores do trabalho extrínsecos, ou instrumentais. Enquanto os intrínsecos dizem respeito a valores como ter um trabalho estimulante do ponto de vista intelectual, desafiador, os extrínsecos referem-se a aspetos materiais do trabalho, nomeadamente, o salário e benefícios recebidos, bem como a segurança do vínculo de trabalho. Para além dos valores referidos, destacam ainda mais dois tipos de valores do trabalho: valores sociais/ altruístas e valores associados ao prestígio (estatuto, por exemplo). Jorge Vala (2000), na tentativa de perceber quais os valores de trabalho que as pessoas consideram essenciais e a sua relação com a satisfação no trabalho e a implicação para a organização, chegou à conclusão que os valores intrínsecos se sobrepõem aos extrínsecos. Este autor dá como exemplo a importância atribuída à segurança no trabalho em relação à remuneração. Ou seja, os trabalhadores dão mais importância à segurança e estabilidade no trabalho do que ao vencimento.

Independentemente do posicionamento de cada um face ao trabalho, este é de alguma forma um fator chave na vida de alguém. Portanto, a importância que esse trabalho ocupa é variável de pessoa para pessoa e pode até ser diferente dependendo do estágio de vida do indivíduo. Um contributo importante de Twenge et al. (2015) revela que, por exemplo, o lazer é mais importante para a geração *Millennial* comparativamente às Gerações X e *Baby Boomer* sendo que, por sua vez, para a Geração X o lazer assume maior relevância por comparação com os *Baby Boomer*.

O grande desafio para as organizações passa por perceber claramente os valores de trabalho de cada geração e de que forma devem mudar as práticas organizacionais para se adaptarem a esses valores de trabalho (Alsop, 2008; Gloeckler, 2008). À medida que surgem novas gerações nas organizações, gera-se um grau de conflito entre os valores das gerações mais jovens e os valores das gerações mais antigas na organização. Abrams (1970) e Strauss e Howe (1991) defendem que o

conceito de geração se baseia num conceito de comparação social, ou seja, ao longo da história há uma comparação com o antes, o que existe agora, e também a comparação com outros indivíduos dentro de uma sociedade.

1.2. Os Valores de Trabalho nas diferentes Gerações

Uma geração, sob o ponto de vista social, define-se por um grupo de pessoas nascidos dentro do mesmo contexto histórico e sociocultural, que vivem experiências formativas semelhantes que os definem e os unem (Mannheim, 1952; Pilcher, 1994). O que esses pontos comuns representam na sociedade e / ou no local de trabalho tem sido bastante debatido entre investigadores. Na atualidade, o maior desafio é promover uma convivência saudável entre gerações e aproveitar o melhor de cada uma delas (Kennedy, 2008; apud Filenga e Vieira, 2010) de forma a promover a satisfação no trabalho, o aumento da produtividade organizacional, um menor *turnover* e, conseqüentemente, o sucesso organizacional.

A identidade geracional define-se segundo Schuman e Scott (1989) na idade adulta e as suas primeiras memórias vinculam-se como atitudes e comportamentos futuros. Geralmente estas identidades revelam-se no local de trabalho com base em memórias coletivas que resultam em expectativas comuns relacionadas com o trabalho e expressas como contratos psicológicos. O contrato psicológico diz respeito à “perceção de ambas as partes da relação de trabalho, da organização e do indivíduo, das promessas e obrigações recíprocas implícitas no relacionamento” (Guest e Conway, 2000, p.3). A base do contrato psicológico está na relação de emprego a dois níveis: individual e entre o empregado e o empregador.

A força da identidade geracional pode variar por idade, sexo, raça e educação, e não está vinculada estritamente ao ano de nascimento (Schuman & Scott, 1989). Existem muitos estudos que usam o ano de nascimento como principal variável que relaciona a diferença geracional e o trabalho, mas num artigo de revisão das evidências e orientações das diferenças geracionais no local de trabalho, Lyonsi e Kuron (2013) concluíram que chegou o momento de abandonar as noções simples de coortes de nascimento como fonte de diferenças no local de trabalho e desenvolver uma conceção mais diferenciada da identidade geracional e seu impacto no local de trabalho. É necessário, mais do que descrever o que vem na literatura, explicar estas variáveis nos seus contextos de trabalho. No contexto de trabalho da investigadora, a predominância de enfermeiros especialistas de saúde materna e obstetria são da “Geração X”, “Millennials” e em menor quantidade os “Baby Boomers.” Perante esta realidade, a investigadora decidiu incluir estas três gerações no seu estudo, adequando assim o estudo à sua

realidade de trabalho. Parece-nos pertinente caracterizar as três gerações que pretendemos estudar: 1) os nascidos entre o fim da Segunda Guerra Mundial (nascidos entre 1946 e 1964), referidos como "Baby Boomers"; 2) os nascidos entre o início e meados da década de 1960 e a metade da década de 1980, comumente chamados de "Geração X"; 3) os que nasceram entre o final da década de 1970, início dos anos 80 e o final da década de 1990, denominados de forma variável como "Generation Y", "Millennials", "Generation Me", entre outros nomes (Twenge et al, 2010).

Os da geração *Baby Boomer* (1946-1964) veem o trabalho como sentido de missão, lealdade à organização, valorizam a educação e criação dos filhos, casamento, entre outros aspetos. Além disso, tendem a ser mais cooperativos e participativos no trabalho (Smola & Sutton, 2002; Zemke et al., 2000). Os valores mais comuns desta geração são: sucesso, ambição, realização. Valorizam muito a carreira, são leais e apresentam uma forte vinculação à organização em que trabalham. Não reagem bem ao autoritarismo (Robbins, 2005).

Os da Geração X (1965 a 1978) mostram-se consideravelmente descrentes e desconfiados em relação às organizações. Possuem um menor apego ao trabalho e veem-no como algo que “permite pagar as contas”. São altamente empreendedores e tratam a chefia de maneira informal (Smola & Sutton, 2002). Embora vejam o dinheiro como indicador de qualidade, valorizam muito o tempo e o lazer, sendo capazes de abdicar de aumentos salariais a favor de tempo livre e lazer (Robbins, 2005). Os membros desta geração, por serem mais independentes, preferem trabalhar sozinhos, reunindo-se apenas quando há necessidade de solucionar um problema ou definir objetivos de trabalho (Zemke et al., 2000). São característicos desta geração os seguintes valores: procura de equilíbrio entre a vida profissional e a família, busca da satisfação no trabalho e defendem a informalidade das relações interpessoais (Robbins, 2005). Contrariamente aos *Baby Boomers*, esta geração não é tão fiel às organizações nem valoriza o “fazer *curriculum*” ou carreira pois os interesses pessoais são uma prioridade e têm sempre um plano alternativo que possa fazer face a qualquer imprevisto.

Finalmente, os indivíduos da geração *Millennial* (1979 a 1992) são caracterizados pela resistência em obedecer à hierarquia da organização. Trata-se de uma geração que cresceu num mundo digital (Hershatter & Epstein, 2010) e num constante elogio dos pais e professores (Twenge & Campbell, 2009) comparativamente com os trabalhadores das gerações anteriores. Esse facto explica a necessidade que a geração *Millennial* tem de uma comunicação mais frequente, mais afirmativa e mais positiva com os seus supervisores (Myers & Sadaghiani, 2010, p.229). Não têm a ideia (contrariamente às outras gerações) do trabalho ser para a vida. Desejam ser autónomos e flexíveis na realização de

tarefas e possuem a vantagem de dominarem as novas tecnologias. São indivíduos com grande rotatividade e menos dispostos ao sacrifício (Coimbra & Schikmann, 2001). São autoconfiantes, procuram o sucesso financeiro e são muito independentes embora gostem do trabalho em equipa. Valorizam a liberdade e são leais a si próprios, vendo a organização como um meio de atingir o sucesso profissional. Se necessário for, para esse sucesso ser alcançado, trocam de organização sem qualquer pudor (Robbins, 2005). Num estudo de Keepnews et al. (2010) com enfermeiros, os da Geração *Millennial* (em maior grau) e da Geração X (em menor grau) são capazes de trabalhar numa unidade de cuidados intensivos mais facilmente do que os *Baby Boomers*. Reflete isto a procura de maiores níveis de adrenaline, mais desafios da Geração X e *Millennial*, assim como revela um maior conforto das gerações mais jovens com a tecnologia. Para além disso reflete uma preferência por muitos *Baby Boomers* para fazerem turnos mais curtos e menos exigentes.

1.3. Satisfação no Trabalho

Falar de satisfação no trabalho reporta a uma preocupação relacionada com duas principais razões: o trabalhador (nas suas diferenças individuais) e a organização. No que diz respeito ao trabalhador, a satisfação com o trabalho é indicadora de bem-estar emocional, diz respeito aos sentimentos que um indivíduo tem sobre o seu trabalho. No que diz respeito à organização, a satisfação ou insatisfação podem gerar, respetivamente, comportamentos positivos ou negativos que interferem no funcionamento da organização (Spector, 1997). Como já referimos previamente, na secção da introdução do presente estudo, um trabalhador satisfeito é um trabalhador com elevado bem-estar, envolvido na organização, com comprometimento organizacional (Siqueira, 2009). No entanto, não é só a natureza do trabalho que justifica o facto de ser satisfatório ou insatisfatório, também as expectativas que os indivíduos têm do que o seu trabalho pode proporcionar, é muito importante. Na opinião de Maia (2012) a satisfação no trabalho tem-se destacado como um dos principais temas de estudo na atualidade devido ao crescente interesse das instituições em reter e valorizar o capital humano.

A satisfação no trabalho é um conceito para o qual existe uma multiplicidade de definições. Segundo Locke (1976) a satisfação é “um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo trabalho”. Por se tratar de um estado emocional derivado da avaliação dos valores do indivíduo perante a organização a satisfação possui dois fenómenos

consequentes: o de alegria (correspondente à satisfação) e o de sofrimento (correspondente à insatisfação).

No entanto, outros autores como Harris (1989) definem satisfação como um sentimento que resulta da situação total do seu trabalho. Foram encontradas também definições que associam a satisfação no trabalho ao tratamento de justiça e de respeito a que o funcionário está sujeito. Por estas definições pode-se verificar uma dualidade de significados do conceito de satisfação no trabalho. Se por um lado é considerada como um estado emocional ou um sentimento por outro a satisfação é vista como uma atitude (Harris, 1989).

Existem diversos fatores que desencadeiam satisfação no trabalho. Os estudos de Sneed & Herman (1990) realizados com trabalhadores dos serviços de restauração de um hospital verificaram uma associação estatisticamente significativa entre satisfação no trabalho e a concessão de benefícios e uma boa remuneração, bom relacionamento social no trabalho (tanto com colegas como com as chefias), perspectivas de crescimento profissional dentro da organização e também, satisfação com as características ou condições de trabalho (Sneed & Herman, 1990).

Para além dos fatores referidos anteriormente existem outros fatores que influenciam igualmente os níveis de satisfação no trabalho nomeadamente a idade, o sexo, o nível educacional, a experiência, o nível hierárquico, o status profissional, a remuneração e a autonomia do trabalho. As diferenças em termos de personalidade, em termos do trabalho atribuído a cada um e as diferenças em termos de valor atribuído ao trabalho também foram identificados como fatores causadores de satisfação com o mesmo (Cavanagh, 1992).

Os níveis de satisfação dos trabalhadores possuem consequências, sejam elas em maior ou menor dimensão. O grau de satisfação de cada trabalhador influencia o Os estudos de Henne & Locke (1985) corroboram a afirmação anteriormente descrita através do modelo da insatisfação no trabalho. Eles afirmam que a insatisfação no trabalho pode levar a danos a nível mental e físico dos trabalhadores.

Alguns estudos sobre esta temática indicam que a insatisfação no trabalho está associada a maiores taxas de absentismo, maiores níveis de stress, qualidade de vida diminuída, maiores índices de rotatividade e *turnover*, atrasos e pausas prolongadas e/ou não autorizadas. Todas estas consequências relativas à insatisfação são variáveis e individuais (Rahman & Sem, 1987).

A satisfação no trabalho resulta de uma dinâmica um pouco complexa e de uma interação entre as condições gerais da vida de cada individuo e das relações de trabalho. Por esta razão, a satisfação pode contribuir para o bem-estar na vida de um individuo. No entanto, trabalhadores insatisfeitos podem, a

longo prazo, ter prejuízos a nível físico, mental e social o que acarreta custos organizacionais e para o trabalhador.

Durante estes anos surgiram várias teorias que explicam a satisfação no trabalho, nomeadamente, a teoria da adaptação ao trabalho; a teoria dos fatores higiénicos e motivacionais; a teoria da discrepância; o modelo das características da função; a teoria do grupo de referência social; a teoria do processamento social da informação modelo da satisfação de facetas; a teoria do processamento social da informação; o modelo dinâmico da satisfação no trabalho; a teoria dos eventos situacionais.

Para o presente estudo, parece-nos que a Teoria da adaptação ao trabalho, desenvolvida Dawis e Lofquist (1984), poderá ser a mais adequada, tem como base a interação entre o indivíduo e o ambiente de trabalho. Os autores referem que a adaptação ao trabalho resulta numa procura dos indivíduos em desenvolver e manter uma correspondência com o ambiente de trabalho ao longo de um processo contínuo e dinâmico. Estes autores enunciam dois tipos de correspondências, o primeiro é descrito pelo grau de correspondência entre os atributos individuais, tais como, capacidades e competências próprias e as exigências da própria função, assumindo a designação de resultados razoáveis. O segundo tipo tem a ver com o grau de correspondência entre o contexto de trabalho e as necessidades e valores individuais Adams e Bond (2000) dividiram as teorias da satisfação no trabalho em três tipos:

- 1). As teorias de discrepância (analisam de que forma as necessidades/desejos do trabalhador são satisfeitas no seu local de trabalho);
- 2). As teorias de equidade (na avaliação das recompensas, destacam as comparações sociais)
- 3). As teorias de expectativa (motivação dos trabalhadores).

Cunha et. al. (2006) e Silva (1998) explicam a teoria da equidade que reflete a importância que os trabalhadores dão à comparação dos contributos que dão à organização, de acordo com o que dela recebem. A satisfação no trabalho será tanto maior, quanto maior as igualdades entre o contributo do trabalhador e a remuneração recebida.

No que diz respeito à satisfação no trabalho, Maslow e Herzberg (citados por Liu, Aungsuroch & Yunibhand, 2016) também deram um contributo importante para a identificação das necessidades e motivações pessoais no contexto de trabalho. Herzberg defende que um sentimento positivo do funcionário relativamente ao seu trabalho é fundamental para a satisfação no trabalho.

A satisfação no trabalho é um conceito multifacetado e complexo, com diferentes pessoas e diferentes perspetivas. Com a evolução dos anos, abandonou-se a ideia de que os seres humanos são máquinas e

passou a reconhecer-se o trabalhador como um indivíduo com as necessidades humanas. A satisfação no trabalho está intimamente relacionada com as necessidades humanas básicas (Maslow, 1954). Com a teoria de dois fatores de Herzberg, dá-se ênfase aos estudos de motivação dos funcionários para obter a satisfação no trabalho. Melhor dizendo, a satisfação no trabalho é definida como o sentimento ou resposta afetiva do funcionário em diferentes áreas do seu trabalho, ou seja, felicidade ou prazer que o funcionário sente ao fazer seu trabalho. Locke (1976).

1.4. A satisfação no trabalho dos enfermeiros

No que diz respeito à satisfação no trabalho dos enfermeiros, podemos qualificá-la como uma resposta emocional positiva às condições de trabalho, que satisfazem as necessidades daqueles no seu contexto de trabalho, o que se reflete na saúde do profissional de enfermagem bem como na saúde e segurança de seus utentes (Rizvi et al., 2012). Também Liu, Aunguroch e Yunibhand (2016), num estudo de tipo qualitativo, confirmam que enfermeiros satisfeitos no trabalho melhoram o seu desempenho, possuem melhor qualidade de vida e menores níveis de *burnout*, stresse e absentismo. O mesmo estudo corrobora que a satisfação no trabalho dos enfermeiros influencia a qualidade de prestação de serviço, assim como a satisfação dos utentes.

Segundo um estudo de Warmelink et al. (2015), os fatores relacionados com aumento da satisfação no trabalho das enfermeiras de saúde materna e obstetrícia dos cuidados de saúde primários incluem diversidade de trabalho, assim como bons relacionamentos e contacto com colegas. Fatores relacionados à menor satisfação no trabalho são o baixo salário, excesso de horas de trabalho, encargos administrativos, carga de trabalho pesada, falta de tempo e de reconhecimento. Para além dos fatores referidos anteriormente, existem outros fatores que influenciam igualmente os níveis de satisfação no trabalho tais como a idade, o sexo, o nível educacional, a experiência, o nível hierárquico e a autonomia no trabalho. As diferenças em termos de personalidade, em termos do trabalho atribuído a cada um, e as diferenças em termos de valor atribuído ao trabalho também foram identificados como fatores causadores de satisfação (Cavanagh, 1992).

Também num estudo realizado com enfermeiros, Cortese (2007) concluiu que os fatores potenciadores de satisfação no trabalho são o contentamento com o trabalho; as boas relações profissionais; a responsabilidade; a independência e crescimento profissional; as relações com os utentes e familiares e, por fim, a relação com o chefe. Já os potenciadores de insatisfação são o estilo

de liderança, a forma como a instituição programa as atividades, as relações com os utentes e com os médicos.

A insatisfação desempenha um papel importante em qualquer decisão relativa à intenção de saída do trabalho, indicando que aquela está diretamente associada a maiores taxas de absentismo e maiores índices de rotatividade. A ausência de satisfação no trabalho entre os enfermeiros tem sido identificada como um fator chave na rotatividade destes profissionais. Zangaro e Soeken (2007) sugerem que, devido à reestruturação dos cuidados de saúde e à mudança tecnológica, o stresse no trabalho tem aumentado ao longo dos anos, sendo gerador de menores níveis de satisfação. A atual escassez de mão-de-obra obriga a maiores exigências aos enfermeiros, reduzindo desta forma as relações no local de trabalho (importante fonte de satisfação) pondo em risco o compromisso organizacional.

1.5. Valores de Trabalho e Satisfação no Trabalho

Num estudo realizado com enfermeiros (1477) os resultados mostram que os valores intrínsecos (a satisfação no trabalho, conseguir terminar tarefas durante o horário de trabalho) e os valores de trabalho extrínsecos (remuneração e progressão de carreira) têm impacto sobre a satisfação no trabalho e intenção de deixar o emprego (Hegney, Plank, & Parker, 2006). Já noutro estudo, que analisa as relações entre valores de trabalho, comprometimento organizacional, percepção de apoio da organização, satisfação no trabalho em enfermeiros e experiências desenvolvimentais (medidos pela escala de Meyer, Irving, & Allen, 1998), concluiu-se que existe uma relação positiva, fraca e estatisticamente significativa entre os valores de trabalho e a satisfação no trabalho. (Gutierrez, Candela e Carver, 2012)

CAPÍTULO 2 - CONTEXTO DO ESTUDO

2.1 - Introdução

Neste ponto pretende-se fazer uma caracterização do contexto onde se realiza a investigação. Dada a complexidade dos contextos da prestação de cuidados de saúde, considerou-se pertinente clarificar um pouco o sentido da prestação dos cuidados de saúde primários. Iniciamos com uma breve descrição do tipo de prestação de cuidados de saúde primários que estão consagrados pelo Sistema Nacional de Saúde (SNS), já que é a este nível que se centra a investigação.

O estudo empírico está assim centrado na carreira de enfermagem, em específico ao nível de atuação da categoria de enfermeiro especialista. Destaca-se o conteúdo profissional desta categoria da carreira de enfermagem regulamentada pelo Decreto-Lei no 437/91 de 8 de novembro, com especial destaque para as atividades que são desempenhadas por estes profissionais na área da sua especialidade. Apresentam-se alguns dados históricos da evolução da classe profissional de enfermagem por se considerar útil na interpretação dos resultados, já que esta profissão se reveste de características particulares.

2.2 - Caracterização da Profissão

É importante compreender o SNS assim como a carreira de enfermagem e o desempenho dos enfermeiros especialistas de saúde materna e obstetria no contexto atual.

O SNS nasceu em 1979 e a sua organização sofreu, ao longo dos tempos, a influência de conceitos políticos, económicos, sociais e religiosos de cada época. Foi criado para dar resposta aos problemas de saúde identificados na população portuguesa, mas também para promover a saúde (SNS, 2017). Trinta e oito anos depois, o SNS ocupa hoje o 14º lugar no ranking internacional do *Euro Health Consumer Index* - que compara o desempenho dos sistemas de saúde de 35 países europeus (EHCI, 2016). Integram o SNS os cuidados de saúde primários (CSP), os estabelecimentos hospitalares e as unidades locais de saúde (ULS). Há evidências de que os sistemas de saúde mais orientados para os cuidados de saúde primários obtêm melhores resultados de saúde para a população, maior equidade, evitam um

excesso de utilização dos cuidados de saúde e uma maior satisfação dos utilizadores a um custo mais baixo (OMS, 2008).

Ao longo destes anos também a carreira de enfermagem sofreu alterações. O Decreto-lei 305/81, de 12 de novembro, aprova a carreira de enfermagem (DR nº261/1981) reconhecendo o desenvolvimento científico da profissão, garantindo mais perspetivas de realização e progressão profissionais, instituindo o grau de especialista com respetiva atualização de vencimento assim que o profissional conclua a sua pós-graduação. A partir desta data é legislado o reconhecimento destes profissionais. A todo(a) o(a) enfermeiro(a) após quatro anos de formação teórico-prática, é-lhe atribuído o grau de licenciado e possui competências para prestar cuidados gerais aos utentes, devidamente enquadrado pelo Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro (REPE). Este documento veio regulamentar a profissão, clarificando conceitos, intervenções e funções, bem como os aspetos básicos dos direitos e deveres dos enfermeiros (Ordem dos Enfermeiros, 1996). Ainda na mesma fonte, fazem parte do REPE a definição do que é a profissão de enfermagem:

Profissão que, na área da saúde, tem como objetivo prestar cuidados de enfermagem ao ser humano, são ou doente, ao longo do ciclo vital, e aos grupos sociais em que ele está integrado, de forma que mantenham, melhorem e recuperem a saúde, ajudando-os a atingir a sua máxima capacidade funcional tão rapidamente quanto possível. Enfermeiro especialista é o enfermeiro habilitado com um curso de especialização em enfermagem ou com um curso de estudos superiores especializados em enfermagem, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência científica, técnica e humana para prestar, além de cuidados de enfermagem gerais, cuidados de enfermagem especializados na área da sua especialidade. Cuidados de enfermagem são as intervenções autónomas ou interdependentes a realizar pelo enfermeiro no âmbito das suas qualificações profissionais (REPE, 1996, p. 2).

Depois de licenciado(a), o(a) enfermeiro(a) tem a possibilidade, se assim o pretender, de se especializar em determinada área da saúde; com mais 2 anos de ensino teórico-prático numa instituição de ensino superior, é-lhe conferido o grau de especialista. No caso concreto da população alvo deste estudo, o Regulamento nº 122/2011 (Diário da República, 2011) legisla as Competências Específicas do Enfermeiro Especialista em Enfermagem de Saúde Materna, Obstétrica e Ginecológica em Portugal, conferindo competências no cuidado ao grupo alvo – mulher em idade fértil, nomeadamente durante o

período pré-concepcional; período pré-natal – vigilância de gravidez de baixo risco; período pós-natal – puerpério; e climatério.

No ano de 2009, com a reforma da Administração Pública, a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, veio estabelecer novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Assistiu-se a uma transformação das unidades de saúde em entidades públicas empresariais e uma intenção de se replicar o modelo do sector empresarial nos serviços de saúde do Estado. É então que surge o Decreto-Lei n.º 247/2009 que vem alterar a carreira de enfermagem, abolindo as categorias de enfermeiro especialista, enfermeiro chefe e supervisor. A carreira de enfermagem passa a estruturar-se apenas nas categorias de Enfermeiro e de Enfermeiro principal, correspondendo a prestação de cuidados ao enfermeiro e as funções de gestão ao enfermeiro principal. A importância da especialidade na atual carreira de enfermagem passa a ser apenas um requisito para a admissão à categoria de enfermeiro principal, pois "...são exigidos, cumulativamente, a detenção do título de enfermeiro especialista, atribuído pela Ordem dos Enfermeiros, e um mínimo de cinco anos de experiência efetiva no exercício da profissão (DR n.º 184/2009).

Face a esta breve descrição da profissão de enfermagem procede-se no capítulo seguinte à descrição da metodologia e dos participantes do estudo empírico.

2.3 - Descrição da Problemática e Enquadramento do Tema

em Portugal, ao longo destes anos, foram vários os profissionais que se especializaram em saúde materna e obstetrícia. As parteiras e os parteiros “de antigamente” estão no final da sua carreira e já são muito poucos os que se encontram no ativo. Os últimos(as) parteiros(as) saíram da Faculdade de Medicina de Coimbra em 1982, altura em que o Governo encerrou os cursos de parteiras para dar lugar a uma nova geração de profissionais, com formação em enfermagem e especialização em saúde materna e obstetrícia, conforme o Diário da República, 2.ª série, n.º 82, de 18 de abril de 1982. Parteiro(a)s, enfermeiro(a)s-obstetras e enfermeiro(a)s especialistas em saúde materna e obstetrícia possuem significados similares, de acordo com as diretivas europeias que regulamentam a formação e a atividade. São diferentes gerações, com formação diferente, mas com práticas comuns. Desde 1926 até 1982

misturavam-se “habilitados” e profissionais, dando uma conotação negativa à profissão, hoje é devidamente regulamentado.

A partir de 1986, com a adesão de Portugal à União Europeia, a formação e a atividade destes especialistas passou a ser regulada por diretivas comunitárias. Deste modo, podem exercer a sua atividade em qualquer país da Europa. O artigo 4º da diretiva comunitária 80/155 enuncia as atividades para as quais o(a)s parteiro(a)s se encontram habilitado(a)s (Ordem dos Enfermeiros, 2017).

Dada a diversidade de idades nas equipas destes profissionais, este estudo tem como principal objetivo explorar se existem diferenças geracionais em termos de valores de trabalho no que se refere a profissionais de enfermagem de saúde materna e obstetrícia, por um lado, e como isso poderá ajudar a compreender a sua satisfação no trabalho, por outro lado.

Assim sendo, o presente estudo é orientado pelo seguinte conjunto de questões:

Questão 1: Quais os valores de trabalho prevaletentes entre diferentes gerações de enfermeiros de saúde materna e obstetrícia a trabalharem em unidades de cuidados de saúde primários?

Questão 2: Quais as principais diferenças e semelhanças de valores de trabalho entre as distintas gerações destes profissionais?

Questão 3: De que modo é que essas diferenças ou semelhanças de valores influenciam ou explicam a sua satisfação com várias dimensões do seu trabalho?

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA

3.1 Definição da Metodologia e Caracterização dos participantes do estudo

Parece-nos importante definir o que é a metodologia de um trabalho de investigação, antes de descrever a metodologia usada no presente trabalho. Strauss e Corbin (1998) definem a metodologia de um estudo como um conjunto de procedimentos e técnicas usadas para recolher e analisar dados relacionados com a problemática estudada. Os mesmos autores defendem que o método de pesquisa fornece os meios para se alcançar o objetivo proposto.

Este estudo tem um caráter exploratório e enquadra-se num paradigma de investigação do tipo fenomenológico/interpretativo, com recurso a entrevistas em profundidade para a recolha dos dados. Não esquecendo que o principal objetivo é compreender se existem diferentes valores de trabalho nas três gerações dos enfermeiros especialistas de saúde materna e obstetrícia, no seu contexto de trabalho, e se estes valores interferem na satisfação.

Num estudo deste tipo o relevo deve estar na perceção dos sujeitos em análise (enfermeiros de saúde materna) e, sobretudo, no significado que os fenómenos têm para as pessoas escolhidas para o estudo: *“Os significados, a interpretação, surgem da perceção do fenómeno visto num contexto. Assim, chega-se ao nível de abstração, ao conceito”* (Triviños, 2009, p. 129).

3.1.1 Caracterização dos participantes do Estudo e do Instrumento de recolha de dados

A população alvo centra-se nos enfermeiros especialistas de saúde materna a exercer funções em cuidados de saúde primários de três gerações - *Baby Boomers* (nascidos entre 1946-1964), *Generation X* (nascidos entre 1964-1979), e *Millennials* (nascidos entre 1982-1999). Para isso foram entrevistadas 3 enfermeiras nascidas entre 1946 e 1964, 4 enfermeiras nascidas entre 1965 e 1981 e 3 enfermeiras nascidas entre 1982 e 1999. A escolha desta população alvo foi de encontro ao que Fortin (2009) refere, pois, trata-se de um conjunto de elementos ou sujeitos com características comuns, definidas por um conjunto de critérios. A população alvo desempenha funções nos ACeS de Famalicão, Barcelos e Braga e são da relação profissional da investigadora. Foram escolhidas por se encontrarem todas em unidades de cuidados de saúde primários, com a mesma especialidade, embora com desempenho de funções

com algumas diferenças. Trata-se de uma amostragem por conveniência. No global, foram selecionadas 10 enfermeiras de obstetrícia.

O quadro 5 resume as características socioprofissionais das entrevistadas.

Entrevistados	Sexo	Idade	Anos Experiencia Profissional	Anos Especialidade	Local Trabalho	Categoria Profissional
E1	F	39	17	10	UCC	Enfermeira
E2	F	38	17	9	UCC	Enfermeira
E3	F	44	21	13	UCC	Enf.Especialista
E4	F	38	16	10	USF	Enfermeira
E5	F	52	29	15	UCC	Enf.Especialista
E6	F	41	18	10	UCC	Enfermeira
E7	F	51	28	11	UCC	Enfermeira
E8	F	60	42	21	UCC	Enf.Especialista
E9	F	61	41	20	UCSP	Enf.Especialista
E10	F	59	39	18	UCC	Enf.Especialista

Tabela 1: Caracterização Sócio-profissional

O instrumento de pesquisa de dados utilizado foi a entrevista em profundidade. O objetivo da entrevista em profundidade é o de permitir que os interlocutores falem livremente sobre os seus valores de trabalho e satisfação, podendo a entrevistadora fazer perguntas para alcançar uma maior profundidade possível nas respostas, numa conversa face a face, através da qual se procura obter informações sobre determinado assunto (Mynaio, 2008; Lakatos, 1991). e procuraram abordar várias questões da vida profissional, valores de trabalho e de que forma influenciam a satisfação no trabalho. O guião da entrevista (Anexo I) é constituído por duas partes. A primeira, parte com perguntas fechadas, para a legitimação das entrevistas com dados socioprofissionais; a segunda parte para garantir a obtenção de dados que permitam conhecer os valores de trabalho e perceber a sua influencia na satisfação no trabalho.

Para a realização das entrevistas a investigadora pediu a colaboração das enfermeiras especialistas de saúde materna e obstetrícia e sua permissão para a gravação das entrevistas, garantindo a confidencialidade e a destruição da gravação após transcrição destas. As entrevistas duraram aproximadamente 60 minutos e procuraram abordar várias questões da vida profissional, dos valores de trabalho, e de que forma esses influenciam a satisfação no trabalho. O local onde se realizaram as entrevistas foi o edifício de trabalho de cada entrevistada, mas após horário laboral.

Todas as entrevistadas são do sexo feminino, pois não existem especialistas de saúde materna do sexo feminino nos locais escolhidos. A idade média das entrevistadas é 48,3 anos e a média de anos de

exercício profissional é de 26,8 anos. No que diz respeito à média de anos de especialidade, as enfermeiras exerciam a sua atividade, em média, há 13,7 anos. A experiência profissional é em grande parte a nível dos cuidados de saúde primários, apesar de cinco entrevistadas terem referido também experiência a nível dos cuidados de saúde diferenciados (Hospital), antes da atual experiência em cuidados de saúde primários.

A maioria das entrevistadas desempenha funções de enfermeira especialista de saúde materna e obstetria numa unidade de cuidados da comunidade (UCC), estando apenas duas a desempenhar funções de enfermeira numa unidade de saúde familiar (USF) e numa unidade de cuidados de saúde personalizados (UCSP). Das dez entrevistadas, quatro acumulam funções de coordenação para além da prestação de cuidados. Na carreira de enfermagem, nos termos do Decreto-Lei n.º 437/91, de 8 de novembro, esta função equivalia à categoria de chefe, mas com o Decreto-Lei n.º 247/2009 essa categoria foi abolida, ficando a carreira estruturada apenas com duas categorias: enfermeiro e enfermeiro principal.

Metade das entrevistadas, apesar de desempenharem funções de especialista ainda estão com a categoria de enfermeiras na carreira, enquanto as restantes cinco possuem a categoria de enfermeiras especialistas. Recorde-se que em 2009, com a alteração da carreira de enfermagem, foram abolidas as categorias de enfermeiro especialista, enfermeiro generalista e enfermeiro chefe, passando a haver apenas duas categorias; enfermeiro e enfermeiro principal.

3.1.2. Descrição da análise e tratamento dos dados

A análise de conteúdo foi realizada com apoio do programa QSR NVivo 8, que identifica as temáticas principais de excertos dos discursos das entrevistadas. Após recolha das entrevistas procedeu-se, como descreve Guerra (2006), à transcrição integral destas, à leitura cuidadosa de cada uma e, por fim, à construção de sínteses das respostas que contêm a principal mensagem da entrevista, fiel na linguagem usada pelas entrevistadas.

CAPÍTULO 4 - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Neste capítulo procede-se à apresentação dos resultados obtidos através das entrevistas.

Com a análise dos dados recolhidos através das entrevistas realizadas e tendo em conta os objetivos propostos para o estudo identificaram-se seis áreas temáticas abaixo descritas:

4.1.1 - Área temática I- Expetativas para o desempenho de enfermeiro especialista de saúde materna e obstetrícia nos cuidados de saúde primários

4.1.2- Área temática II – Perceção do significado de satisfação com a profissão e o trabalho de enfermeira especialista de saúde materna e obstetrícia

4.1.3 - Área temática III – Perceção de valores de trabalho de enfermeira especialista

4.1.4 - Área temática IV – Perceção da relação entre valores de trabalho e Satisfação no trabalho.

4.1.1 - Área temática I- Expetativas para o desempenho de enfermeiro especialista de saúde materna e obstetria nos cuidados de saúde primários

Categories	Razões de ordem Pessoal				Razões de ordem Profissional		
Subcategorias	Integração na Equipa	Realização Profissional	Progressão na Carreira	Reconhecimento	Desenvolver Projetos	Reconhecimento pelos pares	Realizar Parto
Entrevistadas							
E1	x	x	x		x	x	
E2	x	x	x			x	x
E3	x	x			x		
E4	x	x			x	x	
E5							
E6		x				x	x
E7	x	x					x
E8		x		x	x		
E9	x	x		x			
E10	x	x		x			

Tabela 2 - Expetativas para o desempenho de enfermeiro especialista de saúde materna e obstetria nos cuidados de saúde primários

Ao analisar o quadro 1, identificam-se duas dimensões no que diz respeito às razões/motivações para a escolha da especialidade de saúde materna e obstetria. São elas: **razões/motivações de ordem pessoal** e as **razões/motivações de ordem profissional**.

No que diz respeito às razões/motivações de ordem pessoal identifica-se que sete das entrevistadas tinham a **integração na equipa** como uma das razões/motivações. Podemos comprovar através da análise do discurso da E2: “(...) *idealizei trabalhar na equipe da sala de partos (...)*”, ou mesmo pelo discurso da E4 “(...) *ter a especialidade era uma mais valia para ser aceite na USF (...)*”.

A **realização profissional** é uma das razões/motivações mais enumerada pelas entrevistadas, sendo evidente, em todas elas, o gosto pela especialidade e o não arrependimento da sua escolha. Na E2 pode ler-se: “(...) *se fosse hoje decidiria exatamente da mesma forma. Apesar de tudo sou feliz (...)*. Podemos

também identificar na E1: a “(...) área onde sinto a maior realização (...)”. Praticamente todas as entrevistadas (nove) referiram a realização profissional, tornando-a na subcategoria mais representativa.

Outra das razões/motivações de ordem pessoal identificadas ao longo da entrevista foi a subcategoria da **progressão na carreira**. Sete das entrevistadas referiu esta subcategoria e quatro delas manifestam mesmo a motivação de serem chefes, como pode constatar-se nos excertos seguintes:

“(...) um patamar a mais para conseguir ser chefe (...)” E3

“(...) ficar no conselho técnico da USF (...) crescer na profissão assim que seja possível (...)” E4

“(...) continuar a progredir na carreira (...) vantagem num concurso para chefia (...)” E7

O reconhecimento é também uma das razões de ordem pessoal que se pode interpretar em três dos discursos. É evidente nesses discursos a experiência prévia das entrevistadas como enfermeiras generalistas e a admiração pelas colegas especialistas com quem conviviam. A vontade de ser uma delas destaca-se nestes três discursos como pode constatar-se pelos seguintes excertos: “(...) as enfermeiras generalistas ajudavam muito as especialistas no momento do parto e se assim era porque não ser uma delas? (...) foi então que decidi fazer a especialidade (...)” E8

“(...) as colegas incentivaram-me muito a fazer a especialidade porque achavam que eu tinha muito jeito e afinal já pouco me faltava para ser especialista (...) depois de tanto tempo a trabalhar da obstetrícia era o passo obvio (...)” E9;

“(...) notava uma diferença de tratamento muito grande entre as especialistas e as generalistas do serviço (...) ser parteira era um reconhecimento importante naquele serviço e na sociedade (...)” E10

As razões/motivações da categoria de ordem profissional são caracterizadas por um pequeno conjunto de três subcategorias: **desenvolvimento de projetos, reconhecimento pelos pares e realização de partos**. Nesta categoria distinguem-se as entrevistadas com experiências anteriores em cuidados de saúde diferenciados (hospital), das entrevistadas com experiência apenas em cuidados de saúde primários. As entrevistadas que sempre trabalharam em cuidados de saúde primários identificam a realização de projetos na comunidade como central, enquanto que a realização de partos é sublinhada pelas entrevistadas com experiência prévia em cuidados hospitalares. Como exemplo da subcategoria de **desenvolvimento de projetos**, temos as seguintes entrevistas:

“(...) já conhecem o meu trabalho no ACES, preciso de desenvolver projetos no concelho para dar a conhecer o meu trabalho (...)” E3

“(...) na USF serei responsável pela saúde de todas as mulheres inscritas e o objetivo futuro é fazer preparação para o parto como serviço adicional, que será remunerado (...)” E4

(...) já sou uma referência para as mulheres da minha unidade. preciso de alargar conhecimentos na área da saúde materna para continuar a acompanhá-las em todo o seu ciclo de vida (...) desenvolver a preparação para o parto e a recuperação pós-parto foi um dos principais objetivos (...). E5

Remetendo à subcategoria do **reconhecimento pelos pares**, apenas metade das entrevistadas se manifestam em relação a esta razão/motivação. Dessas cinco entrevistadas, três pertencem à geração "Millennial", uma é da Geração "X" e uma da geração "Baby Boomer". na E1 *(...) conseguir ser uma referência no concelho de Barcelos. Os meus colegas procuram-me para esclarecer algumas dúvidas em relação à saúde materna, eles não se sentem à vontade, mas o que realmente devia acontecer era ser eu a fazer as consultas das grávidas. Sou especialista na área, não faz mais sentido as consultas também serem feitas por mim? Porque não reconhecem isso? Porque não muda (...)* é evidente a necessidade de reconhecimento pelos pares desta entrevistada.

Por fim, na subcategoria da **realização de partos** destaca-se os olhares "apaixonados" das entrevistadas ao abordar este assunto. Torna-se difícil transmitir por palavras a postura e a intensidade das palavras neste momento da entrevista com as cinco entrevistadas que referiram ser esta a razão/motivação para a escolha da especialidade:

"(...) apesar do medo e da responsabilidade na arte de partear, só fazia sentido trabalhar na área depois de terminar a especialidade (...) ajudar as mães no momento do parto sempre foi uma coisa que me cativou nesta especialidade (...)". E6; *"(...) não há especialidade mais bonita do que esta, somos as responsáveis por tantos nascimentos (...)"*. E9

4.1.2- Área temática II – Percepção do significado de satisfação com a profissão e o trabalho de enfermeira especialista de saúde materna e obstetria

Subcategorias	Satisfação com a Profissão				Satisfação com o Trabalho						
Entrevistadas	Segurança	Perspectiva de Promoção	Remuneração	Reconhecimento	Autonomia	Horário	Relação com Utentes	Localização	Reconhecimento pelos Pares	Bom Ambiente com Colegas	Prazer na Realização do Trabalho
E1		x	x	x	x	x	x		x	x	
E2		x	x	x	x	x		x	x	x	x
E3		x	x	x		x	x	x	x		x
E4		x	x	x	x	x	x	x		x	x
E5	x		x	x	x	x	x			x	
E6	x	x	x	x				x			
E7		x	x	x			x			x	
E8	x			x							
E9	x			x			x			x	
E10				x							

Tabela 3: Percepção do significado de satisfação com a profissão e o trabalho de enfermeira especialista de saúde materna e obstetria

Ao analisar o quadro 2, identifica-se a Percepção que as entrevistadas têm do significado de satisfação com a profissão e com o trabalho de enfermeira especialista de saúde materna e obstetria. São, portanto, estas as duas categorias identificadas: **A satisfação com a profissão** e por outro lado **a satisfação com o trabalho**.

No que diz respeito à satisfação com a profissão, foi possível identificar 4 subcategorias - **segurança, perspectiva de promoção na carreira, remuneração e reconhecimento**. Depois de analisadas estas subcategorias a investigadora constatou que o **reconhecimento** foi a subcategoria mais mencionada, já que todas as entrevistadas se referiram ao reconhecimento como o principal motivo de satisfação com a profissão. (...) sentir *que reconhecem o nosso magnífico trabalho. Não consigo perceber porque não passa lá para fora a dimensão do que fazemos. É muito linda esta profissão, como é possível não sentirmos esse reconhecimento?* (...) sentir *que reconhecem o nosso magnífico trabalho. Não consigo perceber porque não passa lá para fora a dimensão do que fazemos. É muito linda esta profissão, como é possível não sentirmos esse reconhecimento?* (...) E3

(...) também o reconhecimento, tal como o dinheiro, e quando falo em reconhecimento, refiro-me ao reconhecimento social (...) E4

(...) sei que as mulheres reconhecem o meu trabalho, mas ficaria mais satisfeita se os meus superiores dessem ouvidos a essas mulheres e valorizassem mais as especialistas do seu ACES (...) E5

A subcategoria menos mencionada foi a **segurança** e curiosamente foi apenas mencionado por entrevistadas de duas gerações: duas da geração "Millennial" e duas da geração "X", como podemos confirmar:

"(...) ter um vínculo definitivo deixa-me mais tranquila, apesar de tudo (...)" E5

"(...) escolher enfermagem foi escolher um emprego seguro. Essa sempre foi uma das minhas satisfações (...)" E9

Será de salientar o facto de nenhuma entrevistada da geração "Baby-Boomer" ter a percepção da satisfação da profissão relacionada com as subcategorias da **remuneração** e da **perspetiva da promoção**, talvez pelo facto de já terem atingido o topo da carreira.

Dando continuidade à análise da temática II, são exemplos da subcategoria da **perspetiva de promoção** os seguintes excertos:

"(...) o facto de ter a possibilidade de subir na carreira. Na altura, o normal era abrir concurso para quem termina-se a especialidade. Tinha um bom curriculum, seria fácil a promoção, mas mudaram as regras de jogo (...) ainda acredito que podemos mudar a carreira atual e conseguir progredir (...)" E1

"(...) se sou especialista no papel e no desempenho das minhas funções, seria justo estar como especialista na carreira. Um dos motivos de satisfação com a profissão é subir para o escalão de especialista (...)". E6

A **remuneração** foi outra das subcategorias mais mencionadas, perfazendo um total de nove referências. São prova disso as afirmações produzidas por algumas das entrevistadas:

(...) e claro, o reconhecimento monetário que não acontece (...) E2

(...) seria hipócrita se não falasse no dinheiro, é um dos principais motivos de satisfação (...) E4

(...) não é o mais importante, mas é uma forma de reconhecimento, ninguém fica satisfeito se não for bem pago (...). E5

Analisando a categoria da **satisfação com o trabalho**, foi possível identificar sete subcategorias: **Autonomia, horário, relação com os utentes, a localização do trabalho, reconhecimento pelos pares, o bom ambiente com os colegas** e, por fim, **a motivação**. Das sete subcategorias identificadas, a **relação com os utentes, o horário e o bom ambiente com os colegas** foram as

mais mencionadas, sendo cada uma delas referida por seis das entrevistadas. Sem dúvida, a satisfação com o trabalho destas entrevistadas passa muito pelo **horário** que praticam, como podemos ler nos seguintes excertos:

“(...) para além do trabalho na área de saúde materna, o facto de não trabalhar por turnos é perfeito para a minha vida familiar (...)” E1

“(...) não fazer noites, nem fins de semana por rotina, embora já tenha acontecido esporadicamente para ajudar colegas da ECCI (...)” E2

“(...) este horário permite conciliar a vida profissional com a vida familiar porque não trabalho de noite nem aos fins de semana (...) para ganhar um pouco mais, trabalho um sábado ou um domingo por mês (...)” E3

Também **a relação com os utentes** parece ter uma elevada importância na percepção da satisfação com o trabalho, senão vejamos: *“(...) vale-me a boa relação que consigo ter com as mulheres ao longo de todo o seu ciclo de vida. Já acompanho algumas desde a adolescência e o meu trabalho adaptou-se a cada diferente fase (...)” E9*

Por fim, das subcategorias mais mencionadas, **o bom ambiente com os colegas também** foi identificado, como pode constatar-se nos seguintes excertos:

“(...) o bom ambiente no trabalho. É o que nos vale (...)” E1

“(...) somos como família, defendemos o bom ambiente (...) passamos uma grande parte da nossa vida no local de trabalho, algumas de nós já se sentem como se fossem da família e isso satisfaz-nos muito (...)” E4

A **autonomia** foi mencionada apenas por quatro das entrevistadas, tendo como exemplo a E2: *“(...) organizo o meu trabalho e defino com as mulheres o melhor horário (...) quer no hospital, quer na UCC a autonomia é um motivo de satisfação (...)”*

Também a **localização do local de trabalho** foi mencionada quatro vezes e teve muita importância nas escolhas destas quatro entrevistadas pela mobilidade do hospital para os cuidados de saúde primários. Todas alegam a proximidade da residência e da escola dos filhos como um motivo de satisfação:

“(...) para além de deixar o trabalho noturno, a aproximação do local de trabalho com o meu local de residência (...)” E2

“(...) trabalhar na minha cidade, perto de casa e da escola dos meus filhos (...)” E3

Mais uma vez **o reconhecimento pelos pares** é mencionado pelas entrevistadas. Já tinha sido mencionado nas razões profissionais que levaram a escolher a especialidade de saúde materna e

obstetrícia e agora na satisfação com o trabalho. Na E1 pode observar-se que: “(...) o reconhecimento. É fácil dizer que faço um bom trabalho, tenho consciência disso, mas e o reconhecimento devido? onde está? Gostava muito que fosse diferente. (...)” é evidente a importância do reconhecimento pelos pares para a satisfação.

Também o prazer na realização do trabalho foi referido por três entrevistadas, na categoria da satisfação no trabalho como pode observar-se na E2: “(...) *Estar satisfeita é sentir prazer e motivação no trabalho*” (...) e na E3: “(...) *a motivação é importante e neste momento é tão pouca (...) sinto prazer no trabalho que desempenho, o meu trabalho é muito bonito e faz a diferença (...).*”

4.1.3 - Área temática III – Perceção de valores de trabalho de enfermeira especialista

Categorias Subcategorias	Valores Intrínsecos			Valores Extrínsecos			Valores Sociais	
	Realização Profissional	Bom Horário	Satisfação com o Trabalho	Bom Ordenado	Estabilidade	Reconhecimento	Lazer	Relações Sociais
Entrevistadas								
E1		x	x			x		
E2		x	x			x		
E3		x	x				x	
E4		x		x			x	
E5			x			x	x	
E6		x				x	x	
E7	x		x	x				
E8	x			x	x			
E9	x				x			x
E10	x				x	x		

Tabela 4: Perceção do significado de satisfação com a profissão e o trabalho de enfermeira especialista de saúde materna e obstetrícia

Avaliando o quadro 3, a percepção de valores de trabalho, tendo por base a distinção de Ryan e Deci (2000) de valores de resultados do trabalho - extrínsecos e valores de processos do trabalho - intrínsecos, a investigadora identificou na categoria de valores de processo, três subcategorias - **realização profissional, bom horário e satisfação com o trabalho**. Na categoria de valores de resultado, identificou também três subcategorias - **Bom ordenado, segurança (estabilidade) e reconhecimento**. Para além destes valores, foram também identificados valores sociais relacionados com a vida familiar e as relações sociais, nomeadamente - **tempo passado com a família e as relações sociais**.

Tendo em conta o objetivo desta investigação, identificar os valores de três diferentes gerações de enfermeiras especialistas de saúde materna a desempenhar funções nos cuidados de saúde primários, torna-se importante identificar os valores mais comuns a cada geração em estudo. Das três entrevistadas da geração "Millenial", duas referiram os mesmos valores como centrais. Eis os excertos ilustrativos para uma delas:

Bom horário: (...) *Não realizar trabalho noturno (...) é um valor que defendo e foi o que me fez abandonar o hospital. Perfeito será quando o meu marido também conseguir libertar-se desse horário noturno e de fins de semana (...)* E2

Satisfação com o trabalho - (...) *Satisfação com o trabalho. Luto diariamente por este valor. Imagino a minha vida futura na área de saúde materna e obstetrícia, no entanto não fecho a porta a novos desafios noutras áreas para me sentir satisfeita com o meu trabalho (...)* E2

Reconhecimento - (...) *sentir que é um trabalho importante, com reconhecimento (...)*. E2

Para estas entrevistadas há uma preferência pelos valores intrínsecos. Quanto à terceira entrevistada da geração "Millenial" identificou-se um valor de cada categoria, nomeadamente a subcategoria:

bom horário - E4 (...) *3 valores essenciais em termos de carreira? (...) um bom horário também (...),*

bom ordenado - E4 (...) *Outro valor é o ordenado. Já o referi anteriormente (...)* e

lazer - E4 (...) *quem me conhece sabe que gosto muito do que faço, mas a família para mim é tudo. Ter tempo para estar com a minha família é o maior valor de todos. Poder estar nas festas, nos passeios, isso o meu trabalho permite, porque fiz por isso (...).*

No que diz respeito às quatro entrevistadas da geração X, as subcategorias mais mencionadas foram a **satisfação com o trabalho** e o **lazer** com a família, a subcategoria menos mencionada foi a **realização profissional**. Existe uma predominância da categoria **valores intrínsecos**, tal como na geração "Millenial", mas menos significativa, dando lugar às categorias **valores extrínsecos e vida familiar**. Identifica-se a subcategoria **vida familiar**, mencionada por três das quatro entrevistadas:

*(...) ter tempo para os meus filhos. Poder ir com eles ao cinema, ao parque (...) A família em primeiro lugar (...)*E3

(...) acompanhar as minhas filhas (...) hoje já estão na universidade, mas fui sempre presente (...) E5

(...) já disse há pouco, mudei do hospital para os cuidados de saúde primários para ter tempo para os meus filhos. Quero que cresçam com a mãe e que tenham boas recordações da sua infância. Das brincadeiras, das saídas em família (...) O último valor dos 3 que me pediu é mesmo ter tempo para o lazer com os meus filhos (...). E6

Para finalizar a identificação de valores, resta avaliar as subcategorias mais mencionadas pelas três entrevistadas da geração "Baby Boomer". **Realização profissional** e **estabilidade** foram mencionadas pelas três entrevistadas:

E8 (...) *sou uma pessoa realizada, é um valor que prezo (...),*

E9 (...) *um dos valores essenciais na minha carreira é a realização profissional (...),*

(...) já me senti mais realizada, mas continuo a achar um valor importante na minha carreira (...). E10

Destaca-se uma diferença desta geração em relação à geração "Millennial" e à geração X, a categoria **valores extrínsecos** predomina nas entrevistadas da geração "Baby boomer".

4.1.4 - Área temática IV – Perceção da relação entre valores de trabalho e Satisfação no trabalho

Subcategorias	Satisfação a nível Profissional						Insatisfação a nível Profissional				
Entrevistadas	Ajudar os Utentes	Proporcionar Bem-Estar	Assistir à satisfação das utentes	Sentir que sou útil	Desenvolver Projetos	Realizar Partos	Falta de Reconhecimento	Falta de recursos Humanos	Desgaste	Baixo Vencimento	Pessoas Tóxicas
E1		x	x	x			x		x	x	
E2	x	x	x	x			x	x		x	x
E3	x			x	x		x	x	x	x	
E4	x		x		x		x		x	x	
E5	x		x	x			x	x	x	x	
E6		x					x			x	x
E7				x	x	x		x	x	x	
E8				x	x		x				
E9		x	x			x	x			x	
E10	x					x		x			

Tabela 5: Perceção da relação entre valores de trabalho e Satisfação no trabalho

Na fase final das entrevistas, o objetivo era perceber se há relação entre valores de trabalho e satisfação de trabalho. Como se pode analisar no quadro 4, identificou-se as categorias de **satisfação no trabalho** e de **insatisfação no trabalho**. Para a categoria de satisfação no trabalho as subcategorias identificadas foram **ajudar os utentes, proporcionar bem-estar, assistir à satisfação das utentes, sentir que sou útil, desenvolver projetos, realizar partos**. De todas as subcategorias a mais mencionada foi a **sentir que sou útil**. Seis das entrevistadas manifestaram a importância desta subcategoria para a satisfação no trabalho, como pode ler-se nas seguintes entrevistas:

(...) o facto de empoderar a mulher para o momento do parto, deixa-me orgulhosa. Sentir que aquela utente se sente mais segura na fase final de gravidez é gratificante (...), E1

(...) quando nos dão o testemunho de quão importante foi o meu contributo (...), E2

(...) A confiança das minhas grávidas e mães é gratificante! Sabem que podem contar comigo sempre (...). E7

Ao avaliar estas subcategorias podemos identificar um altruísmo comum a todas as entrevistadas, independente de gerações. A importância de ajudar o próximo, de proporcionar bem-estar, conforme

notado pela E2: “(...) *do decorrer de toda a minha carreira, a satisfação estava relacionada com o conforto e bem-estar do doente, assim como o alívio da dor (...)*”. **Ajudar os utentes** foi mencionada por cinco das entrevistadas, assim como **assistir à satisfação das utentes**. Vem reforçar o altruísmo, já mencionado, que é fator importante para a satisfação das entrevistadas.

Uma das entrevistadas da geração *Baby boomer* refere mesmo:

(...) sentir que de alguma forma ajudo muita gente. Recordo os abortamentos, aquelas mulheres precisam de ser ouvidas, há tendência a resolver o problema e esquecer os sentimentos de quem perde uma criança. Gosto de ouvir e de ajudar (...). E10

A **realização de partos** foi mencionada por três das entrevistadas de forma nostálgica:

(...) adorei fazer partos. No momento em que me sentia mais à vontade a realizá-los foi quando saí para os cuidados de saúde primários (...) tenho saudades desses momentos (...) E7

(...) ajudar as mães naquele momento tão importante da vida delas, é das melhores experiências de vida (...) fazer partos é mágico (...); E9

(...) Um dos momentos mais positivos da minha carreira foi trabalhar na sala de partos. É muito stressante, mas um desafio. Fazer partos deixa muitas saudades (...). E10

No que diz respeito à categoria da insatisfação no trabalho identificaram-se bastantes subcategorias, cinco no total. A **falta de reconhecimento**, é sem dúvida, a subcategoria mais mencionada, apenas duas entrevistadas não a mencionaram. As restantes oito entrevistadas manifestaram-se a este respeito:

(...) é muito triste ao fim de quase 11 anos de especialidade não me reconhecerem como especialista na categoria profissional. Faço trabalho diferenciado, estudei muito e gastei muito dinheiro para isto! (...) as utentes reconhecem o meu trabalho, mas a tutela não (...), E1

(...) a falta de reconhecimento deixa-me triste, principalmente quando parte dos utentes (...), E2

(...) somos o filho pobre do SNS, a falta de reconhecimento é evidente (...), E5

(...) esta profissão é linda, mas está desvalorizada, não reconhecem o nosso valor. Se derem conta nós estamos lá sempre (...). E6

Esta subcategoria é transversal a todas as gerações das entrevistadas. A outra subcategoria também mencionada por oito entrevistadas foi **o baixo vencimento**. Também transversal a todas as gerações das entrevistadas, tal como pode ler-se:

Da geração *Millennial*:

(...) o trabalho cada vez é mais e o dinheiro...nem vê-lo (...) há muito tempo que já devia ganhar como especialista (...), E4

(...) o vencimento miserável (...), E1

(...) ganhar tão pouco para o trabalho que desempenho e o investimento que já fiz E2

Da geração X:

(...) falta melhorar o vencimento. Já não sou aumentada há 9 anos (...).E3

(...) o ordenado baixo não deixa ninguém satisfeito (...). E5

Da geração Baby Boomer:

(...) sem as noites e o fim de semana ganhamos bastante menos, é uma readaptação" (...). E9

As subcategorias **desgaste** e **falta de recursos humanos** também foram identificadas. Mencionadas por cinco das entrevistadas e associados o desgaste à escassez de recursos humanos e consecutivo aumento de trabalho:

(...) trabalhar com poucos enfermeiros torna tudo mais difícil. Não se fazem omeletes sem ovos (...).E3

(...) o trabalho é demasiado, preciso de ajuda (...) já é desgastante por natureza e, ainda por cima, com falta de pessoal (...). E5

(...) também há excesso de trabalho, uma não dá conta do recado. Há necessidade de contratar enfermeiros (...). E7

De todas as subcategorias identificadas a menos mencionada foi **pessoas tóxicas**, mencionada apenas por duas entrevistadas:

(...) pessoas tóxicas causam mau ambiente e ninguém está satisfeito a trabalhar com pessoas assim (...). E2

(...) precisei de sair do serviço onde estava, aquilo estava a dar cabo de mim. Más energias, pessoas tóxicas (...). E6

CAPÍTULO 5 - CONCLUSÃO

Neste capítulo, a investigadora tem como objetivo apresentar as principais conclusões atingidas com o presente estudo. Este estudo teve como principal objetivo perceber os valores de trabalho de enfermeiras especialistas de saúde materna, de três gerações, a desempenhar funções nos cuidados de saúde primários, e também perceber se existe alguma relação entre os valores de trabalho e a satisfação no trabalho.

São várias as teorias desenvolvidas ao redor dos valores do trabalho. As teorias pesquisadas para o presente estudo demonstram que os valores de trabalho estão associados à sua dimensão instrumental, tendo por base a satisfação das necessidades dos funcionários, nunca descurando a importância de outros aspectos que os constituem. A satisfação no trabalho não depende exclusivamente de fatores extrínsecos, mas também de fatores intrínsecos. Consecutivamente, a insatisfação relaciona-se por exemplo, com as condições de trabalho, com salários, havendo necessidade de atenção às motivações nas intervenções feitas sobre os níveis de satisfação dos trabalhadores (Halman, 1996).

Antes de apresentar os resultados obtidos, será pertinente lembrar as questões de partida:

- Quais os valores de trabalho prevalecentes entre diferentes gerações de enfermeiros de saúde materna e obstetrícia a trabalharem em unidades de cuidados de saúde primários?
- Quais as principais diferenças e semelhanças de valores de trabalho entre as distintas gerações destes profissionais?
- De que modo é que essas diferenças ou semelhanças de valores influenciam ou explicam a sua satisfação com várias dimensões do seu trabalho?

Quanto aos valores que prevalecem entre diferentes gerações de enfermeiras de saúde materna a trabalharem em cuidados de saúde primários pode observar-se no quadro seguinte:

Valores	Geração <i>Millenial</i>	Geração X	<i>Baby Boomers</i>
Realização profissional	0	1	3
Bom Horário	3	1	0
Satisfação com o trabalho	2	3	0
Bom ordenado	1	1	1
Estabilidade	0	0	3
Reconhecimento	2	2	1
Vida Familiar	1	3	0
Relações Sociais	0	0	1

Tabela 6: Comparação de valores de trabalho para as três gerações de enfermeiras obstetras

Neste quadro resumo é possível identificar os valores prevalentes a cada geração. A geração *Millenial* tem como principais valores o bom horário, a satisfação com o trabalho (Intrínsecos), o ordenado e o reconhecimento (Extrínsecos) e um valor social que consideram é o lazer e a vida familiar ou extra-laboral. Existe um equilíbrio entre os valores intrínsecos e os valores extrínsecos desta geração. Já a geração X tem como principais valores a realização profissional, o horário, a satisfação no trabalho (intrínsecos), o ordenado, o reconhecimento (extrínsecos) e o valor social lazer e vida familiar também está presente. Esta geração já destaca mais os valores intrínsecos em relação aos extrínsecos. A geração *Baby Boomer* valoriza a realização profissional (intrínsecos), o ordenado, estabilidade, reconhecimento (extrínsecos) e o valor social das relações sociais.

Desta forma, as principais diferenças e semelhanças de valores de trabalho entre as distintas gerações destes profissionais encontradas neste estudo, segundo Ryan e Deci (2000), é que na geração *Baby Boomer* predominam os valores do resultado do trabalho - extrínsecos (remuneração, férias, um bom horário de trabalho, ambiente agradável, oportunidades de progressão na carreira e o estatuto) enquanto na geração X predominam os valores do processo do trabalho - intrínsecos (interesse no trabalho, o potencial de aprendizagem e a oportunidade de criatividade). Na geração *Millenial* há um equilíbrio entre os valores intrínsecos e os extrínsecos. As três gerações dão importância aos valores sociais, embora a

geração Millennial e a geração X destaquem o lazer e a vida familiar e a geração Baby Boomer destaque as relações sociais.

O valor da ajuda ao próximo, no momento da entrevista dedicado à satisfação com o trabalho, foi mencionado por todas as enfermeiras das três gerações em estudo.

No que diz respeito à satisfação com o trabalho e de que modo é que essas diferenças ou semelhanças de valores influenciam ou explicam a sua satisfação com várias dimensões do seu trabalho, conclui-se que há uma insatisfação de todas as gerações relacionado com uma diminuição dos valores extrínsecos. Pode observar-se uma insatisfação com o trabalho associada a baixos ordenados, falta de reconhecimento, desgaste e falta de pessoal, que corresponde a uma diminuição dos valores extrínsecos. Já a satisfação com o trabalho da população em estudo está mais relacionada com valores de bem-estar. Neste estudo é possível identificar influências diferentes em gerações diferentes. Constata-se que a satisfação no trabalho da geração X é influenciada por valores em que as metas são alcançadas pelo próprio trabalho, enquanto que na geração *Baby Boomer* a satisfação é influenciada por valores em que as metas são conseguidas pelo resultado do trabalho. A geração "*Millennial*" consegue a satisfação no equilíbrio dos valores com metas conseguidas pelo próprio trabalho e pelo resultado do trabalho. Destaca-se a importância da família nas gerações "*Millennial*" e X e para os Baby Boomers a estabilidade é mais valorizada.

5.1. Limitações do estudo e pistas para investigação futura

Na fase final desta investigação, é importante reconhecer as fragilidades teórico-empíricas e os possíveis erros cometidos ao longo do presente estudo. É importante referir a necessidade de reflexão contínua, que leve a reconhecer alguns enviesamentos durante esta investigação, com o objetivo de melhorar. Salienta-se a dificuldade de realizar as entrevistas dado o descontentamento da maior parte das entrevistadas com a situação atual da carreira. Facilmente desviavam o assunto para a situação atual e houve necessidade de interferir algumas vezes ao longo das entrevistas para reconduzir a conversa para o tema em análise pois havia uma tendência para abordar assuntos da atual luta dos enfermeiros.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alsop, R. (2008). *The trophy kids grow up: How the Millennial generation is shaking up the workplace*. New York: Jossey-Bass.

Cavanagh, S.J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 17(6), 704-711.

Coimbra, R.G.C., & Schikmann, R. (2001). A geração net. XXV Anais do EnAnpad. Campinas: Anpad.

D'Achard van Enschut, E. (2012). Relationship between perceived competence and job satisfaction of teaching staff and their professional relationship with the children. Lessons from the Netherlands. *Midwifery*, vol n°29, 1122 – 1128.

Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Decreto Lei n° 365/81. (1981). Alteração às carreiras de Enfermagem. *Diário da República I Série*. n.º 261 (1981-11-12), 2998 – 3004.

Decreto Lei n° 247/2009 (2009). Regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde. Retirado de:

[HTTP://DATA.DRE.PT/ELI/DEC-LEI/247/2009/09/22/P/DRE/PT/HTML](http://data.dre.pt/eli/dec-lei/247/2009/09/22/p/dre/pt/html)

Decreto Lei n° 122/2011. (2011). Regulamento das Competências Comuns do Enfermeiro Especialista. *Diário da República II Série*. n.º 35 (2011-02-18), 8648 – 3653.

Dose, J. (1997). Work values and integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol n°70; 219-241.

[HTTP://WWW.HEALTHPOWERHOUSE.COM/FILES/EHCI_2016/EHCI_2016_REPORT.PDF](http://www.healthpowerhouse.com/files/EHCI_2016/EHCI_2016_REPORT.PDF),

Fortin, M. (2009). Fundamentos e etapas do processo de investigação. Loures: Lusodidacta

Frieze, I. H., Olson, J. E., & Murrell, A. J. (2006). Work values and their effect on work behavior and work outcomes in female and male managers. *Sex Roles*, 54, 83-93.

Gloeckler, G. (2008, 13 Novembro). The Millennials invade B-schools. *Business Week*, 47-50.

Guerra, I. C. (2006). Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo: Sentidos e formas de uso. Cascais: Príncipia Editora.

Gutierrez, A. P., Candela, L. L., Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*.

Harris, R.B. (1989). Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework. *Advances in Nursing Science*, 11(2), 12-28.

Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 4, 271- 281.

Herzog, A. R. 1982. High school seniors occupational plans and values: Trends in sex differences 1976 through 1980. *Sociology of Education*, 55: 1-13.

J.C. Warmelink et al. (2010). An explorative study of factors contributing to the job satisfaction of primary care midwives. *Journal of Management*, 36 (5), p1117-1142

Keepnews, D., Brewer, C., Kovner, C., Shin, J. (2010). Generational differences among newly licensed registered nurses. *Nursing Outlook*, 58 (3), 155-163

Lakatos, E. Ma; Marconi, M. A. (1991). Fundamentos de metodologia científica. 3.ed. São Paulo: Atlas.

Liu Y., Aunguroch Y., & Yunibhand J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63: 84–91

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 901-976; 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 969-1002.

Lyonsi, S. & Kuron, L. (2013). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 139-157. Doi: 10.1002/job.1913

Maia, N.D. - Satisfação em enfermagem: comparação entre setor público e privado, [Dissertação de Mestrado]. Aveiro: Universidade de Aveiro, 2012.

Mannheim, K. (1952). *Essays on the sociology of knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul

Maslow, A.H. (1954) *Motivation and personality*. Harper and Rows Publisher, New York.

Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24: 351-389.

Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60: 451-489.

Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento*. São Paulo: Hucitec.

Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. Greenwich, CT: JAI Press

OMS (2008). Cuidados de Saúde Primários: Agora mais do que Nunca, WHO pres, 17-20.

Ordem dos Enfermeiros (1996). Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro, p.6

Ordem do Enfermeiros. Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro. Retirado de

[HTTP://WWW.ORDEMENFERMEIROS.PT/AENFERMAGEM/DOCUMENTS/REPE.PDF](http://www.ordemenfermeiros.pt/AENFERMAGEM/DOCUMENTS/REPE.PDF)

Ordem do Enfermeiros. Directiva 80/154/CEE do Conselho de 21 de Janeiro de 1980 . Retirado de

[HTTP://WWW.ORDEMENFERMEIROS.PT/COLEGIOS/DOCUMENTS/DIRECTIVA%2080_154_CEE.PDF](http://www.ordemenfermeiros.pt/COLEGIOS/DOCUMENTS/DIRECTIVA%2080_154_CEE.PDF)

[HTTPS://WWW.DN.PT/SOCIEDADE/INTERIOR/ENFERMEIROSGREVE-MAIS-DE-TRES-MIL-PROFISSIONAIS-NAMANIFESTACAO-EM-LISBOA-8773492.HTML](https://www.dn.pt/SOCIEDADE/INTERIOR/ENFERMEIROSGREVE-MAIS-DE-TRES-MIL-PROFISSIONAIS-NAMANIFESTACAO-EM-LISBOA-8773492.HTML)

[HTTPS://WWW.PUBLICO.PT/2017/09/06/SOCIEDADE/NOTICIA/O-QUE-REIVINDICAM-OS-MEDICOS-E-OS-ENFERMEIROS-1784468](https://www.publico.pt/2017/09/06/sociedade/noticia/o-que-reivindicam-os-medicos-e-os-enfermeiros-1784468)

Pilcher, J. (1994). Mannheim's sociology of generations: An undervalued legacy. British Journal of Sociology, 481–495

Rahman, M. & Sem, A.K. (1987). Effect of job satisfaction on stress, performance and health in self-paced repetitive work. Int. Arch. Occup. Environ. Health, 59(2), 115-121.

Rizvi, R., Raymer, L., Kunik, M., Fisher, J., (2012). Facets of career satisfaction for women physicians in the United States: a systematic review. Women Health, 52, 403–421.

ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005

Rokeach, M. (1973). The nature of human values. New York: Free Press.

Ryan, R. M., & Deci, E. J. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55; 68-78.

Schuman, H., & Scott, J. (1989). Generations and collective memories. *American Sociological Review*, 54, 359–381

Sean Lyons & Lisa Kuron (2013). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *J. Organiz. Behav.* 35, S139–S157

Serviço Nacional de Saúde. Área do Cidadão, História do SNS. Retirado de

[HTTPS://WWW.SNS.GOV.PT/SNS/SERVICO-NACIONAL-DE-SAUDE/](https://www.sns.gov.pt/sns/servico-nacional-de-saude/)

Siqueira, M. M. M. (2009). Bem-estar no trabalho. In J. Cruz, S. N. Jesus & C. Nunes (Org.). Bem-estar e qualidade de vida: contributos da psicologia da saúde (pp. 249-264). Leiria: Textiverso.

Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.

Sneed J. & Herman, C.M. (1990). Influence of job characteristics and organizational commitment on job satisfaction of hospital foodservice employees. *Journal of the American Dietetic Association*, 90(8), 1072-1076.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* Vol. 3. Sage. Recuperado de [HTTPS://US.SAGEPUB.COM/EN-US/NAM/JOB-SATISFACTION/BOOK6444](https://us.sagepub.com/en-us/nam/job-satisfaction/book6444)

Strauss & Corbin. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. SAGE Publications.

Triviños, A. (2009) *Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: A Pesquisa Qualitativa em Educação*. São Paulo: Atlas

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2015). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36, 1117-1142.

Vala, Jorge (2000) – Mudanças nos Valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho. In CABRAL, Manuel V.; VALA, Jorge; FREIRE, João (2000) – Trabalho e Cidadania: Atitudes Sociais dos Portugueses I. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. ISBN 972-671-059-6.

Van Ham, I., Verhoeven, A., Groenier, K., Groothoff, J., De Haan, J., 2006. Job satisfaction among general practitioners: a systematic literature review. [***EUROPEAN JOURNAL OF GENERAL PRACTICE***](#), 12(4), 174–180.

Zangaro, G.A., Soeken, K.L., (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing and Health*, 30 (4), 445–458, doi: 10.1002

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generations at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. Nova York: Amacom.

ANEXO I – GUIÃO DE ENTREVISTA

Guião de entrevista

Data: _____

Questões Introdutórias

Dados Pessoais

Sexo: _____ [L] [SEP] Idade: _____ [L] [SEP] Estado Civil: _____ [L] [SEP]

Nível de Escolaridade: _____

Situação Profissional atual

Organização/Instituição: _____ [L] [SEP]

Localidade: _____ [L] [SEP]

Categoria profissional: _____ [L] [SEP]

Antiguidade na atual categoria profissional: _____

Funções que exerce: _____

Experiência profissional (anos): _____

Percurso dentro da instituição/organização actual

Categorias: _____

Vínculo: _____

Qual Serviço: _____

Outras experiências profissionais anteriores

Sim ou não: _____ [L] [SEP]

Sector de actividade/ocupação profissional: _____

Cargo (s)/Categoria profissional: _____ [L] [SEP]

Duração: _____ [L] [SEP]

Funções: _____ [L] [SEP]

Localidade: _____

Em quantas instituições/Serviços já trabalhou: _____

Situação familiar

Local onde vive: _____

Local onde trabalha: _____ [SEPI]

Tem filhos? _____ [SEPI]

Número de filhos: _____ [SEPI]

Idade dos filhos: _____ [SEPI]

Questões do Guião

1- Percurso Profissional

Como se tem desenrolado o seu percurso profissional ao longo do tempo?

Quais as razões que o(a) levaram a mudar de situação profissional?

ISEP:

Quais as razões ou motivações que o levaram a optar por tirar uma especialização em Saúde Materna e Obstetrícia (de ordem pessoal, familiar, de ordem organizacional ou estrutural) – Ex: que motivos o levaram a concorrer à especialidade de enfermeiro-especialista de saúde materna e obstetrícia? Atualmente decidiria da mesma forma?

Quais as expectativas em termos de carreira – Ex: quando assumiu funções de enfermeiro-especialista como idealizou o seu desempenho?

Que expectativas tinha em termos de carreira quando iniciou a sua atividade profissional? Essas expectativas concretizaram-se? Porquê?

Atualmente, quais são os seus objetivos de carreira? Isto é, o que espera ainda ver realizado na sua vida profissional?

Situação profissional atual

Que funções desempenha atualmente?

O que é para si estar satisfeito com a sua profissão e o seu trabalho?

O que é que lhe dá prazer na sua profissão atualmente?

Caracterização de valores de trabalho

Como caracteriza o seu trabalho? Isto é, como descreve, por exemplo, um dia típico de trabalho?

O que é que valoriza mais no seu trabalho?

E o que é que não gosta no seu trabalho?

Se tivesse que assinalar três valores essenciais para si em termos de carreira, quais seriam eles?

O que é que se imagina a fazer no futuro? Pretende continuar com esta profissão ou gostava de fazer outra coisa na vida? Porquê?

Caracterização da relação entre valores de trabalho e Satisfação

Quais os Momentos ou acontecimentos mais positivos e que lhe geraram mais satisfação na carreira?
Pode dar exemplos?

Quais os Momentos ou acontecimentos mais negativos e que lhe geraram mais insatisfação na carreira?
Pode dar exemplos?

O que é que na vida, em geral, lhe proporciona mais satisfação? E mais insatisfação? Pode dar exemplos?

O que é que mudaria no trabalho e na dimensão profissional? Porquê?

E em termos de atividades de lazer ou na vida em comunidade, o que é que gostaria de mudar?

Porquê? _____

Pergunta Final

Há mais alguma coisa que queira acrescentar e que não tenha sido referida?

**ANEXO II - QUADROS SINTESE DAS CATEGORIAS
SUBCATEGORIAS E UNIDADE DE REGISTO**

Área temática I- Expetativas para o desempenho de enfermeiro especialista de saúde materna e obstetrícia nos cuidados de saúde primários

Categoria	Subcategoria	Unidade de Análise	
1 - Razões de ordem pessoal	1.1 – Integração na equipa	<p>E1 (...) queria fazer parte da UCC que tinha sido criada pouco antes de ter entrado na especialidade(...)</p> <p>E2 (...) idealizei trabalhar na equipe da sala de partos (...)</p> <p>E3 (...) fazia um bocadinho de tudo, não estava inserida em nenhuma unidade (...) naquele momento os cuidados de saúde primários estavam a mudar e todas as equipas se estavam a formar (...)</p> <p>E4 (...) ter a especialidade era uma mais valia para ser aceite na USF (...)</p> <p>E7 (...) depois de anos a trabalhar com o enfermeiro diretor, estava na altura de mudar (...) a especialidade inseria-me numa equipe com trabalho diferenciado (...)</p> <p>E9 (...) para ser parteira precisei de ser aceite por uma equipe difícil (...) a conquista da equipe médica era o primeiro passo</p> <p>E10 (...) naquele tempo não havia integração, aprendíamos uns com os outros (...)</p>	
	1.2– Realização profissional	<p>E1 (...) área onde sinto a maior realização (...)</p> <p>E2 (...) não consegui à primeira, só na segunda tentativa entrei, mas era o meu sonho, só assim me realizava profissionalmente (...)</p> <p>E3 (...) a principal razão desta escolha foi a minha realização profissional (...)</p> <p>E4 (...) tinha um motivo para esta escolha, estava a ir de encontro à minha realização profissional como enfermeira (...)</p> <p>E6 (...) ser parteira não era um sonho no início do curso, mas com os estágios comecei a pensar de forma diferente e a certa altura procurei nela a minha realização profissional (...)</p> <p>E7 (...) para ser chefe era importante ser especialista e de todas, a saúde materna era a que mais gostava(...)</p> <p>E8 (...) o trabalho na comunidade não dava o devido acompanhamento às mulheres, a especialidade iria permitir que eu mudasse (...)</p> <p>E9 (...) sempre quis ser parteira (...)</p> <p>E10 (...) trabalhava no internamento de obstetrícia e observava o trabalho das especialistas cada vez que as ia ajudar. Era aquilo que eu queria para mim (...)</p>	
	1.3 - Progressão na carreira	<p>E1 (...) forma de progredir na carreira (...)</p> <p>E2 (...) apesar da estagnação da carreira e de não ser reconhecida como especialista, acredito que no futuro conseguirei progredir (...)</p> <p>E3 (...) um patamar a mais para conseguir ser chefe (...)</p> <p>E4 (...) ficar no conselho técnico da USF (...) crescer na profissão assim que seja possível (...)</p> <p>E7 (...) continuar a progredir na carreira (...) vantagem num concurso para chefia (...)</p> <p>E8 (...) sou chefe graças à especialidade (...)</p> <p>E9 (...) tinha muitos sonhos para além de poder progredir na carreira (...) persegui um sonho e fizeram o favor de destruir tudo, estamos a regredir (...)</p>	
	1.4 - Reconhecimento	<p>E8 (...) as enfermeiras generalistas ajudavam muito as especialistas no momento do parto e se assim era porque não ser uma delas? (...) foi então que decidi fazer a especialidade (...)</p> <p>E9 (...) as colegas incentivaram-me muito a fazer a especialidade porque achavam que eu tinha muito jeito e afinal já pouco me faltava para ser especialista (...) depois de tanto tempo a trabalhar da obstetrícia era o passo obvio (...)</p> <p>E10 (...) notava uma diferença de tratamento muito grande entre as especialistas e as generalistas do serviço (...) ser parteira era um reconhecimento importante naquele serviço e na sociedade (...)</p>	
	2- Razões de ordem profissional	2.1 - Desenvolver projetos	<p>E1 (...) entre muitas coisas, a preparação para o parto e o acompanhamento das mulheres no período da menopausa (...) sempre achei muito importante preparar as mulheres, se elas percebem o que se está a passar com elas ficam mais seguras e menos ansiosas (...)</p> <p>E3 (...) já conhecem o meu trabalho no ACES, preciso de desenvolver projetos no concelho para dar a conhecer o meu trabalho (...)</p> <p>E4 (...) na USF serei responsável pela saúde de todas as mulheres inscritas e o objetivo futuro é fazer preparação para o parto como serviço adicional, que será remunerado (...)</p> <p>E5 (...) já sou uma referencia para as mulheres da minha unidade. preciso de alargar conhecimentos na área da saúde materna para continuar a acompanhá-las em todo o seu ciclo de vida (...) desenvolver a preparação para o parto e a recuperação pós-parto foi um dos principais objetivos (...)</p> <p>E8 (...) A especialidade deu-me a possibilidade de constituir uma equipe que desenvolveu três projetos (...)</p>
		2.2 – Reconhecimento pelos pares	<p>E1 (...) conseguir ser uma referencia no concelho de Barcelos (...)</p> <p>E2 (...) entrar no quadro da função pública como especialista (...) trabalhar na sala de partos</p> <p>E4 (...) ficar como especialista no serviço e ter um aumento de vencimento(...)</p> <p>E6 (...) conseguir deixar mais rapidamente o serviço onde trabalhava, era muito pesado (...) ser escolhida para trabalhar no bloco de partos</p> <p>E9 (...) Ser escolhida para trabalhar na ala da vigilância pré-natal e das grávidas de risco (...)</p>
		2.3 – Realizar Partos	<p>E2 (...) fazer a especialidade e trabalhar na área de saúde materna da maternidade Júlio Dinis (...)</p> <p>E6 (...) apesar do medo e da responsabilidade na arte de partejar, só fazia sentido trabalhar na área depois de terminar a especialidade (...) ajudar as mães no momento do parto sempre foi uma coisa que me cativou nesta especialidade (...)</p> <p>E7 (...) A autonomia de colocar um bebé no mundo sempre foi aliciante (...)</p> <p>E9 (...) não há especialidade mais bonita do que esta, somos as responsáveis por tantos nascimentos (...)</p> <p>E10 (...) lembro-me de conhecer a parteira que me ajudou a nascer. Se calhar foi nesse dia que soube que queria fazer partos quando fosse mais crescida (...)</p>

Área temática II – Percepção do significado de satisfação com a profissão e o trabalho de enfermeira especialista de saúde materna e obstetrícia

Categorias	Subcategorias	Unidade de Análise	
1. Satisfação com a profissão	1.1 Segurança	<p>E5 (...). Ter um vínculo definitivo deixa-me mais tranquila, apesar de tudo (...)</p> <p>E6 (...). Entrar no quadro da função pública (...). Quer eu, quer o meu marido temos essa segurança de espedir um funcionário público não é assim tão fácil (...)</p> <p>E8 (...). Uma das coisas que me sempre me deixou satisfeita foi o facto de pertencer à função pública (...). A segurança que sempre tive em relação a outras profissões (...)</p> <p>E9 (...). Escolher a enfermagem foi a escolha que me trouxe segurança. Essa sempre foi uma das minhas satisfações (...)</p>	
	1.2 Respeito e promoção	<p>E1 (...). O facto de ter a possibilidade de subir na carreira, na altura, de normal ir a brincar e concorrer para quem termina-se a especialidade. Tinham um bom currículo, seria fácil a promoção, mas mudaram as regras de jogo (...). Já não dá crédito que podemos mudar a carreira e conseguir progredir (...)</p> <p>E2 (...). Para mim estar satisfeita com a profissão é reconhecer o meu trabalho e dar-me a possibilidade de progredir na carreira (...). Mas atualmente por uma carreira justa para todos, mas principalmente para os especialistas, e investimos na profissão merecemos progredir (...)</p> <p>E3 (...). Já sou especialista mas podia ser chefe, ficaria mais satisfeita e permitissem progredir como a contabilidade (...)</p> <p>E4 (...). Sem a carreira definida a satisfação não pode ser muita. Para mim estar satisfeita com a profissão é passar essencialmente pela atualização da carreira e da credibilidade dos especialistas (...)</p> <p>E6 (...). Já sou especialista e não tenho papel e não tenho desempenho nas minhas funções, seria justo estar como especialista na carreira. Mas não os motivos de satisfação com a profissão é subir para o escalão de especialista (...)</p> <p>E7 (...). Para mim é o que eu referi, também a progressão para o meu justo posicionamento na carreira é um motivo de satisfação (...)</p>	
	1.3 Remuneração	<p>E1 (...). Pagar o que é realmente mereço (...)</p> <p>E2 (...). Não é o reconhecimento monetário que não me preocupa (...)</p> <p>E3 (...). Uma remuneração justa para as funções que desempenho (...)</p> <p>E4 (...). Seria o básico de salário e o salário em dinheiro, não são os principais motivos de satisfação (...)</p> <p>E5 (...). Não é o mais importante mas é uma formalidade de reconhecimento, não é um salário feito e não é o forçoso pago (...)</p> <p>E6 (...). Também ficaria mais satisfeita se fosse bem remunerada (...)</p> <p>E7 (...). Não é a remuneração, é como é o bônus (...)</p>	
	1.4 Reconhecimento	<p>E1 (...). Para mim estar satisfeita é ser reconhecida. Começa muitas vezes por nós, é como é a classe, esse reconhecimento (...)</p> <p>E2 (...). O reconhecimento e a valorização dos conteúdos e superiores hierárquicos (...)</p> <p>E3 (...). É sentir que o reconhecimento é o reconhecimento do trabalho. Não é o reconhecimento porque não é o que se passa lá fora. A dimensão do que fazemos. É muito grande a profissão, é como é possível não sentirmos esse reconhecimento? (...)</p> <p>E4 (...). Também é o reconhecimento, tal como o dinheiro, é quando falamos de reconhecimento, é o reconhecimento social (...)</p> <p>E5 (...). Já sei que as mulheres reconhecem o meu trabalho mas ficaria mais satisfeita se os meus superiores também vissem os meus valores e as especialidades do meu ACS (...)</p> <p>E6 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E7 (...). Já sei que reconhecem as minhas habilidades. Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E8 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho, principalmente que os colegas são a equipe que eu trabalho e o ordenamento que estou a fazer também por eles (...)</p> <p>E9 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E10 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p>	
	2. Satisfação com o trabalho	2.1 Autonomia	<p>E1 (...). Não quero interferir no meu trabalho (...)</p> <p>E2 (...). O trabalho que eu faço é de uma mulher e não de um homem (...)</p> <p>E3 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E4 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E5 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E6 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p>
		2.2 Horário	<p>E1 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E2 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E3 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E4 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E5 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E6 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p>
		2.3 Reação de outros Utentes	<p>E1 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E2 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E3 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E4 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E5 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E6 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p>
		2.4 Localização	<p>E1 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E2 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E3 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E4 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E5 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E6 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p>
		2.5 Reconhecimento pelos pares	<p>E1 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E2 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E3 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p>
		2.6 Bom ambiente de trabalho	<p>E1 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E2 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E3 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E4 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E5 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E6 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p>
		2.7 Prazer na realização do trabalho	<p>E1 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E2 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E3 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p> <p>E4 (...). Já sei que reconhecem o meu trabalho e não me valorizam (...)</p>

Área temática III – Perceção de valores de trabalho de enfermeira especialista

Categoria	Subcategoria	Unidade de Análise
1 Valores Intrínsecos	1.1 Realização Profissional	E7 (...) Uma das coisas que valorizo muito é a realização profissional que estou numa fase ambígua, sinto-me realizada mas incompleta (...)
		E8 (...) Sou uma pessoa realizada, sou um valor que prezo (...)
		E9 (...) Um dos valores essenciais na minha carreira é a realização profissional (...)
		E10 (...) É a realização mais realizada nas contínuas de achar um valor importante na minha carreira (...)
	1.2 Bom horário	E1 (...) Horário que permita conciliar a vida profissional com a familiar (...)
		E2 (...) Não realizar trabalho noturno (...) É um valor que defendo e não quero abandonar o hospital. Perfeito será quando o meu marido também conseguir libertar-se desse horário noturno e de fins de semana (...)
		E3 (...) Sem dúvida o horário (...) Nunca trabalhei no hospital porque o horário sempre foi um valor importante para mim (...)
		E4 (...) Os valores essenciais em termos de carreira (...) Um bom horário também (...)
	1.4 Satisfação com o trabalho	E6 (...) É um horário compatível com a vida familiar. O meu marido também é enfermeiro e trabalha por turnos. Os dois é fazer turnos é razoável (...)
		E1 (...) Para além do horário, que já referi, a satisfação com o meu trabalho (...)
		E2 (...) Satisfação com o trabalho. Auto diariamente por este valor. Imagino a minha vida futura na área de saúde materna e obstétrica, não é tanto o que acho que portar a novos desafios e outras áreas para me sentir realizada com o meu trabalho (...)
		E3 (...) Sentir-me realizada com o meu horário, seja onde for, mesmo que tenha que mudar de unidade (...)
2 Valores Extrínsecos	2.1 Bom ordenado	E5 (...) Outro valor para mim é essencial a satisfação do trabalho (...) É o gosto muito do que faço e sinto-me realizada
		E7 (...) É estar realizada com o meu trabalho e um valor importante (...)
		E4 (...) Outro valor é o ordenado. Já não referi anteriormente (...)
	2.2 Estabilidade	E7 (...) Maior vencimento, por isso concorri no último concurso, de que levei o dinheiro (...)
		E8 (...) O que consegui com os anos, a estabilidade que tenho neste momento (...)
		E9 (...) Um dos outros valores que me perguntou a estabilidade de que carreira me deu. Se estou satisfeita? Não muito, mas tenho estabilidade (...)
	2.3 Reconhecimento	E10 (...) Estabilidade, coisa que os mais novos não sabem que é. É esse que é o valor primordial para mim (...)
		E1 (...) Outro valor é o reconhecimento!!! Quando digo reconhecimento, refiro-me essencialmente ao governo e à sociedade (...)
		E2 (...) Sentir que o meu trabalho é importante, com o reconhecimento (...)
		E5 (...) Ter o reconhecimento das minhas mulheres, felizmente elas é alta mais. É outro valor essencial (...)
		E6 (...) O reconhecimento social, é essencialmente (...) É um trabalho com valor, merecemos esse reconhecimento. Sem dúvida para mim é um valor essencial (...)
		E10 (...) O reconhecimento independentemente do lugar onde trabalho, o reconhecimento do meu trabalho (...)
3 Valores Sociais	3.1 Tempo com a família	E3 (...) Ter tempo para os meus filhos. Poder ir com eles ao cinema, ao parque (...) A família é o primeiro lugar (...)
		E4 (...) Quem me conhece sabe que gosto muito do que faço nas famílias para mim é tudo. Ter tempo para estar com a minha família é o maior valor de todos. Poder estar nestas, nos passeios, isso do meu trabalho permite, porque fiz por isso (...)
		E5 (...) Acompanhar as minhas filhas (...) Hoje já estão na universidade mas vou sempre presente (...)
		E6 (...) Já não sei há pouco, mudei do hospital para os cuidados de saúde primários para ter tempo para os meus filhos. Quero que cresçam com mãe e que tenham boas recordações da sua infância. Das brincadeiras, das ajudas em família (...) O último valor é o que me pediu o mesmo tempo para fazer com os meus filhos (...)
	3.2 Relações Sociais	E9 (...) Conseguir estar com os colegas do meu tempo no hospital, éramos ácidos (...)

Área temática IV – Perceção da relação entre valores de trabalho e Satisfação no trabalho

Categoria	Subcategoria	Unidade de Análise	
1. Satisfação no nível Profissional	1.1. Judicância	<p>E2 (...). Quando os momentos de trabalho são mais difíceis, conseguimos lidar com eles (...).</p> <p>E3 (...). Mais do que de parteira, sou enfermeira e judicante em determinados períodos da minha vida, não é prazer. Como disse, de vez em quando trabalho em fins de semana de serviço de urgência no centro de saúde e faço trabalho mais generalista, tenho essa necessidade (...).</p> <p>E4 (...). Saber que já não vou ficar muito tempo a trabalhar para melhorar a qualidade dos cuidados que presto (...).</p> <p>E5 (...). Já tenho muitos anos de serviço e não vou mais trabalhar para a minha mulher. Já lá passamos por um período de muitas transformações e estou aqui para a judicância e seguir a ultrapassar as dificuldades (...).</p> <p>E10 (...). Sentir que de alguma forma já não vou ficar muito tempo a trabalhar, recordo os abortamentos, aquelas mulheres precisam de ser ouvidas, há tendência de resolver o problema e esquecer os sentimentos de quem perdeu uma criança. Gosto de ouvir e ajudar.</p>	
	1.2. Proporcionar bem-estar	<p>E1 (...). Recuperação pós-parto para a mulher é recuperar a forma física, mas acima de tudo é proporcional o bem-estar. Sinto que me procuro também para relaxar neste período e esclarecer dúvidas (...).</p> <p>E2 (...). Quando ocorre toda a minha carreira, a satisfação estava relacionada com o conforto do bem-estar do doente, assim como do nível do doente (...).</p> <p>E6 (...). De toda a minha vida profissional, recordo o momento em que me sinto que sou capaz de proporcionar (...).</p> <p>E9 (...). Saber que com os meus cuidados proporciono bem-estar a quem é ouvido, às vezes emora, mas faz parte do processo (...).</p>	
	1.3. Assistir à satisfação dos utentes	<p>E1 (...). Depois do parto e da recuperação pós-parto sinto que...</p> <p>E2 (...). Perceber a satisfação das grávidas é uma tarefa importante da utilidade do curso de preparação para o nascimento (...).</p> <p>E4 (...). Sou responsável pela qualidade do meu serviço e assisto à avaliação dos indicadores de satisfação dos utentes e percebo a satisfação deles com o trabalho prestado, não é muito gratificante (...).</p> <p>E5 (...). Não é correto sempre, mas acho que as mulheres ficam satisfeitas com o meu trabalho. Isso dá-me uma sensação de felicidade (...).</p> <p>E9 (...). Ver uma mulher satisfeita é muito bom e feliz com o trabalho que eu faço e é muito gratificante (...).</p>	
	1.4. Sentir que sou útil	<p>E1 (...). Quando não tenho a oportunidade de trabalhar para o momento do parto, dá-me uma sensação de falta de utilidade. Sinto que de alguma forma não estou a contribuir para a fase final da gravidez gratificante (...).</p> <p>E2 (...). Quando não estou a trabalhar, sinto que não sou importante e não contribuo (...).</p> <p>E3 (...). Os utentes procuram-me para esclarecer dúvidas, para mostrar os bebés pós-nascimento. Isso dá-me uma sensação de utilidade (...).</p> <p>E5 (...). Não sinto que sou útil, sinto que não consigo lidar com as dificuldades. Das melhores coisas da minha profissão é sentir que sou útil, que resolvo problemas (...).</p> <p>E7 (...). Não confio nas minhas grávidas, não as quero gratificar! Não sei que posso dar-lhes um trabalho (...).</p> <p>E8 (...). Já não estou tão contente com a prestação dos cuidados das grávidas e sinto falta de trabalhar e sentir que a minha equipa está bem. Quero que contenha o ritmo, sentir que o trabalho não está a ser feito e a minha equipa não está bem (...).</p>	
	1.5. Desenvolver projetos	<p>E3 (...). Estou no início do projeto da UCC. Vou começar o projeto de hoje e vou coordenar o projeto (...).</p> <p>E4 (...). Vou fazer a primeira reunião da família. Estou a terminar a especialidade de pesquisar o trabalho, vale a pena (...).</p> <p>E7 (...). Vou coordenar o projeto da UCC, vou fazer a primeira reunião. Gosto da prestação dos cuidados das grávidas e do desenvolvimento de projetos (...).</p> <p>E8 (...). Vou fazer o meu bebé. A minha função é ajudar a equipa a desenvolver projetos e a criar um ambiente de trabalho que seja agradável e produtivo (...).</p>	
	1.6. Realizar partos	<p>E7 (...). Não quero fazer partos. No momento em que sinto que não sinto mais vontade de realizar os partos quando saio para os cuidados de saúde primários (...).</p> <p>E9 (...). Judicância é a minha função e é importante a minha vida, não das melhores experiências da minha vida (...). Fazer partos é mágico (...).</p> <p>E10 (...). Um dos momentos mais positivos da minha carreira foi trabalhar na sala de partos. É muito stressante e muitas vezes me dá saudades de fazer partos (...).</p>	
	2. Insatisfação no nível Profissional	2.1. Falta de reconhecimento	<p>E1 (...). Não me sinto muito reconhecido e não me sinto muito valorizado. Não me sinto muito reconhecido e não me sinto muito valorizado (...).</p> <p>E2 (...). Falta de reconhecimento de quem não é parte de utentes (...).</p> <p>E3 (...). Falta de reconhecimento da importância do trabalho prestado pelas colegas da UCC (...).</p> <p>E4 (...). Falta de reconhecimento. Sou especialista, tenho que ter a minha carreira com especialistas (...).</p> <p>E5 (...). Somos muito pouco reconhecidos, não temos reconhecimento evidente (...).</p> <p>E6 (...). Estou a trabalhar em condições desvalorizadas, não tenho reconhecimento do meu trabalho. Estou a trabalhar em condições desvalorizadas (...).</p> <p>E8 (...). Não estamos a agradecer. Há muita falta de reconhecimento impressionante (...).</p> <p>E9 (...). Não me sinto muito reconhecido pelos meus colegas e colegas. Quando não se dão os créditos, não me sinto muito reconhecido (...).</p>
		2.2. Falta de recursos humanos	<p>E2 (...). Não há recursos humanos (...).</p> <p>E3 (...). Trabalho com poucos enfermeiros e torna tudo mais difícil. Não é fácil fazer o trabalho que temos de fazer (...).</p> <p>E5 (...). Trabalho demasiado, preciso de ajuda (...).</p> <p>E7 (...). Também há excesso de trabalho, não há tempo para o trabalho. Há necessidade de contratar enfermeiros (...).</p> <p>E10 (...). Trabalho sozinho, não há ninguém para me ajudar. Não há ninguém para me ajudar. Não há ninguém para me ajudar (...).</p>
		2.3. Desgaste	<p>E1 (...). Estou a gastar muita energia (...).</p> <p>E3 (...). Ninguém me dá tempo para descansar e trabalhar em condições atuais (...).</p> <p>E4 (...). Estou a gastar muita energia, estou a trabalhar muito (...).</p> <p>E5 (...). Não sei quem é o responsável por tudo isso. Não sei quem é o responsável por tudo isso (...).</p> <p>E7 (...). Estou a gastar muito, não há ninguém para me ajudar (...).</p>
		2.4. Baixo vencimento	<p>E1 (...). Não me sinto muito valorizado (...).</p> <p>E2 (...). Ganhar pouco para o trabalho que desenvolvo é um investimento que não vale a pena (...).</p> <p>E3 (...). Não me sinto muito valorizado. Não me sinto muito valorizado (...).</p> <p>E4 (...). Não me sinto muito valorizado. Não me sinto muito valorizado (...).</p> <p>E5 (...). Não me sinto muito valorizado. Não me sinto muito valorizado (...).</p> <p>E6 (...). Não me sinto muito valorizado. Não me sinto muito valorizado (...).</p> <p>E7 (...). Não me sinto muito valorizado. Não me sinto muito valorizado (...).</p> <p>E9 (...). Não me sinto muito valorizado. Não me sinto muito valorizado (...).</p>
		2.5. Pessoas tóxicas	<p>E2 (...). As pessoas tóxicas causam mau ambiente e ninguém está satisfeito com o trabalho com pessoas assim (...).</p> <p>E6 (...). Não me sinto muito valorizado. Não me sinto muito valorizado (...).</p>