



Anna Maria Gouvea
de Souza Melero
(Organizadora)

Premissas da Iniciação Científica 4

Atena
Editora

2019

Anna Maria Gouvea de Souza Melero
(Organizadora)

Premissas da Iniciação Científica

4

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Lorena Prestes e Geraldo Alves

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

P925 Premissas da iniciação científica 4 [recurso eletrônico] /
Organizadora Anna Maria Gouvea de Souza Melero. – Ponta
Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Premissas da Iniciação
Científica; v. 4)

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-85-7247-111-4
DOI 10.22533/at.ed.114191102

1. Ciência – Brasil. 2. Pesquisa – Metodologia. I. Melero, Anna
Maria Gouvea de Souza. II. Série.

CDD 001.42

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de
responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos
autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Premissas da Iniciação científica” aborda diferentes maneiras em que o conhecimento pode ser aplicado, e que outrora era exclusivamente uma transmissão oral de informação e atualmente se faz presente na busca e aplicação do conhecimento.

A facilidade em obter conhecimento, aliado com as iniciativas de universidades e instituições privadas e públicas em receber novas ideias fez com que maneiras inovadoras de introduzir a educação pudessem ser colocadas em prática, melhorando processos, gerando conhecimento específico e incentivando profissionais em formação para o mercado de trabalho.

Estudos voltados para o conhecimento da nossa realidade, visando a solução de problemas de áreas distintas passou a ser um dos principais desafios das universidades, utilizando a iniciação científica como um importantes recurso para a formação dos nossos estudantes, principalmente pelo ambiente interdisciplinar em que os projetos são desenvolvidos.

O conhecimento por ser uma ferramenta preciosa precisa ser bem trabalhado, e quando colocado em prática e principalmente avaliado, indivíduos de áreas distintas se unem para desenvolver projetos que resultem em soluções inteligentes, sustentáveis, financeiramente viáveis e muitas vezes inovadoras.

Nos volumes dessa obra é possível observar como a iniciação científica foi capaz de auxiliar o desenvolvimento de ideias que beneficiam a humanidade de maneira eficaz, seja no âmbito médico, legislativo e até ambiental. Uma ideia colocada em pratica pode fazer toda a diferença.

É dentro desta perspectiva que a iniciação científica, apresentada pela inserção de artigos científicos interdisciplinares, em que projetos de pesquisas, estudos relacionados com a sociedade, o direito colocado em prática e a informática ainda mais acessível deixa de ser algo do campo das ideias e passa a ser um instrumento valioso para aprimorar novos profissionais, bem como para estimular a formação de futuros pesquisadores.

Anna Maria G. Melero

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
EXPRESSÃO DAS PROTEÍNAS DO CAPSÍDEO E NS3 DO ZIKA VÍRUS EM <i>ESCHERICHIA COLI</i>	
<i>Maria Lorena Bonfim Lima</i>	
<i>Ilana Carneiro Lisboa Magalhães</i>	
<i>Mario Alberto Maestre Herazo</i>	
<i>Lívia Érika Carlos Marques</i>	
<i>Eridan Orlando Pereira Tramontina Florean</i>	
<i>Maria Izabel Florindo Guedes</i>	
DOI 10.22533/at.ed.1141911021	
CAPÍTULO 2	9
FREQUÊNCIA DO USO DE ANDADORES INFANTIS NA CIDADE DE CURITIBA	
<i>Eliane Mara Cesário Pereira Maluf</i>	
<i>Paula Campos Seabra</i>	
<i>Letícia Regina Metzger</i>	
DOI 10.22533/at.ed.1141911022	
CAPÍTULO 3	23
HEURÍSTICA PARA ROTEAMENTO DE VEÍCULOS UTILIZANDO INFORMAÇÕES DE TRÁFEGO EM TEMPO REAL, APLICADO AO SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA – SAMU	
<i>Roberval Gonçalves Moreira Filho</i>	
<i>Ísis Natália Chagas Costa Paiva</i>	
<i>Francisco Chagas de Lima Júnior</i>	
<i>Carlos Heitor Pereira Liberalino</i>	
DOI 10.22533/at.ed.1141911023	
CAPÍTULO 4	28
ANÁLISE DA GENOTOXICIDADE DE AGROTÓXICO UTILIZANDO O BIOENSAIO <i>ALLIUM CEPA</i> E O IMPACTO NA SAÚDE DO PRODUTOR RURAL	
<i>Angela Rafele Bezerra da Silva</i>	
<i>Thaísa Ályla Almeida e Sousa</i>	
<i>Regina Célia Pereira Marques</i>	
DOI 10.22533/at.ed.1141911024	
CAPÍTULO 5	38
LEVANTAMENTO ETNOBOTÂNICO DAS PLANTAS MEDICINAIS USADAS POR PACIENTES DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE NA CIDADE DE ANÁPOLIS/GO, COM ÊNFASE NO BIOMA CERRADO	
<i>Eduardo Rosa da Silva</i>	
<i>Andréia Juliana Rodrigues Caldeira</i>	
<i>Danila Noronha Gonçalves</i>	
<i>Morganna da Silva Oliveira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.1141911025	
CAPÍTULO 6	47
MORTALIDADE MATERNA NO BRASIL: UMA REVISÃO DE LITERATURA	
<i>Shamia Beatriz Andrade Nogueira</i>	
<i>Maralina Gomes da Silva</i>	
<i>Maria Luziene de Sousa Gomes</i>	
<i>Danielly de Carvalho Xavier</i>	
<i>Iolanda Gonçalves de Alencar Figueiredo</i>	
DOI 10.22533/at.ed.1141911026	

CAPÍTULO 7 54

O IMPACTO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SUPORTE BÁSICO DE PARADA CARDIORRESPIRATÓRIA A PROFISSIONAIS DE DUAS EQUIPES DE SAÚDE DA FAMÍLIA NO MUNICÍPIO DE ARAGUARI/MG

Andréia Gonçalves Dos Santos
Cleidiney Alves E Silva
Jéssica De Carvalho Antunes BarreIRA
Marislene Pulsena Da Cunha Nunes
Rosana De Cássia Oliveira

DOI 10.22533/at.ed.1141911027

CAPÍTULO 8 62

O USO DO TEAM-BASED LEARNING COMO ESTRATÉGIA DE ENSINO DA POLÍTICA DE SAÚDE DO HOMEM NO CURSO DE ENFERMAGEM

Natália Ângela Oliveira Fontenele
Maria Aline Moreira Ximenes
Maria Girlane Sousa Albuquerque Brandão
Suzana Mara Cordeiro Eloia
Joselany Áfio Caetano
Lívia Moreira Barros

DOI 10.22533/at.ed.1141911028

CAPÍTULO 9 70

PARTO DOMICILIAR: BENEFÍCIOS E DESAFIOS DE UMA ASSISTÊNCIA HUMANIZADA

Nicole Oliveira Barbosa
Lorena da Silva Lima
Márcia Jaínne Campelo Chaves
Elane da Silva Barbosa
Amália Gonçalves Arruda

DOI 10.22533/at.ed.1141911029

CAPÍTULO 10 81

PERFIL EPIDEMIOLÓGICO DA SÍFILIS CONGÊNITA NEONATAL EM UM HOSPITAL PÚBLICO DE CURITIBA

Flávia Andolfato Coelho da Silva Faust
Bruce Negrello Nakata
Cristina Terumy Okamoto

DOI 10.22533/at.ed.11419110210

CAPÍTULO 11 91

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E CLÍNICO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES HOSPITALIZADOS VÍTIMAS DE LESÕES NÃO INTENCIONAIS

Luciane Favero
Sonia Mara Casarotto Vieira
Anne Caroline de Oliveira
Rodrigo Napoli
Giovanna Batista Leite Veloso

DOI 10.22533/at.ed.11419110211

CAPÍTULO 12..... 104

PREVENÇÃO DE ACIDENTES EM CRIANÇAS: RECONHECENDO OS SINAIS DE RISCO DO RECÉM-NASCIDO EM UMA UNIDADE CANGURU

Daiana Rodrigues Cruz Lima
Fabiane do Amaral Gubert
Mariana cavacante Martins
Marielle Ribeiro Feitosa
Lidiane Nogueira Rebouças
Fortaleza - Ceará
Clarice da Silva Neves

DOI 10.22533/at.ed.11419110212

CAPÍTULO 13..... 109

PRODUÇÃO DE ASPARAGINASE BACTERIANA DE HELICOBACTER PYLORI, PROTEUS VULGARIS E WOLINELLA SUCCINOGENES EM SISTEMA DE EXPRESSÃO PROCARIOTO

Ilana Carneiro Lisboa Magalhães
Kalil Andrade Mubarak Romcy
Davi Almeida Freire
Lívia Érika Carlos Marques
Eridan Orlando Pereira Tramontina Florean
Maria Izabel Florindo Guedes

DOI 10.22533/at.ed.11419110213

CAPÍTULO 14..... 117

TIPOS DE INTERVENÇÕES EDUCATIVAS UTILIZADAS PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE EM PACIENTES COM DIABETES MELLITUS TIPO 2

Nádyá dos Santos Moura
Caroliny Gonçalves Rodrigues Meireles
Bárbara Brandão Lopes
João Joadson Duarte Teixeira
Maria Vilani Cavalcante Guedes
Mônica Oliveira Batista Oriá

DOI 10.22533/at.ed.11419110214

CAPÍTULO 15..... 125

TRANSVERSALIDADE ENTRE AS POLÍTICAS DE SAÚDE MENTAL E SAÚDE DA MULHER: UMA NOVA ABORDAGEM DA PESQUISA EM ENFERMAGEM

Iandra Rodrigues da Silva
Daria Catarina Silva Santos
Aline Barros de Oliveira
Damiana Teixeira Gomes
Valquíria Farias Bezerra Barbosa
Silvana Cavalcanti dos Santos

DOI 10.22533/at.ed.11419110215

CAPÍTULO 16..... 131

UM OLHAR SOBRE A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS FARMACÊUTICOS DA CIDADE DE ARAGUARI-MG

Laura Naves Oliveira
Paulo César aluno Batista
Leandro Pereira de Oliveira
Évora Mandim Ribeiro Naves

DOI 10.22533/at.ed.11419110216

CAPÍTULO 17 146

USO DE POLIPEPTÍDIO ELASTINA-LIKE PARA PURIFICAÇÃO DE PROTEÍNA NS1 DO VIRUS DENGUE EXPRESSA EM PLANTA

Livia Érika Carlos Marques

Kalil Andrade Mubarak Romcy

Ilana Carneiro Lisboa Magalhães

Maria Lorena Bonfim Lima

Eridan Orlando Pereira Tramontina Florean

Maria Izabel Florindo Guedes

DOI 10.22533/at.ed.11419110217

CAPÍTULO 18 153

USO DE PRÓTESE DENTÁRIA E SUA RELAÇÃO COM LESÕES BUCAIS

Thiago Fernando de Araújo Silva

Fabianna da Conceição Dantas de Medeiros

Kleitton Alves Ferreira

Jamile Marinho Bezerra de Oliveira Moura

Isabela Pinheiro Cavalcanti Lima

Eduardo José Guerra Seabra

DOI 10.22533/at.ed.11419110218

SOBRE A ORGANIZADORA 161

UM OLHAR SOBRE A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS FARMACÊUTICOS DA CIDADE DE ARAGUARI-MG

Laura Naves Oliveira

lauranaves.cn@hotmail.com

Instituto Master de Ensino Presidente Antônio
Carlos
IMEPAC

Paulo César aluno Batista

paulocesar-b@hotmail.com

Instituto Master de Ensino Presidente Antônio
Carlos
IMEPAC

Leandro Pereira de Oliveira

leandropereira-oliveira@hotmail.com

Instituto Master de Ensino Presidente Antônio
Carlos
IMEPAC

Évora Mandim Ribeiro Naves

evora_ribeiro@hotmail.com

Instituto Master de Ensino Presidente Antônio
Carlos
IMEPAC

Área Temática: Gestão de Pessoas

garante identidade para o trabalhador. O sentimento que o trabalhador demonstra ter em relação ao emprego reflete simultaneamente no próprio trabalhador e no funcionamento das organizações. Dessa forma, o objetivo deste trabalho foi avaliar a satisfação dos farmacêuticos de drogarias, da cidade de Araguari (MG), com o trabalho realizado. Trata-se de uma pesquisa descritiva e quantitativa. A amostra constituiu-se de uma amostra por conveniência, formada por 36 farmacêuticos que trabalham como farmacêuticos, em drogarias de redes e independentes, na cidade de Araguari. Utilizou-se o instrumento validado pelo Job Satisfaction Survey (JSS) de Spector (1986), constituída por 36 itens agrupados nas dimensões: satisfação com a remuneração, satisfação com benefícios, satisfação com a comunicação, satisfação com a liderança ou chefia, satisfação com as regras operacionais, satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com o trabalho propriamente dito, satisfação com as recompensas e satisfação com as promoções. As respostas aos itens foram dadas numa escala Likert, constituída de 5 pontos. A aplicação do questionário ocorreu durante o mês de Outubro de 2015. Para responder aos objetivos do trabalho, foram utilizados estatísticas descritivas, como frequência, média, desvio padrão e coeficiente de *Pearson*. Os dados foram analisados a partir

RESUMO:Sabe-se que o trabalho é um dos aspectos mais relevantes na vida de um indivíduo, pois permite a produção de bens e serviços necessários para a satisfação das necessidades da sociedade, bem como

do aplicativo Action para Excel. Em relação à amostra verificou-se que os respondentes foram majoritariamente femininos, 70%. A média de idade dos profissionais foi 33 anos, sendo a maioria apenas bacharel em farmácia. 69% dos entrevistados possuem contrato por tempo indeterminado, tendo em média 7 anos e 10 meses de experiência na profissão. Com relação à jornada de trabalho, 66% trabalham no mínimo 44 horas semanais. 52% recebem abaixo do piso da categoria. A partir da análise efetuada, foi possível verificar que a média da Satisfação Profissional geral dos entrevistados foi de 3,14. E os fatores que mais contribuíram negativamente para este sentimento foram: a satisfação com os benefícios ($M=2,76$), satisfação com a remuneração ($M=2,76$), satisfação com as recompensas ($M=2,89$), satisfação com a promoção ($M=2,65$) e a satisfação com regras operacionais ($M=2,53$). Sobre os fatores que mais se correlacionaram positivamente ao índice de satisfação geral com a profissão foram, principalmente, a satisfação com a remuneração ($r=0,90$), a satisfação com recompensa ($r=0,86$), a satisfação com promoção e a satisfação com comunicação ($r=0,78$). Os fatores que menos correlacionaram positivamente ao índice de satisfação geral foram satisfação com os colegas ($r=0,42$) e satisfação com regras ($r=0,63$).

PALAVRAS-CHAVE: Satisfação Profissional. Farmacêuticos. Drogarias.

1 | INTRODUÇÃO

Muitas definições têm sido atribuídas à satisfação profissional do farmacêutico, considerando que o nível de contentamento experimentado por tais profissionais pode afetar a qualidade de prestação de serviços e de cuidados aos enfermos (SOUSA, 2011). Desta forma, conhecendo a necessidade do colaborador estar satisfeito com sua função empregatícia, o presente trabalho visou pesquisar a satisfação dos farmacêuticos nas drogarias na cidade de Araguari, Minas Gerais.

Acredita-se que o farmacêutico de drogaria, quando satisfeito com seu trabalho, melhora o atendimento ao cliente, diminui erros com medicamentos e traz vantagens para a própria felicidade e a satisfação no trabalho.

O trabalho é um dos aspectos mais relevantes na vida de um indivíduo, pois, além de permitir a produção de bens e serviços para a satisfação das necessidades da sociedade, é de extrema importância, quer para as organizações, quer para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. A satisfação com o trabalho reflete-se simultaneamente no trabalhador e no funcionamento das organizações (TAVARES, 2014).

Sobre a importância da empresa valorizar o funcionário, Carvalho e outros colocam que,

a motivação é fator essencial para que o colaborador tenha melhor desempenho e comprometimento com suas atividades laborais. Assim, a organização que enfatiza a motivação de seus colaboradores apresenta, por conseguinte, maior produtividade e, além disso, propicia também ambientes de trabalho mais agradáveis e melhor qualidade de vida para seus funcionários (CARVALHO et al. 2013, p.24).

Visando ser, a satisfação do funcionário, fator decisivo para seu melhor desempenho e para a boa lucratividade da empresa, o presente trabalho teve como objetivo avaliar a satisfação dos farmacêuticos em drogaria da cidade de Araguari-MG com o trabalho que exercem. Para isso, fazem-se necessários os seguintes objetivos específicos: compreender os fatores que compõem a satisfação profissional; identificar o nível de satisfação geral com a profissão; levantar os fatores e os itens que mais contribuíram positivamente e/ou negativamente para a satisfação profissional; levantar quais os fatores presentes na satisfação profissional se correlacionam mais com a satisfação geral.

É conhecido que empregado que trabalha insatisfeito pode gerar menos lucratividade para a empresa, gerando, ainda, custos consideráveis para a mesma.

Neste sentido, Andrade afirma que:

(...) esses custos podem se refletir tanto em aspectos financeiros quanto morais ou mesmo emocionais, em alguns casos. (...) o trabalhador que exerce sua função insatisfeito pode apresentar baixo rendimento, ter convívio ruim com os colegas e superiores, apresentar pouca qualidade nos produtos e serviços, desperdiçar materiais, e até mesmo cometer furtos ou atos de violência (ANDRADE, 2009, p. 35).

Por outro lado, “colaboradores satisfeitos tendem a falar bem da empresa, a contribuir com os colegas e a excederem as expectativas com relação ao trabalho que desenvolvem” (ROBBINS, 2013, p.408). Assim, algumas empresas têm se esforçado por criar ambientes agradáveis para seus colaboradores, incluindo “sessões de massagem, preparação para corridas, eventos saudáveis e convênio com academias de ginástica” (GIRARDI, 2010, p. 12).

Desta forma, nota-se que a Satisfação Profissional no ambiente de trabalho é de extrema importância tanto para que o profissional quanto para a empresa que o emprega. Assim, espera-se que este trabalho contribua para os futuros bacharéis em farmácia possam ter um melhor entendimento sobre a profissão e para aqueles que já atuam na área; que possam propor melhorias e assim contribuir para a sociedade.

O trabalho foi estruturado de maneira a permitir ao leitor uma compreensão dos conceitos essenciais relativos à pesquisa ora desenvolvida, bem como, dos resultados obtidos. O trabalho está estruturado em cinco sessões: na presente sessão estão elencados a introdução e os objetivos do trabalho; na segunda sessão é apresentado o embasamento teórico que traça um paralelo entre satisfação com o trabalho e o trabalho do farmacêutico; na sessão três é destacado os aspectos metodológicos de pesquisa, na quarta sessão a análise de dados e na quinta sessão a conclusão.

2 | REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Satisfação Profissional

Num mercado tão concorrido e com extensas horas diárias de trabalho, pode ser um desafio encontrar a medida da Satisfação do Profissional (SP) em seu exercício, pois

(...) criar um ambiente de trabalho agradável e motivar os trabalhadores tem sido o grande desafio dos gestores atualmente. E a satisfação do profissional na organização pode ser difícil de ser diagnosticada, devido ao fato de que o comportamento humano é resultado de necessidades que, em alguns casos, podem ser desconhecidas do próprio indivíduo (ANDRADE, 2009, p. 34).

Desta forma, nota-se que é importante compreender o que vem a ser Satisfação Profissional no ambiente de trabalho, para, então, seguir adiante com os aspectos necessários para que ela, de fato, torne-se uma realidade.

“A SP é definida como um estado emocional positivo, resultante da avaliação da própria situação de trabalho e ligada às características e exigências do mesmo” (FERREIRA, 2010, p. 23-24), o que quer dizer que a Satisfação Profissional pode ser tratada como uma “coleção de sentimentos ou respostas afetivas associadas à situação do emprego” (SOUSA, 2011, p. 4).

Detoni (2001) cita que, para Elton Mayo, os fatores emocionais influenciam mais do que os fatores físicos no ambiente de trabalho. Por isso, para o autor, os locais de trabalho passaram, ao longo do tempo, a assemelharem-se cada vez mais ao lar dos colaboradores, para que, assim, pudessem melhorar a Satisfação Profissional do funcionário.

Existem alguns fatores considerados importantes para que a Satisfação Profissional esteja presente no ambiente de trabalho:

- .Satisfação com o Trabalho (interesse intrínseco, a variedade do trabalho, as oportunidades de aprendizagem, a dificuldade, a quantidade e as possibilidades de êxito e controlo sobre os métodos .de trabalho);
- .Satisfação com o Salário (quantidade e distribuição equitativa pelos empregados);
- .Satisfação com as Promoções (oportunidades de formação e outros aspectos de base que dão suporte à promoção);
- .Satisfação com o Reconhecimento (elogios e críticas ao trabalho realizado);
- .Satisfação com os Benefícios (pensões, seguros, férias);
- .Satisfação com a Chefia (estilo de liderança, capacidades técnicas e administrativas e qualidades ao nível de relacionamento interpessoal);
- .Satisfação com os Colegas de Trabalho (competências, apoio e amizade dos colegas);
- .Satisfação com as Condições de Trabalho (horário, períodos de descanso, local e aspectos ergonómicos);
- .Satisfação com a Organização e Direção (políticas de benefícios e salários (SOUSA, 2011, p. 6-7).

São três os fatores decisivos para a Satisfação Profissional: o salário, a

oportunidade de crescimento na empresa e a boa comunicação. O salário concentra-se na equação adquirida entre ganhar tão bem quanto, ou melhor, que os colegas de trabalho; e tão bem quanto, ou melhor, do que é pago pelos empregadores no mercado externo. A oportunidade de crescimento no trabalho consiste em executar “tarefas desafiadoras”, aquelas que exigem mais do profissional e de suas capacidades. A boa comunicação entre superiores e colaboradores, permite que o funcionário sintasse satisfeito, à medida que suas sugestões e feedbacks são considerados por seus superiores (ANDRADE, 2009).

Além da satisfação profissional, a saúde do profissional deve ser levada em consideração ao ser avaliada também a Satisfação Profissional do farmacêutico, uma vez que, devido aos percalços e dificuldades da profissão, seja em drogarias ou hospitais, ele está sujeito a desgastes físicos e emocionais.

Costa (2010), em pesquisas realizadas com farmacêuticos de drogaria, medindo os aspectos da saúde física, emocional e geradores de estresse, chegou à seguinte conclusão:

Percebe-se a satisfação dos farmacêuticos na atuação profissional, no desempenho, no cuidado e na dedicação com os serviços prestados à população, contribuindo para valorização do profissional, com isso melhorando sua qualidade de vida, a qualidade da assistência prestada e a produtividade (COSTA, 2010, p. 71).

De acordo com o autor, a Satisfação Profissional do farmacêutico se dá justamente em poder auxiliar os indivíduos em um dos momentos de maior dificuldade na vida destes: o tratamento de doenças.

Ribeiro (2013) realizou uma pesquisa sobre a Satisfação Profissional do farmacêutico e considerou seis aspectos relevantes, tais como, “Segurança com o futuro da profissão; Apoio da Hierarquia; Reconhecimento pelos outros do trabalho realizado; Condições físicas do trabalho; Relação com os colegas e Satisfação com a profissão” (RIBEIRO, 2013, p. 407). Destacou, ainda:

Tendo em conta as várias dimensões da satisfação com o trabalho, verificou-se que o nível de satisfação variou de moderado a elevado, tendo-se destacado, a Relação com os colegas e o Reconhecimento pelos outros do trabalho realizado, com os níveis mais elevados de satisfação (RIBEIRO, 2013, p. 409).

Quanto aos aspectos de insatisfação, o autor citado notou que:

os itens que mais contribuíram para diminuir o nível de satisfação com a profissão foram, o progresso na carreira (...), o trabalho dá poucas oportunidades para progredir (...), e a profissão não dá oportunidades de promoção (...). Estes resultados revelam que os profissionais se sentem inseguros relativamente à sua vida profissional, refletindo-se no nível de satisfação (RIBEIRO, 2013, p.409-410).

Assim, os dois pesquisadores citados anteriormente, Costa e Ribeiro, chegaram à conclusão de que o auxílio ao próximo contribui para a SP do farmacêutico, tendo,

além do conteúdo do trabalho, outros aspectos a serem considerados, tais como, progresso na carreira e oportunidade de promoção (COSTA, 2010; RIBEIRO, 2013).

2.2 O Profissional Farmacêutico

A profissão de farmacêutico, existente desde os primórdios da sociedade, mas, até então associada à figura do médico, ou seja, daquele que prescrevia e também produzia o fármaco, foi evidenciada na França e na Espanha, aproximadamente no século X, com os boticários, que manipulavam, principalmente, ervas com a intenção de produzir os medicamentos prescritos pelos clínicos (CORRAL; SANTOS, 2009).

No Brasil, no século XVI, aproximadamente, os primeiros farmacêuticos foram os jesuítas:

Os medicamentos preparados vinham, inicialmente, da metrópole [Portugal], porém chegavam irregularmente, muitas vezes estragados devido à demora na viagem. Tal fato também contribuiu para o empenho dos jesuítas em aprender a transformar em medicamento o que as plantas nativas ofereciam, mesclando os conhecimentos médicos europeus com aqueles obtidos com os indígenas (CORRAL; SANTOS, 2009, p. 30).

Posteriormente, houve a regulamentação dos serviços ofertados pelas boticas no Brasil, e, logo, os boticários passaram a receber a nomeação de farmacêuticos.

O farmacêutico é um profissional da saúde que tem diversas atribuições, das quais, uma delas, é testar substâncias a serem utilizadas por seres humanos, tais como, alimentos, fármacos ou cosméticos, buscando conhecer se estas podem causar malefícios ao organismo humano. Assim, é atribuição do farmacêutico manter a saúde dos pacientes.

Para Santos (2009) o farmacêutico é o profissional que está e faz parte da realidade sanitária e social do Brasil, que tenta ofertar um melhor sistema de saúde a toda população, sobretudo às camadas menos favorecidas. Assim, o farmacêutico de drogarias contribui para esta realidade a medida que presta esclarecimento aos pacientes sobre medicamentos, tais como, reações adversas e interações com outros medicamentos, além de orientações sobre conservação, data de validade e modo de utilização (FRANCESHET; FARIAS, 2005).

O farmacêutico, especialmente na farmácia do setor privado, deve possuir competências e responsabilidades relacionadas ao processo do uso de medicamentos, bem como praticar ações voltadas à orientação primária e prevenção de doenças. Sua importância pode ser medida pela facilidade de acesso da população aos seus serviços, por isso precisa conhecer, aceitar e viabilizar o cumprimento de seu papel social (FRANCESHET e FARIAS, 2005, p.590).

Assim, no Código de Ética da profissão são previstas as atribuições às quais os profissionais estão sujeitos:

- Os farmacêuticos para que possam exercer a profissão farmacêutica com

honra e dignidade, o farmacêutico deve dispor de boas condições de trabalho e receber justa remuneração por seu desempenho;

- O farmacêutico deve manter atualizado os seus conhecimentos técnicos e científicos para aperfeiçoar, de forma contínua, o desempenho de sua atividade profissional;
- A profissão farmacêutica, em qualquer circunstância ou de qualquer forma, não pode ser exercida exclusivamente com objetivo comercial;
- Em seu trabalho, o farmacêutico não pode se deixar explorar por terceiros, seja com objetivo de lucro, seja com finalidade política ou religiosa (CFF, 2005).

De acordo com Franceschet e Farias (2005), o farmacêutico deve estar sempre aperfeiçoando-se. Todavia, isso gera o acúmulo de funções. Por isso:

As grandes redes de farmácias adaptaram-se a esta mudança principalmente para diminuir os custos de mão-de-obra, não necessitando contratar um administrador ou outro profissional da área para exercer esta função. Para o farmacêutico, a aquisição desta nova atribuição proporcionou maior autonomia e responsabilidade na farmácia, numa posição hierárquica de maior prestígio e poder. Por outro lado, acumulou funções que antes não exercia, para as quais não possui formação técnica adequada (FRANCESCHET; FARIAS, 2005, p.593).

Todavia, os profissionais farmacêuticos ainda não têm o devido reconhecimento nem por parte dos pacientes, que, muitas vezes, não os veem como profissionais da saúde, mas como vendedores de medicamentos, desconsiderando, assim, os conhecimentos dos mesmos; e, em vários casos, nem pelos empregadores, que oferecem baixos salários.

3 | METODOLOGIA

O método adotado para o desenvolvimento do presente trabalho foi a pesquisa quantitativa que visa uma construção da realidade e envolve a aquisição de dados descritivos sobre pessoas, comportamentos, satisfação, entre outros.

Os dados foram coletados em 25 Drogarias da cidade de Araguari-MG, de um universo de 39 drogarias,¹ representando assim, 64% do universo. Tratou-se de uma amostra não probabilística.

As amostras não probabilísticas não são obtidas utilizando-se conceitos estatísticos, podendo ser subdivididas em: não probabilísticas por conveniência por julgamento e por cotas. As amostras não probabilísticas por julgamento são definidas segundo um critério do pesquisador, tendo como base que o elemento selecionado possa

¹ Utilizou-se como universo de pesquisa os 32 estabelecimentos, que atuam como drogarias, listados na Lista Telefônica 2014, mais 6 drogarias de rede e 1 drogaria no formato de franquia porque não estavam registrados na Lista Telefônica.

Desta forma, foram entrevistados 36 farmacêuticos, cujo critério de inclusão fora ser bacharel em farmácia, registrado no conselho profissional e que desejasse participar da pesquisa.

Realizou-se a coleta dos dados durante a primeira quinzena do mês de Outubro de 2015, buscando avaliar o nível de satisfação dos profissionais em relação à profissão. Por isso o questionário continha questões fechadas que envolviam aspectos sobre profissão, idade, gênero, formação acadêmica, local de trabalho, tempo de experiência no local de trabalho (em anos), jornada média de trabalho semanal, remuneração e benefícios oferecidos pela empresa.

Para avaliar a Satisfação Profissional, optou-se pela utilização da escala *Job Satisfaction Survey* (JSS) de Spector (1985), constituída por 36 itens agrupados nas dimensões: satisfação com a remuneração, satisfação com benefícios, satisfação com a comunicação, satisfação com a liderança ou chefia, satisfação com as regras operacionais, satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com o trabalho propriamente dito, satisfação com as recompensas e satisfação com as promoções.

Além desses fatores foi acrescentado um item para avaliar se os profissionais escolheriam a profissão farmácia novamente. As respostas aos itens foram dadas numa escala Likert, constituída de 5 pontos, variando de discordo totalmente a concordo totalmente (SPECTOR, 2011).

Embora alguns autores percebam a escala Likert como uma escala ordinal, há vários autores, dentre eles Spector que, no tratamento dos dados a consideram como intervalares, permitindo, assim, a utilização de estatísticas mais robustas, como média, desvio padrão, coeficiente de *Pearson* (MALHOTRA, 1999).

Para responder aos objetivos do trabalho, foram utilizados frequência, média, desvio padrão e coeficiente de *Pearson*. Os dados foram analisados a partir do aplicativo Action para Excel.

No que se refere aos danos psíquicos, físicos ou espirituais a realização deste estudo não ofereceu riscos, pois tratou apenas de entrevista com sujeito da pesquisa. Não houve nenhum motivo para a interrupção do estudo, a menos que nenhum dos sujeitos concordasse em participar.

Com os resultados deste estudo pode possibilitar maior compreensão do problema e através de ações de farmacêuticos e donos de drogarias melhorarem o nível de satisfação no trabalho que exercem, no convívio social, e na vida pessoal.

4 | ANÁLISE DOS DADOS

A cidade de Araguari- MG possui 115.632 habitantes segundo estimativas do IBGE (2014) e 39 drogarias, conforme descrito na Tabela 1.

Tipos de unidades farmacêuticas	Nº de unidades
Drogarias independentes	32
Drogarias de rede	6
Drogaria franquia	1
Total	39

TABELA 1- Número de Drogarias na Cidade de Araguari

Fonte: Elaborado pelo autor

4.1 Perfil da Amostra

Os respondentes foram majoritariamente femininos 70%. A média de idade dos profissionais foi 33 anos. Com relação à escolaridade, 33% possuem pós-graduação e 67% apenas o bacharelado. Apenas 14% dos profissionais trabalham em mais de um local. 69% dos pesquisados possuem contrato por tempo indeterminado e 31% outras formas de vínculo empregatício, dentre elas a informalidade. Em relação ao tempo de experiência profissional, a média dos respondentes foi 7 anos e 10 meses. Com relação à jornada de trabalho, 12% trabalham acima de 44 horas semanais, 44% dos entrevistados trabalham 44 horas semanais, 24% trabalham 40 horas, 12% trabalham entre 20 e 40 horas semanais e 8% trabalham menos de 20 horas semanais. Em relação à remuneração, 52% recebem abaixo do piso da categoria, 36% dos respondentes recebem o piso da categoria e 12% acima do piso. Sobre a comissão, apenas 26% relataram recebê-la. E pode-se verificar que o pagamento de comissão se faz presente, principalmente, para os profissionais que recebem abaixo do piso salarial, representando 21% dos entrevistados.

4.2 Avaliação da Satisfação Profissional

Para avaliar a satisfação dos profissionais com o trabalho usou-se o instrumento JSS de Spector (1986). Os escores para cada questão podem ser visualizados na Tabela 2.

Itens	Média	Desvio Padrão
Satisfação com os Benefícios	2,76	1,12
Não estou satisfeito com os benefícios que recebo.	2,92	1,54
Os benefícios que recebemos são tão bons quanto os oferecidos por outras organizações.	2,89	1,45
O pacote de benefícios que temos é justo.	2,94	1,35
Há benefícios que não temos e deveríamos ter.	2,29	1,34
Satisfação com os Colegas	3,71	0,85
Gosto das pessoas com quem trabalho.	4,34	1,03

Acho que tenho que trabalhar mais no meu trabalho por causa da incompetência dos meus colegas.	3,39	1,32
Aprecio os meus colegas de trabalho.	4,08	1,02
Há muitas disputas e lutas no meu trabalho.	3,06	1,39
Satisfação com a Comunicação	3,40	0,86
Parece haver boa comunicação nesta organização.	3,66	1,08
Os objetivos desta organização não são claros para mim.	3,66	1,37
Muitas vezes, sinto que não sei o que está acontecendo com a organização.	2,92	1,42
Frequentemente, as tarefas de trabalho não são completamente explicadas.	3,40	1,42
Satisfação com Regras Operacionais	2,53	0,75
Muitas das regras e procedimentos presentes na empresa dificultam a realização de um bom trabalho.	3,11	1,56
Os meus esforços para realizar um bom trabalho são raramente dificultados pela burocracia.	3,17	1,30
Tenho muito que fazer no meu trabalho.	1,72	1,00
Tenho que lidar com muita burocracia.	2,14	1,25
Satisfação com Promoção	2,65	0,90
Existem realmente muito poucas possibilidades de promoção no meu trabalho.	2,51	1,54
Aqueles que desempenham bem seu trabalho têm uma possibilidade justa de serem promovidos.	3,42	1,32
As pessoas são promovidas tão rapidamente aqui como nos outros lugares.	2,03	1,11
Estou satisfeito com as minhas possibilidades de promoção.	2,69	1,47
Satisfação com Recompensas	2,89	1,17
Quando faço um bom trabalho sou devidamente recompensado.	3,17	1,63
Não sinto que o trabalho que faço é valorizado.	2,94	1,55
O serviço é pouco gratificante para aqueles que trabalham aqui.	2,91	1,36
Não sinto que os meus esforços sejam recompensados da maneira que deveriam ser.	2,51	1,46
Satisfação com Remuneração	2,76	1,25
Sinto que recebo de forma justa.	2,86	1,69
Os aumentos salariais são poucos e muito afastados.	2,39	1,40
Quando penso no meu salário sinto que não sou reconhecido ou valorizado pela organização.	2,91	1,65
Sinto-me satisfeito com as minhas possibilidades de aumentos salariais.	2,97	1,58
Satisfação com Superior Hierárquico	3,81	1,06
O meu superior direto é bastante competente na realização do seu trabalho.	4,15	1,23
O meu superior hierárquico é injusto comigo.	3,67	1,37
O meu superior hierárquico demonstra muito pouco interesse nos sentimentos dos subordinados.	3,34	1,51
Gosto do meu superior hierárquico.	4,25	1,00
Satisfação com o conteúdo do Trabalho	3,65	1,00
Às vezes sinto que meu trabalho não tem sentido ou é pouco importante.	2,97	1,63

Gosto do que faço no meu trabalho.	4,06	1,19
Sinto orgulho no meu trabalho.	3,86	1,25
O meu trabalho é agradável.	3,83	1,18
Índice Geral de Satisfação Profissão	3,14	0,77

Tabela 2 – Satisfação com o Trabalho

Fonte: Dados da Pesquisa

Considerando os resultados da Tabela 2 pode-se verificar que os profissionais pesquisados sentem ora satisfeitos e ora insatisfeitos com a profissão, pois a escala Satisfação Geral obteve um score médio 3,14 (DV=0,77), representando, assim, uma ambivalência de sentimentos, pois a pontuação está em 3 e 4 (SPECTOR, 2011).

Os fatores da escala que apresentaram menores escores, contribuindo de forma negativa para a SP foram: Satisfação com os benefícios (2,76; DV=1,12), Satisfação com a remuneração (2,76; DV=1,25), Satisfação com recompensas (2,89; DV=1,17), Satisfação com promoção (2,65; DV=0,90) e Satisfação com regras operacionais (2,53; DV=0,75). Na visão de Spector (2011), uma pontuação média de respostas inferior a 3 representa insatisfação. Assim, verifica-se um sentimento de descontentamento em relação a esses cinco fatores, merecendo destaque o fator satisfação com regras operacionais, pois obteve o menor escore médio (2,53).

Como visto anteriormente, 52% dos farmacêuticos recebem abaixo do piso da categoria. Isto se verifica, porque a maioria dos postos de trabalho ofertados no varejo farmacêutico da cidade de Araguari está localizado nas drogarias independentes. Sabe-se que as drogarias independentes, por apresentarem uma estrutura pequena não têm condições de ofertarem maiores salários. Desta forma, os profissionais trabalham por salários mais baixos, lidando, muitas vezes, com a ausência de benefícios, uma vez que, como verificado na pesquisa, apenas 36% dos entrevistados possuem auxílio, como assistência médica, odontológica e alimentação. Associada aos baixos salários está a falta de perspectivas quanto ao futuro profissional, uma vez que as oportunidades de promoção em drogarias independentes são pequenas, haja vista que os cargos disponíveis acima do farmacêutico são poucos e restritos, na sua maioria, às drogarias de rede.

Assim, os resultados encontrados referentes à remuneração, recompensa, promoção e benefícios, corroboram os achados de Ribeiro (2013), pois geralmente são mal avaliados pelos profissionais farmacêuticos.

Quanto à insatisfação com regras operacionais, esta se justifica pelo fato de a maior parte do trabalho do farmacêutico centrar-se em preencher documentos burocráticos, relativos, principalmente, à dispensação de medicamentos, uma vez que as farmácias são um dos setores mais burocráticos no país (FRAGA; CUNHA, 2014).

Contudo, vale mencionar que alguns fatores contribuíram positivamente para o índice de Satisfação com a Profissão, mesmo sendo percebidos como ambivalentes,

pois apresentaram escores médios entre 3 e 4 (SPECTOR, 2011). Estes fatores foram: Satisfação com o superior hierárquico (3,81; DV=1,06), satisfação com os colegas (3,71; DV=0,85), satisfação com o conteúdo do trabalho (3,65; DV=1,00) e satisfação com a comunicação (3,40; DV=0,86).

Uma provável justificativa para os escores mais altos para os fatores satisfação com o superior hierárquico e com os colegas poderia ser o fato de trabalharem em pequenas empresas, o que favorece as relações mais próximas entre o superior hierárquico e os colegas.

Analisando item a item, verificou-se que o item nº 3, do fator Satisfação com Regras Operacionais - “Tenho muito o que fazer no meu trabalho” - obteve o menor escore médio (1,72; DV=1,00). Este resultado reforça a ideia que o farmacêutico na maior parte do tempo lida com burocracias e atua em outros setores, tais como, no atendimento ao público.

Outro item que chamou a atenção foi o item nº 3 do fator Satisfação com Promoção – “As pessoas são promovidas tão rapidamente aqui como nos outros lugares” – cujo escore médio foi 2,03 (DV=1,11). Isso acontece porque as drogarias de rede oferecem mais oportunidades de promoção, e a maioria dos profissionais entrevistados faz parte de drogarias independentes.

Outro item que merece destaque é o item nº 2 do fator Satisfação com Remuneração – “Os aumentos salariais são poucos e muito afastados”- com escore médio 2,39 (DV=1,40). Como a maioria dos entrevistados trabalha em pequenas empresas, os aumentos salariais geralmente são provenientes de aumentos estabelecidos pela convenção coletiva, tornando os farmacêuticos desanimados neste quesito. Assim, os profissionais sentem que não recebem de forma justa pelo esforço desempenhado, já que 66% dos entrevistados trabalham igual ou superior a 44 horas semanais.

Dentre os itens que receberam maiores escores médios pelos entrevistados, merecem destaque os itens nº 1 do fator Satisfação com os Colegas – “Gosto das pessoas com quem trabalho” – (4,34; DV=1,40) e o item nº 2 do fator Satisfação com o Superior Hierárquico – “Gosto do meu Superior hierárquico” – (4,25; DV=1,00). A possibilidade dos profissionais criarem laços de amizade e companheirismo entre colegas permite, além de um clima organizacional agradável, que os profissionais expressem suas opiniões, sentindo-se mais valorizados em suas funções (ANDRADE, 2009).

Finalmente, o item nº 2 do fator Satisfação com o Conteúdo do Trabalho – “Gosto do que faço no meu trabalho” – obteve um escore médio 4,06 (DV=1,19), explicando que poder ajudar ao próximo a manter a qualidade de vida, sobretudo a saúde, é um item que traz bastante satisfação aos farmacêuticos (COSTA, 2010).

A fim de compreender quais os fatores se correlacionavam mais com o Índice Geral de Satisfação com a Profissão (SP), realizou-se a análise de correlação, a partir do levantamento do *r* de *Pearson*, para um *p-value* <0,01. A Tabela 3 ilustra o resultado:

Fatores	Índice Geral de Satisfação com a Profissão (SP)
	<i>r</i> de Pearson*
Satisfação com Remuneração	0,90
Satisfação com Recompensas	0,86
Satisfação com Promoção	0,78
Comunicação	0,78
Benefícios	0,77
Trabalho	0,77
Satisfação com Chefia	0,76
Regras	0,63
Colegas	0,42

**P*-value <0,01

TABELA 3 – Matriz de Correlação

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os fatores que se correlacionaram positivamente ao sentimento de satisfação geral com a profissão foram, primeiramente, a satisfação com a remuneração ($r=0,90$); em seguida satisfação com recompensa ($r=0,86$), satisfação com promoção e satisfação com comunicação ($r=0,78$). Os fatores que contribuiram menos para a satisfação geral foram satisfação com os colegas ($r=0,42$) e satisfação com regras ($r=0,63$).

4.3 Discussão

A partir da análise efetuada, foi possível verificar que a média da Satisfação Profissional geral dos entrevistados foi de 3,14, o que torna verdadeira a afirmação de que há alguns aspectos insatisfatórios percebidos pelos profissionais. Dentre esses aspectos, os que mais se destacaram foram a falta de benefícios, os salários abaixo do piso da categoria, as raras oportunidades de promoção e recompensas.

O fato da cidade de Araguari haver mais drogarias independentes do que de redes, implica em os profissionais terem baixos salários, com pouco ou nenhum benefício. Em muitos casos, o salário pago pelos empregadores é aumentado, em função das comissões que os profissionais recebem pelos produtos vendidos.

Sabe-se que a maior parte do trabalho do farmacêutico é burocrática e, portanto, não é difícil chegar à conclusão que, as comissões recebidas não elevam muito os salários. A falta de benefícios e as poucas oportunidades de promoção são aspectos que desanimam o farmacêutico, fazendo com pensem novas possibilidades profissionais.

Todavia, houve itens de satisfação muito bem avaliados, tais como a relação dos profissionais com o superior hierárquico e com os colegas de trabalho, além da boa comunicação. Isso se explica pelo fato de que, como já mencionado, sendo a

maior parte de drogarias da cidade independentes, as relações com os chefes e/ou proprietários são mais estreitas, tendo oportunidade de expressar opiniões, participar ativamente nas decisões cotidianas da empresa, o que resulta em boa comunicação e, conseqüentemente, em boa convivência entre todos. Complementando, as falas dos entrevistados deixaram claro que o papel social da profissão, conhecimentos sobre medicamentos, poder ajudar as pessoas a manterem ou recuperarem a saúde, contribuir para melhorar a qualidade de vida dos indivíduos, tem um peso importante para o sentimento de satisfação profissional.

5 | CONCLUSÃO

Pesquisas sobre a satisfação no trabalho dos farmacêuticos são escassas e, por isso, acredita-se que os elementos adquiridos neste estudo possam contribuir para melhorar a qualidade de emprego ofertada nesse ramo em Araguari. Todavia, acredita-se que isso vai ocorrer, sobretudo, quando houver união da classe dos profissionais em farmácia na cidade, exigindo por seus direitos, tais como, salários mais justos e benefícios necessários.

A partir dos dados obtidos, pode-se entender que a satisfação do farmacêutico é formada por uma junção de fatores, como ambiente de trabalho propício, laços de amizade e boa comunicação, bom relacionamento com o público e boas recompensas, principalmente monetárias. Não estando um desses aspectos de acordo com as expectativas do profissional, ele já não é plenamente satisfeito com a profissão, podendo desejar, até mesmo, mudar o ramo de atuação.

Os dados mostraram que há grande diferença entre os farmacêuticos de drogarias independentes e os de rede, no que tange à parte de recompensas monetárias, ou seja, salário justo, benefícios e promoções. Tendo a oportunidade de crescer na carreira, alguns profissionais buscam aperfeiçoarem-se por meio de cursos de especialização. Todavia, como as oportunidades de serem promovidos são poucas, poucos também foram os profissionais que relataram ser especializados.

De posse de todas as informações aqui expostas, foi possível concluir que existem aspectos a serem repensados sobre o trabalho dos farmacêuticos para que estes sintam-se mais valorizados profissionalmente e possam continuar contribuindo para a melhoria da qualidade da saúde na cidade de Araguari.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Guilherme Assunção de. **Carreira tradicional versus carreira proteana**: um estudo comparativo sobre a satisfação com a profissão, carreira e emprego. Universidade FUMEC - FACE, Belo Horizonte, MG. 2009.

CARVALHO, Jéssica Faria de; MARTINS, Érica Preto; LÚCIO, Laurenny; PAPANDRÉA, Pedro José. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações.

Educação em Foco, ed. nº 7, 09/2013, Páginas: 21-31. Disponível em: <http://www.unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade_motivacao.pdf>. Acesso em: 28 out. 2015.

CONSELHO FEDERAL DE FARMÁCIA. Resolução nº 417 de 29 de setembro de 2004. **Código de ética da profissão farmacêutica**. Brasília, DF; 17 nov. 2004. Seção 1, pp. 306/307. Disponível em: <<http://portal.crfsp.org.br/sobre-o-crf-sp/comissao-de-etica/77-etica/codigo-de-etica/88-codigo-de-etica-da-profissao-farmaceutica.html>>. Acesso em: 28 out, 2015.

CORRAL, Diez del; SANTOS, Florentina. **Do boticário ao farmacêutico: o ensino de farmácia na Bahia de 1815 a 1949**. Salvador: EDUFBA, 2009. 188 p.

COSTA, César França. **Qualidade de vida dos farmacêuticos de drogarias de Campo Grande, MS**. 2010. 93 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Católica Dom Bosco – UCDB. Campo Grande, MS, 2010.

DETONI, Dimas José. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. 2001. 124 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

FERREIRA, Elaine Maria. **Satisfação Profissional do Enfermeiro Docente no Ensino Superior de Enfermagem**. 2010, 150 f. Dissertação. (Pós-graduação em Gerenciamento de Enfermagem), USP, 2010.

FRAGA; Érica; CUNHA, Joana. **Burocracia deixa farmacêuticas para trás na corrida da inovação**. 2014. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/05/1456117-burocracia-deixa-farmaceuticas-para-tras-na-corrida-da-inovacao.shtml>>. Acesso em: 28 out. 2015.

FRANCESCHET, Iane; FARIAS, Marení Rocha. Investigação do Perfil dos Farmacêuticos e das Atividades Desenvolvidas em Farmácias do Setor Privado no Município de Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. **Acta Farm. Bonaerense** 24, 2005.

GIRARDI, Dante. **Mercado de trabalho e relacionamento humano** (material em construção). UFSC, Florianópolis, 2010.

MALHOTRA, N. **Marketing research: an applied orientation**. (3ªed) New York: Prentice Hall, 1999.

RIBEIRO, Maria Isabel Barreiro. **Satisfação com o trabalho: a percepção do profissional de farmácia**. O Papel das Organizações na Sustentabilidade das Economias em Crise. Proceedings do XV Seminário Luso-Espanhol de Economia Empresarial – SLEEE. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro Vila Real, 7 e 8 nov. 2013.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 14ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010;

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de marketing: conceitos e metodologia**. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SANTOS, Jaldo de Souza. **O papel social do farmacêutico**. Conselho Federal de Farmácia, 2009. Disponível em: <<http://www.cff.org.br/noticia.php?id=182>>. Acesso em: 28 out, 2015.

SPECTOR, P. E. **Job satisfaction Survey**, JSS Page, 2010. Disponível em: <<http://schell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsspag.html>>. Acesso em: 28 de out. 2015.

SOUSA, Joana Marisela Teixeira e. **Medição da satisfação profissional dos técnicos de farmácia e farmacêuticos do norte de Portugal**. 2011. 88 p. Dissertação (Mestrado em Aconselhamento e Informação em Farmácia). Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto, Instituto Politécnico do Porto, Set. 2011.

TAVARES, Ana Margarida Gomes. **A força da satisfação laboral sobre o compromisso organizacional**. 2014, 99 f. Tese (Mestrado em Psicologia). ISPA, 2014.

SOBRE A ORGANIZADORA

Anna Maria Gouvea de Souza Melero - Possui graduação em Tecnologia em Saúde (Projeto, Manutenção e Operação de Equipamentos Médico-Hospitalares), pela Faculdade de Tecnologia de Sorocaba (FATEC-SO), mestrado em Biotecnologia e Monitoramento Ambiental pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), doutoranda em Engenharia de Materiais pela Universidade Federal de Ouro Preto. Atualmente é Integrante do Grupo de Pesquisa em Materiais Lignocelulósicos (GPML) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) Campus Sorocaba e pesquisadora colaboradora do Laboratório de Biomateriais LABIOMAT, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (Campus Sorocaba). Atua nas áreas de Polímeros, Biomateriais, Nanotecnologia, Nanotoxicologia, Mutagenicidade, Biotecnologia, Citopatologia e ensaios de biocompatibilidade e regeneração tecidual, além de conhecimento em Materiais Lignocelulósicos.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-111-4

