

## Motivação da equipe de enfermagem

Motivation of the nursing team

Motivación del equipo de enfermería

Recebido: 27/08/2022 | Revisado: 10/05/2022 | Aceito: 14/09/2022 | Publicado: 21/09/2022

### **Frederico Marques Andrade**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8770-8703>  
Universidade Estadual de Montes Claros, Brasil  
E-mail: fredmarques@yahoo.com.br

### **Margarida Vieira dos Santos**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7922-5445>  
Faculdades Santo Agostinho, Brasil  
E-mail: margaridavieira@gmail.com

### **Maria Teófila Marques de Brito**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9680-6292>  
Faculdades Santo Agostinho, Brasil  
E-mail: mariatmarques@gmail.com

### **Sylmara Corrêa Monteiro**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4546-336X>  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais, Brasil  
E-mail: scmfermagem9@gmail.com

### **Taysa Cristina Cardoso Freitas**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3133-935X>  
Universidade Estadual de Montes Claros, Brasil  
E-mail: cristinacardoso.taysa@gmail.com

### **Karla Talita Santos Silva**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5636-1655>  
Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil  
E-mail: ktalitass@hotmail.com

### **Bryan Rocha de Oliveira**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5069-4571>  
Faculdade de Saúde Ibituruna, Brasil  
E-mail: enfbryan@gmail.com

### **Bruno de Pinho Amaral**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1515-8877>  
Universidade Estadual de Montes Claros, Brasil  
E-mail: brunophelp@hotmail.com

### **Daniel Silva Moraes**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1997-7455>  
Universidade Estadual de Montes Claros, Brasil  
E-mail: silvamoraesdaniel@gmail.com

### **Joice Fernanda Costa Quadros**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7753-951X>  
Faculdade de Saúde Ibituruna, Brasil  
E-mail: joicequadros@outlook.com

### **Wilson Ruas da Rocha Junior**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2058-5424>  
Universidade Estadual de Montes Claros, Brasil  
E-mail: juniorrocha239@gmail.com

### **Anáira Gisser de Sousa Ribeiro**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0283-4135>  
Faculdade de Saúde Ibituruna, Brasil  
E-mail: anairagiser@hotmail.com

### **Suelen Ferreira Rocha**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3197-3350>  
Universidade Estadual de Montes Claros, Brasil  
E-mail: suellen-f-rocha@hotmail.com

### **Isabella Batista Vieira**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0284-2338>  
Faculdades Unidas do Norte de Minas Gerais, Brasil  
E-mail: isabellabvieira@gmail.com

### **Resumo**

**Introdução:** a motivação é um dos maiores pilares para o trabalho do ser humano. O seu papel no trabalho da equipe de enfermagem é essencial para a qualidade do serviço. **Objetivo:** compreender a motivação da equipe de enfermagem. **Metodologia:** conduziu-se um estudo descrito de abordagem qualitativa com profissionais da equipe de enfermagem atuantes em um hospital localizado no norte de Minas Gerais. **Resultados:** os resultados da pesquisa apontam as condições de trabalho, entrosamento da equipe, valorização, capacitação e salário como fatores motivadores. Os profissionais dizem ser desmotivados pela deficiência dos fatores estruturantes do serviço que dificultam a rotina de trabalho. Em contrapartida, ficou evidenciado durante as entrevistas, o que motiva os profissionais dessa equipe de enfermagem, o ato de cuidar, o gostar do que faz. **Conclusão:** a essência da motivação é presente no grupo de profissionais investigados, cabendo aos gestores de saúde à intervenção em fatores higiênicos que desmotivam esta categoria profissional.

**Palavras-chave:** Motivação; Gestão em saúde; Equipe de enfermagem.

### **Abstract**

**Introduction:** motivation is one of the greatest pillars for human work. Its role in the work of the nursing team is essential for the quality of the service. **Objective:** to understand the motivation of the nursing team. **Methodology:** a study described with a qualitative approach was conducted with nursing team professionals working in a hospital located in the north of Minas Gerais. **Results:** the results of the research indicate the working conditions, team interaction, valorization, training and salary as motivating factors. The professionals say they are unmotivated by the deficiency of the structuring factors of the service that hinder the work routine. On the other hand, it was evidenced during the interviews, what motivates the professionals of this nursing team, the act of caring, the liking of what it does. **Conclusion:** the essence of motivation is present in the group of professionals investigated, with health managers being responsible for intervening in hygienic factors that discourage this professional category.

**Keywords:** Motivation; Health management; Nursing, team.

### **Resumen**

**Introducción:** la motivación es uno de los mayores pilares del trabajo humano. Su papel en el trabajo del equipo de enfermería es esencial para la calidad del servicio. **Objetivo:** comprender la motivación del equipo de enfermería. **Metodología:** se realizó un estudio descrito con enfoque cualitativo con profesionales del equipo de enfermería que trabajan en un hospital ubicado en el norte de Minas Gerais. **Resultados:** los resultados de la investigación indican las condiciones de trabajo, la interacción del equipo, la valorización, la formación y el salario como factores motivadores. Los profesionales dicen estar desmotivados por la deficiencia de los factores estructurantes del servicio que dificultan la rutina laboral. Por otro lado, se evidenció durante las entrevistas, lo que motiva a los profesionales de este equipo de enfermería, el acto de cuidar, el gusto de lo que hace. **Conclusión:** la esencia de la motivación está presente en el grupo de profesionales investigados, siendo los gestores sanitarios los encargados de intervenir en los factores higiénicos que desalientan esta categoría profesional.

**Palabras clave:** Motivación; Gestión en salud; Grupo de enfermería.

## **1. Introdução**

A motivação é definida como uma força propulsora que leva o indivíduo a satisfazer suas necessidades e desejos, e propicia o desenvolvimento do trabalho, pois através da mesma o homem pode realizar diversas tarefas que anteriormente se julgava incapaz. Representa a mola de alavancagem para o trabalho, sendo o mesmo realizado de forma estimulante (Dias et. al., 2009).

A motivação consiste em alinhar o conhecimento teórico com a prática no mundo corporativo, de forma que as ações sejam planejadas com maior coerência em seus propósitos, de maneira que aperfeiçoem os resultados que a organização, os gestores, os colaboradores, os líderes e demais profissionais estejam aspirando. Motivar é diferenciar potencial e desempenho, fazer treinamentos para desenvolver competências, valorizar constantemente os avanços através de feedback, tolerar e lidar de forma positiva com eventuais falhas, elogiar sempre que for pertinente, comemorar vitórias, respeitar e cumprir acordos estabelecidos (Fonseca, 2005).

A mais clássica literatura administrativa geral afirma que a motivação representa a ação de forças ativas e impulsionadoras que são as necessidades humanas. As necessidades humanas motivadoras do comportamento humano produzem padrões de comportamento que variam de indivíduo para indivíduo. O que motiva um pode não motivar o outro, e além do mais

a motivação pode mudar no mesmo indivíduo de acordo com o tempo, ou seja, o que motiva hoje pode não motivar amanhã (Chivenato, 2010).

Trabalhar não é apenas colocar o corpo a serviço das tarefas que operacionalizam a missão da empresa. Não bastam braços, pernas, gestos, posturas e deslocamentos dos trabalhadores. Trabalhar requer investimento psicológico significativo que funde razão e afeto, e entrelace cognição e sentimento. O trabalho é um modo privilegiado de deixar a marca pessoal naquilo que se faz com zelo, arte e afeição. Mas, esse investimento psicológico individual nos ambientes de trabalho só se completa e assume significado pessoal se vier acompanhado do reconhecimento socioprofissional. É nele que mora um dos motores da motivação para o trabalho (Ferreira, 2009).

Nos serviços de enfermagem, a importância do estado motivacional dos profissionais ao encontro ao interesse do alcance da produtividade em uma área em que qualidade se refere à promoção, proteção, recuperação da saúde e reabilitação das pessoas, assegurando ao cliente uma assistência livre de danos decorrentes de imperícia, negligência ou imprudência (Cofen, 2017).

Uma das principais características da enfermagem é seu trabalho em equipe. Ressalta-se que para a formação de uma equipe harmoniosa, é essencial conhecer as potencialidades, bem como fragilidades dos indivíduos que a compõe, pois, o grau de satisfação e motivação de uma pessoa é uma questão que pode afetar a harmonia e a estabilidade psicológica dentro do local de trabalho (Regis, 2011). Assim, o presente estudo teve como objetivo compreender a motivação da equipe de enfermagem atuante em um hospital localizado no Norte de Minas Gerais.

## 2. Metodologia

Estudo descritivo de abordagem qualitativa, realizado em uma instituição hospitalar localizada em um município da região Norte do Estado de Minas Gerais. A referida instituição é um órgão público, de médio porte, com 66 leitos e o único hospital da cidade. Fundado em 1957, conta atualmente com as seguintes áreas de atuação: maternidade, bloco cirúrgico, pronto socorro, clínica cirúrgica, pediatria e clínica médica. Na parte ambulatorial ainda oferece o serviço de ginecologia, sendo referência para pré-natal de alto risco, serviço de ortopedia, ultrassonografia, endoscopia e laboratório de análises clínicas que atende usuários internos e externos. A escolha da instituição para o presente é devida ao quadro de profissionais de enfermagem presentes na instituição.

A pesquisa foi realizada com dezoito membros da equipe de enfermagem da instituição hospitalar que foram selecionados a partir dos seguintes critérios de inclusão: funcionários efetivos no cargo e na instituição. Não foram incluídos na pesquisa os funcionários contratados, funcionários que se encontravam de folga, férias ou licença. Pois, acredita-se que o vínculo empregatício instável poderia representar uma barreira para exposição dos discursos.

Os horários de entrevista foram agendados e foram realizados dentro do horário de serviço e no setor de trabalho. Quando um profissional não era encontrado em três tentativas de entrevista o mesmo era excluído da pesquisa. A coleta de dados ocorreu através de entrevista com sete questões norteadoras que tiveram as respostas gravadas.

As falas dos participantes foram transcritas na íntegra, bem como a observação de expressões de tristeza, desânimo, alegria, dentre outras, em seguida as falas foram analisadas e tiveram as partes consideradas mais importantes selecionadas. Os participantes foram identificados por códigos sequenciais (TE 1 a TE 4), (AE 1 a AE 11) e (ENF 1 a ENF 3) para a garantia do anonimato e dos preceitos éticos. A pesquisa respeitou as normas da Resolução n. 466 de 12 de dezembro de 2012. Foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa independente, obtendo o parecer de nº 130.047.

### 3. Resultados e Discussão

As falas dos participantes foram transcritas em sua totalidade e delas emergiram quatro categorias temáticas. As percepções sobre a motivação na visão da equipe foram agrupadas e categorizadas, o que possibilitou a observação e análise dos fatores que motivam o profissional. Partiu-se da sistematização de quatro categorias que representam o eixo em torno do qual o produto da dinâmica realizada se articula, a saber:

#### Motivação na perspectiva da equipe

A motivação humana é representada por uma série de aspectos dinâmicos, concernentes a personalidade, que determinam as ações de cada pessoa. Esses aspectos ao serem utilizados envolvem a personalidade como um todo, dessa forma ao exibir um comportamento motivacional o profissional vale-se de sua inteligência, emoções, instintos e situações vivenciadas para obter os resultados almejados. Muitos administradores, o que inclui os da área da enfermagem, acreditam que estejam realizando políticas de cunho motivacional em suas instituições ao aperfeiçoarem os aspectos físicos e segurança no trabalho, remunerações, políticas organizacionais, processos administrativos, além de alguns benefícios, quando estão somente garantindo a satisfação do profissional no ambiente organizacional (Bezerra et. al., 2010).

Assim, a motivação representa um conjunto de fatores que levam o profissional a agir de uma determinada maneira. Caso, os indivíduos sejam forçados, cumprirão as tarefas apenas por pressão. A motivação é uma mola propulsora para a ação, originada pelas situações vivenciadas e também por parte do indivíduo (Casado, 2009).

O resultado do trabalho humano deve proporcionar sentido, trazer orgulho e prazer a quem o executa. O desafio representado pela doença e o desejo de diminuir o sofrimento do semelhante são duas forças poderosas a impulsionar o profissional que lida diretamente com o paciente (Melara et. al., 2006). A ideia do autor fica evidenciada nas falas dos profissionais, que quando questionados sobre a profissão, afirmaram que gostam do que fazem.

Na fala que se segue, a auxiliar de enfermagem relata sentir-se desmotivada em relação à instituição que atua, porém, enfatiza os fatores: gostar da enfermagem, de cuidar, de colaborar e de ajudar o próximo.

*“Gosto. Eu me sinto desmotivada de trabalhar neste hospital, mas eu gosto na verdade é da enfermagem. Do cuidar, do tá perto, do ajudar, como eu posso ser ajudadora, colaboradora, enfim, com o próximo, mas em relação ao hospital mesmo, eu me sinto desmotivada, porque eu vejo muita coisa que eu não aprovo que discordo pra valer” (AE 3).*

Há uma situação problema detectada, pois, o resultado do trabalho de uma pessoa deve trazer sentido, orgulho e prazer a quem o executa, e, portanto, as pessoas com essas recompensas, deveriam sentir-se motivadas e não desmotivadas (Melara et. al., 2006).

Os fatores que levam à satisfação no trabalho, conforme a teoria de Herzberg, são chamados de fatores higiênicos, estes se referem às condições que rodeiam o empregado: são as condições físicas no trabalho, salário, benefícios, segurança no trabalho dentre outros (Bezerra et. al., 2010).

*“Pra mim, motivação é proporcionar um ambiente de trabalho acolhedor, é um ambiente que proporciona material para trabalhar adequadamente, de forma adequada que você possa exercer a sua função de enfermagem, de técnico, auxiliar ou enfermeiro da maneira exatamente como deve ser exercida” (AE 3).*

A visão observada está em consonância com a literatura, conforme pode-se perceber na fala abaixo, a equipe enxerga as condições higiênicas como fator importante para o serviço e sua consequente motivação.

*“É tudo que contribui para um bom desempenho e funcionamento no meu trabalho e que de alguma forma me leva a ajudar o paciente” (AE 9).*

Os fatores higiênicos não estão sob controle do indivíduo, pois são administrados pela empresa (Chiavenato, 2010). Assim, percebe-se o papel fundamental que o grupo gestor da instituição possui perante a motivação desta equipe de enfermagem pesquisada. As boas condições de trabalho, defendidas pelos autores citados, refletem na motivação da equipe, como se pode observar na fala abaixo.

*“É sentir bem, sentir motivado em fazer o serviço, ver o resultado, ver o paciente indo embora bem, recuperado, pra mim motivação é isso, é satisfação, fazer bem o seu trabalho e ver o resultado dele” (AE 2).*

O sentimento da equipe de enfermagem vai de encontro à literatura científica, pois, Bezerra (2010), em seus estudos sobre o comportamento humano no ambiente de trabalho, analisou os fatores relacionados à satisfação e a insatisfação dos trabalhadores, e para o autor há diferença entre satisfação e motivação no trabalho. O mesmo afirma que os fatores higiênicos quando ótimos, apenas evitam a insatisfação nos empregos, pois não conseguem aumentar a satisfação. Quando aumentam, não conseguem sustentá-la ou mantê-la elevada muito tempo. Todavia, quando precários, os fatores higiênicos provocam insatisfação. Por essa razão, os fatores higiênicos são profiláticos e preventivos: eles evitam a insatisfação, mas não causam a satisfação.

*“Motivação é quando a gente se sente motivado a ir trabalhar, vontade de acordar de manhã, de chegar ao local de serviço, se sentir bem trabalhando” (ENF 2).*

Os fatores que geram motivação são aqueles que se relacionam a atividade e a sua realização, tais como a liberdade de construção, do incentivo a maneiras peculiares e singulares de alcançar os resultados de uma atividade, associa-se também a sentimentos de desenvolvimento individual ou ainda ao reconhecimento de aspecto profissional. São aspectos que dão enfoque a autorrealização do profissional. Compreende-se que é no desenvolvimento da atividade que o profissional será motivado (Bezerra et. al. 2010).

*“Bom, motivação pra mim é ver o resultado positivo de seu trabalho, ver o paciente satisfeito com o que você faz” (TE 1).*

O reconhecimento profissional, entrosamento entre a equipe e o salário também são considerados pelos profissionais como fatores motivadores. As condições e relações no trabalho podem afetar diretamente a satisfação, a saúde dos integrantes da equipe de enfermagem e consequentemente a qualidade dos serviços (Regis, 2011).

*“Também é importante ser valorizado pelo que a gente faz, é muito importante o entrosamento da equipe que a gente trabalha e também colegas, a direção, é só isso” (AE 6).*

Em relação à motivação da equipe, ao indagar se a equipe de enfermagem é motivada, a maioria disse que não existe motivação.

*“Não existe motivação aqui, acabou há muitos anos” (AE 11).*

*“Desmotivada, por falta de cursos de aprimoramento, falta de incentivo da instituição” (TE 3).*

*“Eu acho que falta muita motivação, a maioria não tem aquela vontade de trabalhar, não tem amor pelo trabalho” (AE 8).*

Frequentemente a motivação é compreendida de forma equivocada, acreditando-se que ela possa ser uma característica pessoal, ou seja, alguns profissionais há possui e o outros não. Baseando-se nessa definição sobre a motivação, é habitual taxar profissionais desmotivados como sendo preguiçosos. No entanto, sabe que a motivação é resultado da interação profissional com a situação e que cada profissional apresentará um certo nível de motivação em consonância a situação vivenciada (Bezerra et al., 2010). Foi indicada ainda, a ausência de motivação pelos supervisores, conforme relato:

*“Tá faltando muita motivação, inclusive minha, você vem, trabalhar, faz seu serviço bem feito e às vezes... não é ser reconhecido, é ser valorizado, ninguém valoriza você, tanto faz você matar serviço como não, você fazer bem feito como não, parece que não tem ninguém olhando, você tem a sensação, que você não está sendo supervisionado, que ninguém tá te ensinando fazer correto, ou te mostrando que poderia ser melhor, a maneira mais correta, então eu acho que tá faltando isso aqui no meu serviço” (AE 2).*

A valorização e o reconhecimento do trabalho realizado são significativos para o incentivo a motivação, uma vez que, quando esses pontos são considerados o profissional sente-se motivado para cumprir suas tarefas de forma adequada, e esse desejo de trabalhar de maneira produtiva é relevante para a enfermagem, pois, trata-se de uma profissão cujo fazer é direcionado a assistência ao paciente, depreende-se então que quando o profissional está desmotivado, isso pode refletir no cuidado prestado ao paciente (Bezerra et. al., 2010).

*“A maioria das vezes a gente vê muitos desmotivados, insatisfeitos com a administração, insatisfeitos com o andamento do serviço do hospital, exatamente pela falta do que eu já disse antes” (TE 1).*

*“Nem tudo eu posso resolver, tem que passar para o diretor do hospital e aí nem sempre a gente consegue resolver o problema. Com certeza isso desmotiva, eu faço de tudo, mas quando depende de quem está superior a mim já trava tudo” (ENF 2).*

Alguns disseram que há pouca motivação.

*“Eu acho que tem pouca motivação, a motivação aqui tá bem escassa, acho que aqui quase ninguém tem motivação para trabalhar, eu acho que as pessoas trabalham mais, é lógico por essa questão financeira, mas ninguém tem essa motivação, ninguém tá aqui pra fazer algo pra alguém” (AE 5).*

*“São poucos funcionários que são motivados, a maioria reclama que não está bom, que falta condições de trabalho, salário e falta muito entrosamento” (AE 6).*

Uma minoria de falas revelou que a motivação é “péssima” e disseram ainda que aqueles poucos que trabalham mais motivados são incentivados a gostar do que fazem e não pelas condições que a instituição oferece.

*“No geral é péssima, não temos motivo nenhum, se a gente for olhar para o que o hospital nos oferece, nós não estaríamos aqui, não faríamos o nosso trabalho como realmente tem que ser feito. Então, existem bons funcionários, excelentes funcionários e existem uns que não são tão bons assim, e a desculpa desses é a falta de motivação, mas aqueles que também são muito bons, que fazem, não tem essa motivação, então o que nos motiva, eu acredito, falando por mim e por alguns colegas que a gente conversa, que é simplesmente o gostar do cuidar, a vocação para a enfermagem, porque fora isso não existe mais nada” (AE 3).*

*“Eles não estão motivados... pela falta de recursos materiais, financeiro, mas ainda resta pequena motivação pelo lado do paciente” (AE 9).*

Como já citado anteriormente, a motivação é algo individual, alguns são motivados por fatores financeiros, outros pelo ambiente que os cerca, e outros pela questão da autorealização. Todos estes fatores, separados ou em conjunto, são fatores motivadores, porém, o que motiva um pode não funcionar com o outro.

Analisando e comparando as falas dos profissionais com o que dizem os autores citados, pode-se dizer que há concordância, pois, para que o profissional possa realizar suas tarefas, que segundo um dos autores é o que o motiva, é necessário ter condições de trabalho que favoreçam a realização dessas tarefas, bem como o reconhecimento profissional e o entrosamento entre a equipe.

### **Fatores envolvidos na (des)motivação**

Os maiores desafios encontrados pelos profissionais, confirmam o conceito que eles têm sobre motivação, enquanto motivação é ter boas condições de trabalho, ser reconhecido profissionalmente, ter bom entrosamento entre a equipe, interesse e bom salário, os desafios encontrados são exatamente a falta desses fatores.

*“São tantos que nem sei como começar, os desafios são falta de materiais para trabalhar, a estrutura do setor que não é adequada” (AE 1).*

De acordo com a Política Nacional de Humanização: ambiência refere-se ao tratamento dado ao espaço físico, entendido como espaço social, profissional e de relações interpessoais, o qual deve proporcionar atenção acolhedora, resolutiva e humana, que nem sempre é uma realidade vivenciada por muitos dos trabalhadores da equipe de enfermagem, considerando-se as condições de trabalho insatisfatórias e insalubres, características de muitos cenários de cuidado (Fontana, 2010).

*“O maior desafio muitas vezes é você ter que improvisar a falta de material, você tem que tá dando um jeitinho, pra mim é o maior desafio” (TE 1).*

Sabe-se que, em muitas instituições, há falta de condições técnicas, de atualização, de recursos materiais e humanos, o que, por si só, torna o ambiente de trabalho desumano. Acrescenta-se a isso, os processos não resolutivos da atenção em saúde ou a forma desrespeitosa com que muitos colaboradores se relacionam, tornando pior uma situação já precária (Fontana, 2010).

*“Instituição com poucos recursos, materiais, medicamentos, dificuldades a métodos de trabalho da equipe de saúde e superiores” (ENF 2).*

Os fatores de desmotivação, fontes de desafios na rotina da equipe de enfermagem, são: o próprio estresse da profissão, o horário do trabalho, o ritmo de trabalho, conteúdo do trabalho, controle do trabalho, uso de habilidades, relações com superiores e relações com paciente e seus familiares (Dias et. al., 2009).

A motivação do profissional encontra-se na realização das demandas e tarefas que possibilitem suficientes desafios e significados, entretanto, nota-se acerca dos conceitos de enfermagem como atividade profissional e de sua própria prática é que em muitos casos o trabalho do enfermeiro e da equipe de enfermagem traduz-se em atividades rotineiras, de cunho mecanicista, rodeada de inúmeras normas e regras de conduta. Talvez, por esses motivos a motivação da equipe de enfermagem seja uma tarefa especialmente desafiadora para o enfermeiro que queria fomentar junto ao grupo (Lima & Lopes, 2001).

Pode-se dizer que ao confrontar as análises dos dados coletados com as literaturas usadas no estudo, há uma concordância entre o que dizem os autores e a realidade vivida pelos profissionais.

### **Estratégias de motivação**

Ao analisar falas sobre necessidade de melhorias no ambiente de trabalho, as respostas foram semelhantes em sua maioria. Quase todos citaram as condições físicas de trabalho, entrosamento com a chefia e a valorização profissional. Estas falas estão em concordância com o trabalho de Bezerra et. al., (2010) que em sua pesquisa indicou a valorização e o reconhecimento do trabalho realizado como indicadores de grande relevância para o incentivo a motivação, pois, quando implementados o profissional é estimulado a realizar bem suas atividades

Recorrendo às falas dos profissionais participantes, destacam-se as falas que apontam a capacitação/treinamento da equipe e a sobrecarga na escala de serviço como processos a serem melhorados no ambiente de trabalho e que aumentariam a motivação do grupo.

*“Ter mais material, uma escala com funcionários visando esses problemas, essas dificuldades que a gente tem, capacitação, treinamento. Eu acho que essas três coisas já iam ajudar bastante” (ENF 2).*

*“Capacitação e valorização profissional” (ENF 3).*

As falas dos profissionais vão ao encontro com as preconizações científicas. A educação permanente é entendida como uma busca diária pelo aprender, é uma das ações que possibilita o desenvolvimento do processo de mudança, visando à qualificação profissional e conseqüentemente a realização de uma prática profissional competente, consciente e responsável (Jesus, 2011). Outro ponto a ser elucidado pelos profissionais participantes foi a diminuição da sobrecarga de trabalho no serviço.

*“Ter um ambiente adequado, material disponível, mais funcionários no setor” (AE 8).*

Na realidade do trabalho da equipe de enfermagem, principalmente no ambiente hospitalar, ocorre sobrecarga de trabalho constante, a qual depende da variedade e simultaneidade das tarefas e das responsabilidades nos cuidados, além das condições de trabalho oferecidas pela instituição (Neis, 2011; Santos et. al. 2020). A realidade vivenciada nesta instituição é confluyente à realidade da enfermagem brasileira, conforme se pode observar anteriormente.

Para a definição dos recursos humanos necessários às demandas do trabalho de enfermagem, é necessário observar diferentes fatores: atividades a serem realizadas, complexidade e necessidade de qualificação técnica dos profissionais, grau de dependência da clientela, tecnologia necessária para o desenvolvimento do trabalho, recursos técnicos e materiais disponíveis, além de características de ordem técnica, científica e pessoal dos trabalhadores. Assim as respostas dos profissionais coincidem com dados das literaturas, uma vez que eles associam a resolução destas condições para melhoria da sua motivação (Shmoeller et. al., 2011).

O número insuficiente de trabalhadores de enfermagem pode repercutir na sobrecarga de trabalho entre os presentes, insatisfação dos trabalhadores e queda na qualidade do cuidado com o paciente (Souza et. al., 2012). Quando existe uma elevada motivação entre os membros de um grupo, o clima do grupo de trabalho traduz-se por relações gratificantes de satisfação, interesse e colaboração e, quando a situação se inverte, uma fraca motivação entre a equipe, reflete no clima de um grupo, dando origem a problemas emocionais (Dias et. al., 2009).

### **Sentimento em relação ao trabalho**

Ao final da entrevista, solicitou-se a cada profissional que descrevesse como se sente em relação ao seu trabalho na instituição. É importante ressaltar, que apesar das condições de trabalho oferecidas na instituição, a maioria tem um sentimento de bem-estar, de realização, porém, observa-se que este sentimento está mais relacionado ao cuidado inerente a profissão de enfermagem.

*“O cuidar, a assistência de enfermagem, isso pra mim é tudo na minha vida, não me vejo fazendo outra coisa, a arte de cuidar é tudo” (AE 5).*

O cuidado significa desvelo, solicitude, zelo, atenção e se concretiza no contexto da vida em sociedade. Cuidar significa colocar-se no lugar do outro, tanto na dimensão social, quanto na pessoal (Fonseca et. al., 2010).

Por meio da fala e observação da expressão da AE 5, pode-se perceber o seu envolvimento com o ato de cuidar. O cuidado é mais que uma boa ação, envolve momentos de atenção, de zelo, de responsabilidade e de envolvimento afetivo com o outro. Manifesta-se na preservação do potencial saudável dos cidadãos e depende de uma concepção ética que contemple a vida como um bem valioso em si (Fonseca et. al., 2010).

*“Eu me sinto bem, gosto do que faço não trabalho nessa profissão pelo salário e sim porque eu realmente gosto, gosto de atender o paciente, gosto de ver a satisfação do paciente” (TE 1).*

O paciente representa a principal razão da assistência de enfermagem. E essa assistência deve ser realizada de forma eficiente e comprometida por quem a realiza, garantindo a qualidade do cuidado prestado e, principalmente a satisfação do cliente (Fonseca et. al., 2010).

*“Eu sinto bem, sinto a sensação do dever cumprido, satisfação principalmente quando o paciente vai embora bem, eu vejo que vale a pena sair de casa e vir trabalhar, principalmente quando vai embora e diz: tchau, muito obrigado” (AE 2).*

Percebe-se no relato anterior, que a profissional se sente satisfeita em fazer a sua parte, mesmo em meio a condições de trabalho que nem sempre são adequadas, sua satisfação se resume no cuidado prestado ao cliente.

Na fala do participante a seguir, é importante ressaltar o seu desejo de buscar mais conhecimento na área da saúde, apesar de às vezes se sentir desmotivado. Isso nos leva a refletir o quanto é importante a busca por conhecimento e atualização na área da enfermagem. É importante também, que a instituição proporcione ao seu profissional formas de se manter atualizado, isso pode ser feito através da educação permanente.

*“Eu gosto do trabalho que faço, eu me sinto realizado, tanto é que tudo que eu fizer quero fazer na área da saúde, só que tem hora que a gente sente desmotivado também, mas eu gosto do que faço e me sinto realizado, me sinto bem” (TE 2).*

A busca pela atualização, conhecimento e competência, é imprescindível para garantir a sobrevivência do profissional e da profissão, por esse motivo a educação permanente contribui na prática profissional, isso fica evidenciado nas atitudes que o profissional adota enquanto cuida, dentre essas está o compromisso firmado consigo mesmo, mediante a motivação pela busca do autoconhecimento, do aperfeiçoamento e da atualização já planejando melhorar o cuidado prestado ao cliente. A educação permanente leva o indivíduo a ter o auto aprimoramento como uma meta a ser seguida por toda a vida. Em se tratando de enfermagem isso é extremamente importante, visto que o cuidado exige esse aprimoramento contínuo (Jesus, 2011; Xavier et. al., 2020).

Em relação às falas referentes ao sentimento acerca do trabalho, duas falas ficaram em evidência. Os participantes iniciam a frase dizendo que se sentem impotentes, porém, as mesmas terminam a frase com pensamentos diferentes, ambas as falas carregadas de sentimentos contraditórios como, emoção, tristeza e alegria.

*“Sinto-me impotente, com as condições que me apresentam, poderia fazer coisa melhor, então isso me entristece, me desmotiva” (AE 4).*

*“Eu me sinto... às vezes impotente, mas me sinto feliz de poder ajudar de alguma maneira” (AE 5).*

A assistência de enfermagem, no Brasil, principalmente nas instituições de saúde públicas, em geral, tem sido castigada com a deficiência de materiais e de recursos humanos, que interferem diretamente na qualidade da assistência prestada a população (Shimizu et. al., 2011). Ressalta-se ainda que a supervisão de enfermagem é uma estratégia que busca produzir qualidade na assistência e motivação na equipe de enfermagem (Menezes et. al., 2021).

#### **4. Conclusão**

Os processos de trabalho dos profissionais precisam ter como resultado, além da tarefa cumprida, o desejo do colaborador de continuar desempenhando suas funções com zelo e cuidado, dessa forma, ressalta-se, motivação, como sentimento que deveria ser inerente ao processo de trabalho.

Os resultados, desse estudo, retratam que para esses profissionais, o ambiente de trabalho, seu contexto, além da execução ótima da tarefa a ser realizada, a valorização do profissional, o bom salário e as relações com outros colaboradores são fatores que influenciam positivamente na motivação do colaborador em desempenhar suas tarefas. Os gestores devem considerar tais aspectos no momento de elaborar a descrição de cargos do colaborador, considerando ainda que o processo está em constante processo de mudança.

## Referências

- Bezerra, F. D. et al. (2010). Motivação da equipe e estratégias motivacionais adotadas pelo enfermeiro. *Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília*, 63(1), 33-37.
- Casado, T. (2009). *Motivação e trabalho*. <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-motivacao/29948/>>.
- Chiavenato, I. (2010). *Administração. Teoria, processo e prática*. Elsevier.
- Conselho Federal de Enfermagem. (2017). *Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem*. Resolução Cofen n. 0564/2017. <[https://enfermagem.jatai.ufg.br/up/194/o/resolucao\\_cofen\\_311-2007.pdf](https://enfermagem.jatai.ufg.br/up/194/o/resolucao_cofen_311-2007.pdf)>
- Dias, S. M. M. et al. (2009). *Fatores desmotivacionais ocasionados pelo estresse de enfermagem em ambiente hospitalar*. In FEA-USP (Org.), 2009, São Paulo. VIII SEMEAD – Seminário de Administração FEA-USP. São Paulo: FEA-USP, 2009. <<http://sistema.semead.com.br/8semead/resultado/trabalhosPDF/377.pdf>>.
- Ferreira, M. C (2009). *Reconhecimento no Trabalho*. Jornal do Brasil Online. <[www.ergopublic.com.br/arquivos/1253626857.77-arquivo.pdf](http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1253626857.77-arquivo.pdf)>.
- Fonseca, A. M. et al. (2010). Reflexões éticas sobre o cuidado humanizado na percepção dos enfermeiros. *Revista Ciência & Saúde*, 3(1), 2-8.
- Fonseca, K. *O que é motivação*. [2005]. <<http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/4285/o-que-e-motivacao.html>>.
- Fontana, R. T. (2010). Humanização no Processo do Trabalho de Enfermagem: uma reflexão. *Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste*, 11(1).
- Jesus, M. C. P. (2011). Educação permanente em enfermagem em um hospital universitário. *Rev. Esc Enfermagem USP*, 45(5), 1229-36.
- Lima, E. B & Lopes, S. R. R. (2001). *Motivação dos profissionais de enfermagem do Hospital Regional de Mato Grosso do Sul*. 2001. <[www.ufms.br/dea/oficial/jornada/20pdf/2001/artigos18.pdf](http://www.ufms.br/dea/oficial/jornada/20pdf/2001/artigos18.pdf)>.
- Melara, S. V. G. et al. (2006). Motivação da equipe de enfermagem em uma Unidade de Terapia Intensiva. *Arq Ciênc Saúde*, 13(3), 61-69.
- Menezes, T. N. et al. (2021). Processo de supervisão dos enfermeiros no ambiente hospitalar e sua influência na qualidade assistencial. *Research, Society and Development*, 10(10), e465101018875, 2021.
- Neis, M. E. B. (2011). Carga de trabalho na enfermagem: variável dimensionamento pessoal. *Enfermagem em Foco*, 2(1), 6-9.
- Regis, L. F. L. V. (2011). Necessidades humanas básicas dos profissionais de enfermagem: situações de (in) satisfação no trabalho. *Revista Esc Enfermagem USP*, 45(2), 334-341.
- Santos, C. S. C. S. et al. (2020). Avaliação da sobrecarga de trabalho na equipe de enfermagem e o impacto na qualidade da assistência. *Research, Society and Development*, 9(5), e94953201.
- Schmoeller, R. et al. Cargas de trabalho e condições de trabalho da enfermagem: revisão integrativa. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 32(2).
- Shimizu, H. E. et al. (2011). Prazer e sofrimento em trabalhadores de enfermagem de unidade de terapia intensiva. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 19(3).
- Souza, G. P. S. et al. (2011). A problemática da elaboração da escala mensal de enfermagem. *Acta Paul. Enferm*, 24(1), 137-141.
- Xavier, S. C. M. et al. (2020). Educação permanente e sistematização da assistência de enfermagem para atenção psicossocial. *Research, Society and Development*, 9(4), e56942839.