

Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería

Motivational factors in the performance of nursing team

Fatores motivacionais no desempenho da equipe de enfermagem

Karla Danielle Leite Lúcio¹, Maria Girlane Sousa Albuquerque Brandão², Deborah Vasconcelos Aguiar³, Leonardo Alexandrino da Silva⁴, Joselany Áfio Caetano⁵, Lívia Moreira Barros⁶

¹Enfermeira. Coordenadora da Clínica Pediátrica do Hospital Dr. Waldemar Alcântara. Fortaleza, Ceará-Brasil. Correo electrónico: girlane.sousa22@gmail.com

²Acadêmica de Enfermagem pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA). Sobral, Ceará-Brasil. Correo electrónico: girlane.albuquerque@yahoo.com.br

³Enfermeira. Assistencialista na Emergência do Hospital Santa Casa de Misericórdia de Sobral. Sobral, Ceará-Brasil. Correo electrónico: deborahvasconcelos@hotmail.com

⁴Enfermeiro. Mestrando do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Ceará (UFC). Fortaleza, Ceará, Brasil. Correo electrónico: alexandrinoleo@hotmail.com

⁵Doutora em Enfermagem. Professora Adjunta do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal do Ceará (UFC). Fortaleza, Ceará, Brasil. Correo electrónico: joselany@ufc.br

⁶Doutora em Enfermagem pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Professora do Curso de Enfermagem da Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA). Sobral, Ceará, Brasil. Correo electrónico: livia.moreirab@hotmail.com

Cómo citar este artículo en edición digital: Lúcio, K.D.L., Brandão, M.G.S.A., Aguiar, D.V., Silva, L.A., Caetano, J.A. & Barros, L.M. (2019). Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería. *Cultura de los Cuidados (Edición digital)*, 23 (54). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2019.54.22>

Correspondencia: Rua L 04, 428, Jerônimo de Medeiros Prado, Sobral, Ceará-Brasil. CEP 62100000

Correo electrónico de contacto: girlane.albuquerque@yahoo.com.br

Recibido: 06/12/2018; Aceptado: 12/04/2019



ABSTRACT

Objective: To identify the perception of the nursing team about the motivational factors in the work environment.

Methods: An exploratory study with a qualitative approach, carried out from January to February, 2015, in the pediatrics

sector of a reference hospital of medium complexity, with 12 nursing technicians and nine nurses. The data collection was based on interviews guided by a semi-structured instrument and the data collected were analyzed according to Bardin.

Results: The main factors that could

contribute to the motivation of the nursing team were: sufficient supply of materials; motivational meetings; standardization of conduits and elaboration of assistance protocols; training courses and training; increased communication and feedback among the team of activities performed. The factors that discouraged them were: lack of recognition of the profession, lack of material, poor remuneration, excessive workload, high number of patients and non-constructive criticism.

Conclusions: The results identified could contribute with nursing managers to the planning of strategies that aim to increase the motivation in the professionals of the team.

Keywords: Occupational health, nursing, motivation, job satisfaction.

RESUMO

Objetivo: Identificar a percepção da equipe de enfermagem sobre os fatores motivacionais no ambiente de trabalho.

Métodos: Estudo exploratório com abordagem qualitativa, realizado de janeiro a fevereiro de 2015, no setor de Pediatria de um hospital referência de média complexidade, com 12 técnicos de enfermagem e nove enfermeiros. A coleta de dados ocorreu a partir de entrevistas guiadas por instrumento semiestructurado e os dados coletados foram analisados de acordo com Bardin.

Resultados: Os principais fatores que podem contribuir com a motivação da equipe de enfermagem foram: suprimento suficiente de materiais; reuniões motivacionais; padronização das condutas e elaboração de protocolos assistenciais; cursos de capacitação e treinamentos; aumento da comunicação e feedback entre a equipe das atividades realizadas. Já os

fatores que desmotivam foram: falta de reconhecimento da profissão, falta de material, má remuneração, carga horária excessiva, número alto de pacientes e críticas não construtivas.

Conclusões: Os resultados identificados poderão contribuir com os gestores da enfermagem para o planejamento de estratégias que visem aumentar a motivação nos profissionais da equipe.

Palavras chave: Saúde do trabalhador, enfermagem, motivação, satisfação no emprego.

RESUMEN

Objetivo: Identificar la percepción del equipo de enfermería sobre los factores motivacionales en el ambiente de trabajo.

Métodos: Estudio exploratorio con abordaje cualitativo, realizado de enero a febrero de 2015, en el sector de Pediatría de un hospital referencia de mediana complejidad, con 12 técnicos de enfermería y nueve enfermeros. La recolección de datos ocurrió a partir de entrevistas guiadas por instrumento semiestructurado y los datos recolectados fueron analizados de acuerdo con Bardin.

Resultados: Los principales factores que pueden contribuir con la motivación del equipo de enfermería fueron: aprovisionamiento suficiente de materiales; reuniones motivacionales; estandarización de las conductas y elaboración de protocolos asistenciales; cursos de capacitación y entrenamientos; aumento de la comunicación y retroalimentación entre el equipo de las actividades realizadas. Los factores que desmotivan fueron: falta de reconocimiento de la profesión, falta de material, mala remuneración, carga horaria excesiva, número alto de pacientes y críticas no constructivas.

Conclusiones: Los resultados identificados podrán contribuir con los gestores de la enfermería para la planificación de estrategias que apunten a aumentar la motivación en los profesionales del equipo.

Palabras clave: Salud laboral, enfermería, motivación, satisfacción en el trabajo.

INTRODUÇÃO

A enfermagem vem ampliando o seu espaço de atuação na área da saúde, tanto no contexto nacional quanto no cenário internacional. O enfermeiro assume um papel cada vez mais decisivo e proativo na identificação das necessidades de cuidado da população, bem como na promoção e proteção da saúde dos indivíduos, famílias e comunidades. O cuidado de enfermagem é, portanto, um componente fundamental nos sistemas de saúde, considerando a complexidade e as expectativas em torno das demandas de saúde da população (Backes *et al.*, 2014).

A divisão do trabalho de enfermagem expressa, desde sua origem, a marca do trabalho coletivo, em virtude do processo de enfermagem não ter a possibilidade de ser gerado por uma pessoa só, tal como ocorre com outros trabalhos especializados (Bergamim, Prado, 2013).

No cotidiano prático da enfermagem, caracterizado por atividades que exigem alta interdependência, a motivação surge como aspecto fundamental na busca de maior eficiência e conseqüentemente, de maior qualidade na assistência prestada, aliada à satisfação dos trabalhadores (Pol, Zarpellon, Matia, 2014).

A motivação é explicada como a indução de comportamento de trabalho que canaliza o esforço do funcionário para alcançar os objetivos da organização. Geralmente,

pesquisadores categorizaram a motivação em duas dimensões, motivação intrínseca e extrínseca. A principal diferença entre essas duas dimensões é que a motivação intrínseca é derivada internamente e extrínseca a motivação é derivada externamente (Hee, 2016).

Estudar os fatores e relacioná-los a motivação de um determinado grupo de trabalho é de extrema relevância para a enfermagem, visto que pode ser uma rica fonte de dados para que os gestores possam definir quais as ações básicas a serem implementadas para motivação de sua equipe, visando um bom desempenho das suas funções (Silveira, Stipp, Mattos, 2014).

Diante das considerações, surgiram os seguintes questionamentos: como motivar a equipe de enfermagem em sua atuação diária e quais as estratégias que poder ser adotadas pelos gestores para que a equipe se sinta motivada?

Torna-se relevante estudar a motivação dentro do processo de trabalho da equipe de enfermagem considerando ser da responsabilidade do gestor primar por essa qualidade assistencial buscando estratégias eficazes e reconhecendo os fatores que ocasionam desmotivação e motivação da equipe para uma atuação efetiva. Os resultados poderão contribuir com os gestores e profissionais para que planejem ações de incentivo no trabalho da enfermagem e, assim, melhorar o rendimento dos profissionais e a qualidade da assistência.

O objetivo desse estudo é identificar a percepção da equipe de enfermagem sobre os fatores motivacionais no ambiente de trabalho.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo exploratório e

qualitativo, realizado no período de janeiro e fevereiro de 2015 no setor da Pediatria em um hospital localizado no município de Fortaleza, Ceará - Brasil, sendo uma unidade de referência em média complexidade.

Participaram do estudo 21 profissionais da equipe de enfermagem, sendo 12 técnicos e nove enfermeiros. Os critérios de inclusão foram: estar vinculado à instituição e que trabalhavam no setor há mais de seis meses. Como critérios de exclusão, temos: profissionais que ocupavam exclusivamente cargos de chefia e/ou em serviços administrativos e profissionais afastados, de férias ou de licença.

Para determinação do número de participantes, utilizou-se o critério de saturação dos dados. A saturação do conteúdo dos dados emergentes nas falas permite a garantia de que as informações contêm grande diversificação e abrangência em relação à reconstituição do objeto do material estudado (Bardin, 2009).

Os dados foram coletados a partir de uma entrevista utilizando-se um instrumento semiestruturado dividido em duas partes. A primeira continha dados de identificação como sexo, idade, categoria profissional. A segunda parte continha perguntas sobre o significado de equipe e trabalho em equipe, satisfação no ambiente de trabalho, fatores de motivação e desmotivação na equipe de enfermagem.

Para a garantia de um ambiente privativo e seguro, as entrevistas foram realizadas em uma sala do hospital, no turno de trabalho da equipe de enfermagem, conforme a disponibilidade de tempo de cada profissional com o objetivo de não interferir na rotina de trabalho do setor. No início da entrevista, a pesquisadora explicou novamente o objetivo da reunião, sendo solicitada a leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

As respostas dos participantes foram transcritas, sendo realizada a tabulação dos dados de cada pergunta presente nos guias, copiando-se integralmente o conteúdo de todas as respostas relacionadas com determinada pergunta. Após essa etapa, foram identificados os discursos em comum e as frases em destaque em que os dados obtidos foram interpretados de acordo com a análise de conteúdo proposta por Bardin (2009).

A análise de conteúdo proposta por Bardin (2009) é dividida em três etapas: Pré-análise (seleção dos documentos para análise, retomada de hipóteses e objetivos do estudo e elaboração de indicadores que auxiliam a interpretação final); exploração do material (dados brutos são agregados em unidades e inicia-se a leitura exaustiva das transcrições e observações para comparação com a finalidade da pesquisa, para, em seguida, realizar o recorte das falas registradas) e tratamento dos resultados e interpretação (as categorias são estabelecidas de acordo com a análise obtida através da exploração do material).

A pesquisa foi submetida à apreciação do Comitê de Ética e Pesquisa da instituição em estudo, sendo aprovada com número de protocolo 09/2015. A identificação dos sujeitos do estudo é apresentada seguindo a codificação pela letra "E" para enfermeiros ou "TE" para técnicos de enfermagem acrescentado do número da sequência em que o profissional foi entrevistado.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dentre os 21 profissionais de enfermagem, a maioria era do sexo feminino, exceto um enfermeiro. A média de idade entre os técnicos foi de 31,5 anos com variância de 26 a 50 anos. Já entre os enfermeiros, a média foi de 32,7 anos com uma variância de 27 a 42 anos.

A análise de conteúdo do material permitiu identificar as seguintes categorias:

Categoria 1: Significado do trabalho em equipe

De acordo com os profissionais entrevistados, trabalho em equipe significa a união dos membros de uma equipe que trabalham juntos no alcance de um objetivo em comum, ajuda mútua, divisão de tarefas, respeito e interação:

Trabalho em equipe é quando todos se reúnem para conseguir o mesmo objetivo. (TE2)

É um grupo de pessoas que trabalham juntos para alcançar os mesmos objetivos. (TE7)

Quando as pessoas trabalham juntas para atingirem objetivos específicos. (TE9)

É o esforço coletivo em busca de um mesmo objetivo de trabalho. (E1)

Esse esforço no trabalho coletivo contribui para a melhoria da assistência prestada e para otimizar o serviço. O trabalho em equipe, muitas vezes, possui uma conceituação mais técnica, em que o trabalho de cada área profissional é apreendido como conjunto de atribuições, tarefas ou atividades. Para que se obtenha um atendimento em saúde com qualidade e eficiência, é fundamental compreender o real significado de equipe. Na área da saúde, o trabalho em equipe implica compartilhar o planejamento e a divisão de tarefas, cooperar, colaborar e interagir democraticamente, integrando os diferentes atores, saberes, práticas, interesses e necessidades (Navarro, Guimarães, Garanhani, 2013).

O trabalho em equipe emerge como resultado de um processo complexo, onde há necessidade de integrar os trabalhadores de diferentes áreas da saúde. Alcançar o trabalho em equipe interprofissional

colaborativo é considerado fundamental para qualidade da atenção à saúde, segurança e satisfação de paciente e profissionais (Brandt, 2014).

O trabalho em equipe exige, para sua efetivação, comunicação e integração entre os agentes envolvidos, no sentido de construir consensos e acordos (Bergamim, Prado, 2013). A equipe de enfermagem tem a possibilidade de trabalhar, de forma criativa e autônoma, nos diferentes níveis de inserção social, seja por meio da educação para a saúde, que se torna uma ferramenta importante para a promoção da saúde ou prevenção de doenças, ou na reabilitação da saúde dos indivíduos (Backes *et al.*, 2014).

Categoria 2: Benefícios do trabalho em equipe

Ao serem questionados como podem colocar em prática o trabalho em equipe no serviço em que atuam, os técnicos de enfermagem relataram que os mesmos procuram doar o melhor de si no ambiente de trabalho, cooperar com os outros membros da equipe, respeitar os colegas, dividir as tarefas entre a equipe, cumprir os horários, discutir em conjunto os pontos positivos e negativos e trocar as experiências:

Praticando diretamente [...] dando o meu melhor. (TE3)

Trocando conhecimentos, ajudando o colega a realizar tarefas. (TE7)

Comprometimento, horário e interação com a equipe. (TE10)

É aceitar as opiniões positivas e discutir em conjunto as negativas. (TE11)

Para as enfermeiras, o trabalho em equipe possibilita o bom funcionamento do serviço em que há o aprendizado mútuo com

compartilhamento e discussão em conjunto dos casos, o que favorece a melhora do paciente e o aumento da segurança no serviço de saúde tanto para o paciente como para o profissional:

Vejo o trabalho em equipe como um aprendizado contínuo no qual descobrimos o erro e continuamos na luta sempre buscando melhorar. (E1)

De forma natural, pois com uma equipe unida e coesa tudo flui melhor, sempre buscando a melhora do paciente. (E3)

Gosto muito de compartilhar com outros profissionais e discutir com eles os casos. O trabalho em equipe traz segurança para os profissionais e para o paciente. (E4)

No meu dia a dia, o trabalho da equipe de enfermagem que em esforço coletivo se dedica ao serviço do plantão. (E5)

O trabalho em saúde requer uma boa interação entre os membros da equipe e não pode estar dissociado da interação social. Isso também é afirmado no que diz respeito à motivação no trabalho, sendo o relacionamento interpessoal um fator que contribui para a motivação no trabalho em enfermagem. Alguns pontos são fundamentais para que as pessoas se sintam em equipes de trabalho, dentre eles a importância da comunicação clara e verdadeira, a necessidade de existir confiança e respeito elevado, a clareza de papéis e dos propósitos da equipe, a corresponsabilidade e a relação de parceria entre seus membros. Esses pontos em conjunto são indispensáveis para se atingir sucesso, produtividade e qualidade no trabalho em equipe (Navarro, Guimarães, Garanhani, 2013).

A cooperação é o ingrediente principal do trabalho em saúde. Um estímulo ao grupo pode ser ofertado através de um simples

contato social entre seus integrantes, que pode potencializar o ambiente de trabalho e favorecer a capacidade de realização individual e coletiva. A interação do grupo é um dos fatores que possibilita uma assistência de qualidade, já que exerce influência direta em algumas condições de trabalho como ambiente harmonioso e organização das atividades (Lima *et al.*, 2013).

Categoria 3: Atividades que contribuem para a motivação na equipe

Nos relatos dos profissionais, destaca-se que os mesmos se sentem motivados em participar da equipe de enfermagem quando estão prestando assistência ao paciente e podem cuidar desses indivíduos para que eles alcancem seu bem-estar e sua recuperação:

Me dedico diariamente para garantir a melhor assistência aos pacientes. (TE6)

Ajudar o paciente na sua recuperação e no seu bem-estar. (TE9)

Orientar o paciente e participar do processo de recuperação. (TE10)

Desenvolvo meu trabalho com respeito e responsabilidade, visando sempre o paciente como foco principal. (E2)

Observou-se que o cuidado em si e o objeto do trabalho da enfermagem, o paciente, está relacionado ao significado de satisfação pela recuperação do paciente. O uso de conhecimentos e habilidades, almejando a recuperação do paciente é um dos fatores que motivam a assistência do profissional de enfermagem, pois permite a realização do trabalho com responsabilidade, qualidade e prazer, desenvolvendo as atividades da melhor maneira e atingindo os objetivos de melhora, manutenção e promoção da saúde dos pacientes (Somense; Duran, 2014).

A equipe de enfermagem sente prazer em atuar junto ao paciente, sentem-se parte integrante do processo de cuidar. Entende-se que o cuidado não acontece sozinho, já que é uma ação e um processo interativo, que ocorre entre o ser que cuida e aquele que é cuidado, e para tal é preciso disponibilidade, confiança, receptividade e aceitação, possibilitando o desenvolvimento de ambas às partes (Lima *et al.*, 2013).

Salienta-se a importância da equipe de enfermagem perceber que cuidar dos pacientes ou familiares se constitui em processo onde há uma relação entre uma ou mais pessoas, ou seja, por profissionais com preparo técnico-científico e humanístico e disponível para o cuidado efetivo e de outras pessoas que estão precisando de ajuda e de cuidados. Assim sendo, os sentimentos de satisfação com o cuidado prestado e com o carinho recebido repercutirá, positivamente, para ambos.

Categoria 4: Satisfação no cuidar do profissional da Enfermagem

Percebe-se que os fatores motivacionais no trabalho para os técnicos de enfermagem são os resultados na recuperação do paciente, o reconhecimento do trabalho, exercer as atividades que gosta, amor à profissão e os colegas da equipe. Para as enfermeiras, a motivação vem da satisfação pessoal, oportunidade de aprender diariamente, cuidar dos pacientes, reconhecimento dos esforços dedicados e remuneração financeira justa:

Poder ajudar ao próximo quando ele mais precisa e vê-lo saindo do hospital recuperado. (TE4)

O que me motiva é ver o paciente que eu estou cuidando recebendo a alta hospitalar e indo bem para casa. (TE6)

Ver a melhora a cada dia do paciente. (TE12)

Saber que, embora eu tenha falhas, como qualquer ser humano, me dedico, me responsabilizo e me preocupo com o bem-estar do paciente e tento assisti-lo da forma mais humana possível. (E1)

Vejo o meu trabalho como uma missão de Deus. Gosto de cuidar e também das amizades no ambiente de trabalho. (E5)

Sentimentos de gratificação estão presentes quando o sujeito percebe a melhora do estado de saúde do paciente como resultado das ações de enfermagem e cuidados realizados por ele durante aquele dia, ou até após alguns dias de internação. O cuidado humanizado pode ser um meio de se ter prazer no trabalho em enfermagem. Assim, além de equilibrar a relação sujeito-trabalho através do prazer, também traz perspectivas positivas com relação à cultura do cuidado de enfermagem, indicando que existem focos de mudança comportamental (Garcia *et al.*, 2012).

O reconhecimento é fator necessário para satisfação do trabalhador e, como fonte de prazer pela valorização profissional, expressa a sua influência na saúde do indivíduo, bem como na qualidade do trabalho realizado. Sabe-se que quando os esforços para a realização do trabalho não são valorizados ou passam despercebidos por aqueles que participam do processo, existe o sofrimento e, conseqüentemente, os perigos que ele oferece à saúde do trabalhador (Moraes *et al.*, 2014).

Categoria 5: Desmotivação na equipe de Enfermagem

Os fatores causadores da desmotivação no trabalho que mais se destacaram pelos profissionais foram: falta de reconhecimento da profissão e do valor do trabalho da enfermagem, falta de material, descompromisso entre os membros da

equipe, má remuneração, carga horária excessiva, número alto de pacientes, críticas não construtivas e desunião entre os profissionais:

Falta de condições de trabalho e má remuneração dos profissionais. (TE3)

O ambiente de trabalho, pois é muito quente, não tem ventilação. Também a escala de diarista que é muito corrido. (TE4)

Quando o trabalho não é valorizado por outros profissionais e nem por aqueles a quem estamos prestando serviço. (TE5)

Desvalorização do profissional, pouca remuneração e trabalho exaustivo. (TE9)

Devido ao processo de globalização, ocorreram transformações econômicas e sociais que alteraram a relação entre o homem e o seu trabalho. Tem-se observado também a busca cada vez maior por aumento da produtividade, porém, agregada a um baixo custo de produção, com a finalidade de se conseguir produtos mais competitivos no mundo capitalista. Devido essas exigências ocorre aumento do ritmo e da sobrecarga de trabalho, o que pode gerar insatisfação dos trabalhadores ao desenvolver suas atividades, interferindo, assim no seu processo saúde e doença (Somense, Duran, 2014).

A falta de reconhecimento do profissional, seja pela instituição, seja pelos colegas ou sociedade, resulta em insatisfação pessoal, que representa fator negativo para o indivíduo no que concerne à sua vida particular, bem como às atividades laborais, podendo ocasionar desgastes que, conseqüentemente, vão repercutir na sociedade onde vivemos (Navarro, Guimarães, Garanhani, 2013). O reconhecimento do trabalho prestado possibilita o surgimento de sentimentos de recompensa e aproxima o trabalhador do

resultado de seu trabalho, tornando esta relação positiva (Garcia *et al.*, 2012).

A frustração em relação à falta de materiais vivenciada pelos trabalhadores leva-os à realização constante de improvisações para o desenvolvimento das atividades assistenciais, deixando-os insatisfeitos e sujeitos ao sofrimento (Moraes *et al.*, 2014).

A carga horária excessiva e a baixa remuneração foram fatores de insatisfação em destaque. Devido à realidade atual do mercado e a sociedade capitalista, as pessoas acabam trabalhando em excesso e em horários considerados inadequados. A sobrecarga de trabalho pode levar ao aumento da carga psíquica, que na ausência de vias de descarga satisfatórias, podem transformar-se em tensão e desprazer, levando ao aparecimento de sintomas como astenia e fadiga. Estas conseqüentemente levarão ao adoecimento, pelo trabalho, que passa ser considerado como fatigante e penoso (Dejours, Abdoucheli, Jayet, 2011).

O fator remuneração é o de maior insatisfação do profissional, já que o salário, em função da responsabilidade, é irrisório e não condiz com as habilidades e o conhecimento científico necessário, podendo até interferir na permanência ou a desistência da profissão. O salário é considerado gerador de insatisfação juntamente com duplas e triplas jornadas de trabalho, sobrecarga no que tange à assistência direta ao paciente e ao processo administrativo e inadequação de recursos materiais (Melo *et al.*, 2011).

Categoria 6: Melhoria na assistência: o que se pode fazer?

Pertinente às mudanças necessárias para melhorar a assistência, houve destaque para a redução da carga horária, aumento do salário, reconhecimento da profissão, união da equipe, dedicação, profissionalismo,

respeito, reunião para discutir pontos positivos e negativos e climatização do ambiente do trabalho:

A carga horária, o salário e um ambiente adequado. (TE2)

Que todos trabalhassem em equipe e houvesse uma valorização por cada profissional. (TE5)

A carga horária e um ambiente mais agradável (climatização das enfermarias). (TE7)

Oferta de cursos de atualização e aprimoramento na área seria uma forma de engrandecimento profissional. (E3)

Redução de atividades burocráticas, priorização da assistência. (E8)

Os significados de satisfação no trabalho apoiam-se na proximidade com o cliente, no exercício da assistência de forma qualificada e na sensação de reconhecimento e valorização. Para tanto, é necessário ambiente com condições adequadas de trabalho e bom relacionamento afim de obter bons resultados (Somense; Duran, 2014).

Categoria 7: Estratégias para aumentar a motivação no trabalho em equipe

Quanto aos fatores que podem aumentar a motivação entre os profissionais de enfermagem, destaca-se o suprimento suficiente de materiais; divisão das tarefas; reuniões motivacionais; padronização das condutas e elaboração de protocolos assistenciais que envolvam a participação da equipe; cursos de capacitação e treinamentos; reconhecimento do trabalho de cada membro da equipe; diálogo, respeito e união entre os profissionais; aumento da comunicação e feedback entre a equipe das atividades realizadas:

Material suficiente e divisão das tarefas para não sobrecarregar a equipe. (TE1)

Reuniões motivacionais e elaboração de protocolos assistenciais com toda a equipe. (TE3)

Aulas de reciclagem, padronização das condutas assistenciais, organização no serviço e maior valorização e reconhecimento da categoria. (TE6)

Posto de enfermagem mais amplo e climatizado, aumento do salário e comunicação mais aberta com a direção. (TE10)

A equipe como um todo necessita de estímulos e os mais desejados são a diminuição da carga horária, melhores salários e valorização profissional. (E2)

Reconhecer as qualidades e os pontos positivos, carga horária reduzida e reajuste salarial. (E3)

Redução da carga horária semanal de trabalho, valorização de cada profissional da equipe e de seus conhecimentos, escutar o profissional, parabenizar por bons resultados. (E7)

Para a formação de uma equipe harmoniosa, torna-se 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, Porto, 2011).

Para o gerenciamento de qualquer organização, o processo comunicativo é fator essencial para garantir que as atividades ocorram de maneira eficiente e eficaz, devendo acontecer constantemente a fim de proporcionar informação e compreensão necessárias à condução das tarefas, e acima de tudo, motivação, cooperação e satisfação nos cargos. Dentro da área da saúde, percebe-se e valoriza-se a importância da comunicação nas relações entre os profissionais e os usuários do

sistema, de forma que possibilite o entendimento e a satisfação a todos e a harmonia para a instituição (Santos, Bernardes, 2010).

Nesse processo motivacional, a comunicação efetiva, embora seja um grande desafio, é fator primordial para o alcance de objetivos e metas já estabelecidas e para o alinhamento de processos e definições de papéis (Bezerra *et al.*, 2010).

A necessidade da realização de encontros e reuniões periódicas com os integrantes da equipe multiprofissional, no intuito de estabelecer vínculo interpessoal entre seus membros, além de proporcionar uma oportunidade formal para o repasse de informações pertinentes ao trabalho coletivo (Navarro, Guimarães, Garanhani, 2013).

Na equipe de enfermagem, o *feedback* é muito importante para verificar se alguma informação transmitida para os membros da equipe está sendo compensadora. Serve para avaliar as mensagens transmitidas sobre como agir num determinado procedimento ou até mesmo se as prescrições de enfermagem estão sendo realizadas de forma efetiva, pois conforme for o resultado dos receptores a fonte precisará efetuar mudanças no seu modo de enviar a mensagem ou até mesmo mudar o conteúdo da mesma (Broca, Ferreira, 2012).

CONCLUSÕES

Concluiu-se que os profissionais de enfermagem notam o trabalho em equipe como a união de todos os membros do setor para o alcance de um objetivo em comum que permite uma assistência prestada com excelência e qualidade. Observou-se que a recuperação do paciente motiva o empenho e a dedicação dos profissionais no seu ambiente de trabalho tendo em vista que os cuidados dedicados surtem efeito e

beneficiam o alcance do bem-estar e a alta hospitalar.

Identificou-se que os principais fatores que podem contribuir com a motivação entre a equipe de enfermagem foram: suprimento suficiente de materiais; reuniões motivacionais; padronização das condutas e elaboração de protocolos assistenciais que envolvam a participação da equipe; cursos de capacitação e treinamentos; aumento da comunicação e feedback entre a equipe das atividades realizadas. Já os fatores que desmotivam foram: falta de reconhecimento da profissão, falta de material, má remuneração, carga horária excessiva, número alto de pacientes e críticas não construtivas.

Diante do exposto, percebe-se a necessidade do enfermeiro gestor na identificação dos fatores motivacionais entre os profissionais da sua equipe e a implementação de estratégias que possibilitem o aumento da satisfação e motivação no ambiente de trabalho como cursos na educação continuada, reuniões semanais, melhora da comunicação e *feedback* na equipe, entre outras ações. Infere-se como limitação do estudo a impossibilidade de tempo em implementar tais ações para avaliar a sua eficácia entre profissionais. Assim, destaca-se a necessidade de outros estudos que visem avaliar a motivação dos profissionais após a realização das intervenções sugeridas para a melhoria da assistência e do trabalho em equipe.

REFERÊNCIAS

- Backes, D. S., Backes, M. S., Erdmann, A. L., Büscher, A. & Salazar-Maya, A. M. (2015). Significado da prática social do enfermeiro com e a partir do Sistema Único de Saúde brasileiro. *Aquichan*, 14(4), 560-70.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

- Bergamim, M. D. & Prado, C. (2013) Problematização do trabalho em equipe em enfermagem: relato de experiência. *Rev Bras Enferm*, 66(1), 134-7.
- Bezerra, F. D., Andrade, M. F., Andrade, J. S., Vieira, M. J. & Pimentel, D. (2010). Motivação da equipe e estratégias motivacionais adotadas pelo enfermeiro. *Rev Bras Enferm*, 63(1), 33-7.
- Brandt, B., Lutfiyya, M. N., King, J. A. & Chioreso, C. (2014). A scoping review of interprofessional collaborative practice and education using the lens of Triple Aim. *J Interprof Care*, 28(5),393-9.
- Broca, P. V. & Ferreira, M. D. (2012). Equipe de enfermagem e comunicação: contribuições para o cuidado de enfermagem. *Rev Bras Enferm*, 65(1), 97-103.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C. & Betiol, M. I. (2012). Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas.
- Garcia, A. B., Dellarozza, M. S., Haddad, M. D. & Pachemshy, L. R. (2012). Prazer no trabalho de técnicos de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário público. *Rev Gaucha Enferm*, 33(2), 153-9.
- Hee, C., Kamaludin, N. K. & Ping, L. L. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia Ong Choon. *Internat Review of Management and Marketing*, 6(4), 68-672.
- Lima, F. B., Velasco, A.R., Lima, A. B., Alves, E. A., Santos, P. S. & Passos, J. P. (2013). Fatores de motivação no trabalho de enfermagem. *Rev. pesqui. cuid. Fundam*, 5(4), 417-23.
- Moraes, M. P., Martins, J. T., Robazzi, M. L. & Cardelli, A. M. (2014). Insatisfação no trabalho de enfermeiros de um hospital universitário. *Cogitare enferm*, 19(2), 316-22.
- Navarro, A. S., Guimarães, R. L. & Garanhani, M. L. (2013). Trabalho em equipe: o significado atribuído por profissionais da estratégia de saúde da família. *Rev. min. Enferm*, 17(1),62-76.
- Pol, P., Zarpellon, L. D. & Matia, G. (2014). Fatores de (in) satisfação no trabalho da equipe de enfermagem em UTI pediátrica. *Cogitare enferm*, 19(1), 63-70.
- Regis, L. F. & Porto, I.S. (2011). Necessidades humanas básicas dos profissionais de enfermagem: situações de (in) satisfação no trabalho. *Rev. Esc. Enferm. USP*, 45(2): 334-41.
- Santos, M. C. & Bernardes, A. (2010). Comunicação da equipe de enfermagem e a relação com a gerência nas instituições de saúde. *Rev. gaúch. Enferm*, 31(2), 359-66.
- Silveira, C. D., Stipp, M.A. & Mattos, V. Z. (2014). Fatores intervenientes na satisfação para trabalhar na enfermagem de um hospital no Rio de Janeiro. *Rev. eletrônica enferm*, 16 (1),100-8.
- Somense, C. B. & Duran, E. C. (2014). Fatores higiênicos e motivacionais do trabalho do enfermeiro em enfermaria de cardiologia. *Rev. gaúch. Enferm*, 35(3),82-9.