

Trabalho da enfermagem na pandemia da COVID-19: (in)satisfação e (des)motivação

Nursing work during the COVID-19 pandemic: (dis)satisfaction and (de)motivation

Como citar este artigo:

Santos LA, Uzeda AL, Garcia LR, Goulart MCL, Góes FGB, Santos JL. Nursing work during the COVID-19 pandemic: (dis)satisfaction and (de)motivation. Rev Rene. 2023;24:e85209. DOI: <https://doi.org/10.15253/2175-6783.20232485209>

-  Letícia de Assis Santos¹
-  Allana de Lacerda Uzeda¹
-  Luana Ramos Garcia²
-  Maithê de Carvalho e Lemos Goulart¹
-  Fernanda Garcia Bezerra Góes¹
-  Janaina Luiza dos Santos¹

¹Universidade Federal Fluminense.
Rio das Ostras, RJ, Brasil.

²Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Autor correspondente:

Letícia de Assis Santos
Rua Recife, s/n, Q.6, L.9/10, Jardim Bela Vista
CEP: 28895-532. Rio das Ostras, RJ, Brasil.
E-mail: leticiaassis@id.uff.br

Conflito de interesse: os autores declararam que não há conflito de interesse.

EDITOR CHEFE: Ana Fatima Carvalho Fernandes

EDITOR ASSOCIADO: Francisca Diana da Silva Negreiros

RESUMO

Objetivo: desvelar os fatores intervenientes para a (in)satisfação e a (des)motivação no trabalho dos profissionais de enfermagem na pandemia da COVID-19. **Métodos:** estudo qualitativo, desenvolvido virtualmente, com profissionais integrantes da equipe de enfermagem. Os dados foram processados no *Interface de R pour Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* e analisados de acordo com a Análise Temática. **Resultados:** participaram 72 profissionais, 45 (62,5%) apontaram estarem satisfeitos e 46 (63,9%) motivados para o trabalho. Obtiveram-se quatro classes de segmentos de textos que evidenciam fatores intervenientes para a (in)satisfação e a (des)motivação no trabalho. **Conclusão:** os fatores intervenientes à satisfação e à motivação foram, principalmente, a recuperação do paciente e a ajuda ao próximo. Dentre os fatores intervenientes à insatisfação e à desmotivação, destacaram-se a falta de recursos e insumos e a sobrecarga de trabalho. **Contribuições para prática:** identificação de necessidades e estratégias de superação para melhorias no ambiente de trabalho.

Descritores: Enfermagem; Satisfação no Emprego; Motivação; Pandemias; Saúde Ocupacional.

ABSTRACT

Objective: to show the factors that lead to (dis)satisfaction and (de)motivation in the work of nursing professionals in the COVID-19 pandemic. **Methods:** qualitative study, developed virtually, with professionals from nursing teams. Data was processed using the software *Interface de R pour Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* and analyzed according to Thematic Analysis. **Results:** 72 workers participated. 45 (62.5%) stated to be satisfied and 46 (63.9%) to be motivated for work. The text segments were separated into four classes, each showing a factor that interfered in work (dis)satisfaction and (de)motivation. **Conclusion:** factors that intervene in satisfaction and motivation were mostly associated with patient recovery and helping one another. Among the factors that impacted on dissatisfaction and demotivation, the lack of needed supplies and work overload stood out. **Contributions to practice:** we identified needs and strategies relevant to improve the work environment.

Descriptors: Nursing; Job Satisfaction; Motivation; Pandemics; Occupational Health.

Introdução

Os trabalhadores da saúde, atuantes na linha de frente no combate à pandemia da COVID-19, foram expostos diariamente ao risco de infecção, e a eles deu-se o rótulo de heróis, pelo reconhecimento do trabalho essencial à saúde da população. Conseqüentemente, essa exposição afetou sua saúde mental, uma vez que o imaginário criado pela população vai de encontro ao medo e à insegurança quanto à contaminação, transmissão, perdas para a doença e ansiedade pelo fim da pandemia⁽¹⁾.

Estes aspectos, aliados ao colapso do sistema de saúde e toda defasagem de condições adequadas de trabalho, prejudicaram diretamente a saúde dos trabalhadores de enfermagem, que já lidam há anos com o sucateamento do sistema público de saúde. Ademais, o aumento do número de mortes, as piores súbitas dos quadros clínicos, além dos prognósticos ruins, tornaram-se fatores contributivos para a insatisfação no trabalho e a desmotivação para realizar suas funções⁽²⁾.

Em distintos contextos durante a pandemia, observaram-se fatores como carência e baixa qualidade dos equipamentos de proteção individual (EPI), falta de treinamento para o enfrentamento da pandemia, problemas com a estrutura física oferecida, além da falta de reconhecimento profissional e financeiro. Tais aspectos se enquadram como possíveis causadores de insatisfação e desmotivação no trabalho para os profissionais de enfermagem atuantes na linha de frente⁽³⁻⁵⁾.

A origem da satisfação no trabalho pode ser entendida como um estado de bem-estar, realização, contentamento no ambiente laboral e reação determinada por diversos fatores psicológicos, sociais e econômicos⁽⁶⁾. A motivação no trabalho é concebida como um determinante interno que surge a partir de uma necessidade, correspondendo ao que impulsiona o sujeito a agir⁽⁷⁾.

A partir da (in)satisfação dos trabalhadores, conseqüências serão ocasionadas de forma a interferir em sua vida pessoal, familiar e no processo saúde-

-doença, além de gerar implicações para a instituição, interferindo no desempenho profissional, na qualidade da assistência prestada aos usuários e nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Frequentemente, associa-se a insatisfação e a desmotivação do trabalhador ao sofrimento, à ansiedade, às dificuldades na administração do trabalho e às situações de inadaptação entre os aspectos mental e físico⁽⁸⁾.

Apesar de inúmeras adversidades vivenciadas por profissionais de enfermagem em tempos de COVID-19, como problemas emocionais e a falta de materiais e protocolos, estes profissionais seguiram atuantes na assistência aos pacientes⁽⁹⁾. Portanto, torna-se imprescindível descobrir os fatores que intervêm na (in)satisfação e na (des)motivação no trabalho em tempos de pandemia.

Assim, buscou-se, a partir dos próprios profissionais, a compreensão do que mantém a enfermagem motivada para o trabalho em períodos de crise e, também, as razões de desmotivação e ainda, onde está a fonte da satisfação ou insatisfação no trabalho, neste contexto envolto de adversidades. Portanto, coube questionar: Que fatores contribuem para a (in)satisfação e (des)motivação dos profissionais de enfermagem para o trabalho no contexto da pandemia da COVID-19? Desse modo, o presente estudo objetivou desvelar os fatores intervenientes para a (in)satisfação e a (des)motivação no trabalho dos profissionais de enfermagem na pandemia da COVID-19.

Métodos

Estudo qualitativo, desenvolvido em ambiente virtual, seguindo os critérios definidos no *Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research* (COREQ). Participaram 72 profissionais de enfermagem que atuavam na linha de frente no combate à COVID-19, durante a pandemia no Brasil, dos quais 42 eram técnicos de enfermagem, 29 enfermeiros e apenas um auxiliar de enfermagem. Foram considerados como critérios de inclusão: ser enfermeiro, técnico de enfermagem ou auxiliar de enfermagem e atuar na linha de frente no combate à COVID-19 no Estado do

Rio de Janeiro. Utilizaram-se como critérios de exclusão: profissionais de enfermagem menores de 18 anos e/ou que exerciam somente atividades administrativas.

A coleta de dados ocorreu entre outubro e dezembro de 2021, por meio de formulário eletrônico, em amostragem por conveniência a partir da técnica Bola de Neve⁽¹⁰⁾. Enviou-se pelas pesquisadoras uma carta convite, com o *link* do estudo para a teia de relações (as sementes), foi enviada pelas pesquisadoras aos profissionais de enfermagem, indistintamente, que trabalhavam em diversas instituições, contemplando todos os níveis de atenção à saúde (primário, secundário e terciário) por *WhatsApp*, *Instagram* e *Facebook*. Estes profissionais, após responderem ao formulário, encaminharam para outras pessoas, e assim sucessivamente, até o encerramento da coleta de dados.

As perguntas filtros, que compõem os critérios de inclusão e exclusão, direcionaram o participante ao término do formulário, quando não houve adequação aos critérios elencados. Destaca-se que os próprios participantes autodeclaravam se atendiam pessoas com COVID-19 no Estado do Rio de Janeiro, considerando ser um estudo on-line com uso da técnica Bola de Neve. Assim, aceitaram participar do estudo 76 profissionais de enfermagem, contudo, quatro foram excluídos por não atuarem na assistência direta aos pacientes com COVID-19, segundo as respostas fornecidas no formulário.

Elaborou-se um formulário semiestruturado, convertido para o formato on-line no *Google Forms*, contendo questões referentes à caracterização socio-demográfica, profissional e a satisfação e a motivação no trabalho da enfermagem no contexto pandêmico, adaptado de uma pesquisa prévia realizada antes da pandemia da COVID-19⁽¹¹⁾. Não houve a necessidade de realização de teste piloto e, durante a coleta de dados, não verificou-se a necessidade de mudança das perguntas, visto que as respostas contemplaram o que se esperava para o atendimento do objetivo do estudo.

A primeira parte do instrumento contou com dados de caracterização dos participantes, incluindo:

idade, sexo, escolaridade, renda familiar, categoria profissional, tempo de formação profissional, local de atuação segundo nível de assistência, atua em instituição de saúde pública ou privada, setor de atuação. A segunda parte contou com questões relacionadas à (in)satisfação e à (des)motivação no trabalho: 1) Você se sente satisfeito no trabalho?; 2) O que te causa satisfação no trabalho nesse contexto de pandemia?; 3) Para você, o que gera insatisfação no trabalho nesse contexto de pandemia?; 4) Você se sente motivado para o trabalho?; 5) Que nota você daria para sua motivação para o trabalho?; 6) O que te mantém motivado para o trabalho, durante a pandemia de COVID-19?; 7) Quais fatores contribuem para a sua desmotivação para o trabalho durante a pandemia de COVID-19?

Os dados foram coletados até a obtenção da saturação teórica, com a leitura frequente das respostas dos participantes para a observação das repetições e, quando nenhuma informação nova foi registrada, interrompeu-se o recebimento de outras respostas no formulário⁽¹²⁾. Nenhum formulário respondido deixou de ser analisado, obtendo-se a saturação com 72 formulários considerando as respostas curtas e objetivas, sendo necessária a ampliação do número de participantes para o desvelamento dos fatores intervenientes investigados, bem como para garantir o aproveitamento do *corpus* textual no *software* utilizado para o processamento dos dados textuais.

Analisaram-se os dados referentes à caracterização dos participantes no *software* SPSS, versão 20.0, por meio de estatística descritiva com medidas de tendência central (média e mediana) e de dispersão (desvio padrão). O *corpus* textual, proveniente das respostas às perguntas sobre (in)satisfação e à (des) motivação no trabalho, foi processado pelo *software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* (IRaMuTeQ). O *corpus* foi preparado para a análise buscando corrigir erros de digitação, pontuação, ortografia e uniformização de siglas para trazer o conteúdo livre de vícios de linguagem⁽¹³⁾. Para análises lexicográficas, foram utilizados os seguintes termos como forma ativa: substantivos, adjetivos, advérbios, verbos e formas não reconhecidas.

to da pandemia da COVID-19, estavam relacionados ao fato de que os profissionais contribuem para salvar a vida dos pacientes. Assim, estes profissionais buscam proporcionar o que há de melhor na assistência para esses indivíduos, cuidando com carinho e respeito, com a expectativa que eles melhorem e regressem para suas casas, mesmo diante de tantas dificuldades no trabalho, que incluem a falta de reconhecimento e de valorização profissional: *Mesmo na dificuldade, poder fazer o melhor pelo meu paciente e salvar vidas. Fazer a diferença na vida do paciente, apesar da dificuldade* (E25). *Ser profissional e realizar meu trabalho com o cliente com amor carinho respeito e torcer para ele ir para casa ver sua família* (TE04). *Recuperação dos pacientes, mesmo com tantas dificuldades no serviço público salvar vidas, mesmo com falta de valorização dos profissionais de saúde, salvar vidas me motiva* (TE27).

As respostas estiveram essencialmente relacionadas à recuperação do paciente e à alta para a casa como importantes fatores de motivação e satisfação no trabalho, apesar do contexto laboral envolto de adversidades. Portanto, foi possível perceber que os participantes se sentem desmotivados e insatisfeitos com as más condições de trabalho, que incluem falta de recursos, sobrecarga de trabalho, má remuneração e falta de treinamento da equipe para o atendimento dos casos de COVID-19, bem como a desvalorização profissional: *Ver um paciente de alta hospitalar, mesmo com a falta de recursos e a desvalorização do profissional e o descaso do governo* (TE02). *É voltar para casa e não estar doente, apesar da falta de condições de trabalho na rede pública, do trabalho excessivo, péssima remuneração e condições de trabalho ruins* (E20). *Sensação de dever cumprido com poucos pacientes internados, poucos óbitos, profissionais assumindo postos sem competência, matando pessoas por negligência, imperícia e falta de treinamento* (E29).

Na classe 4, os vocábulos com associação significativa ($p < 0,001$) foram: causa, insatisfação e fator. Nessa classe, observou-se nos relatos de alguns participantes a ausência de aspectos que impulsionam a insatisfação e a desmotivação no trabalho: *Nenhum fator me causa desmotivação* (TE29). *Não têm fatores que me causam insatisfação ou desmotivação no trabalho* (E10). *Nenhum fator me desmotiva* (TE13).

Em outros segmentos textuais, a satisfação e a insatisfação apareceram, sendo influenciadas por fatores que foram exacerbados durante a pandemia, incluindo novamente a desvalorização e o descaso profissional e a falta de recursos, além do agravamento e óbito dos pacientes: *É o agravamento muito rápido do paciente, isso causa uma insatisfação, impotência, muito triste e os números de óbito no plantão mexeram muito com meu psicológico* (E28). *Desvalorização me causa insatisfação, a falta de amor ao próximo de alguns profissionais e o descaso com a classe são fatores de insatisfação* (TE28).

Eixo 2 – Falta de estrutura potencializada na pandemia e ajuda ao próximo como fatores intervenientes

Na classe 2, as palavras mais significativas ($p < 0,0001$) foram: cuidado, ajudar, próximo, falta e insumo. Observou-se que, mesmo diante do momento caótico relacionado à pandemia da COVID-19 e a insatisfação e a desmotivação no trabalho neste contexto, ajudar ao próximo esteve presente na maior parte dos segmentos de texto desta classe, sendo considerado o motivo crucial para a continuidade e a satisfação e a motivação para o trabalho. Além disso, de acordo com os participantes, ter estabilidade financeira e uma rede de apoio com os colegas de trabalho também contribui para a motivação e satisfação no trabalho: *Saber que pude contribuir em meio ao cenário com tantas dúvidas e dificuldades, e que posso ajudar o próximo apesar da falta de recurso, EPI, falta de insumos e salário digno* (TE37). *Ter estabilidade financeira neste período de crise, estar próxima de companheiros de trabalho no qual podemos dividir as ideias e trocar experiências* (E21). *Em meio ao caos, consegui fazer meu trabalho, ajudar o próximo e na equipe um ajudar o outro e ninguém pode abandonar o barco, apesar da vontade no início da pandemia* (E38).

Ainda nessa classe, foi reforçado pelos profissionais de enfermagem que inúmeras condições adversas do ambiente de trabalho são fontes de insatisfação e de desmotivação. Assim, além de problemas institucionais como falta de equipamentos e insumos, baixa remuneração e sobrecarga de trabalho, os parti-

participantes citaram também a falta de preparo e de responsabilidade de alguns membros da equipe de saúde como fatores intervenientes: *Tem a falta de preparo da equipe multidisciplinar e a falta de responsabilidade de integrantes da equipe* (TE36). *Falta equipamento, falta EPI, auxílio insalubridade baixo, muito trabalho para pouco funcionário e pouca atenção pós-covid do funcionário* (TE20). *No cuidado ao paciente, falta de insumos e de organização da administração hospitalar e chefia* (E16).

Na classe 3, as palavras de maior relevância ($p < 0,0001$) foram: salário, assistência e informação. Nessa classe, as respostas indicaram novamente que os fatores intervenientes para a desmotivação e a insatisfação no trabalho remetem às dificuldades encontradas no trabalho, incluindo os baixos salários oferecidos aos profissionais de enfermagem e as condições materiais e estruturais inadequadas para a equipe executar suas atividades, tais como falta de insumos, EPI, leitos e assistência, além da demora na vacinação e da falta de informações, especialmente neste período pandêmico: *Não ter um salário adequado, falta de insumos e outros, falta de EPI, demora na vacinação e falta de algumas informações* (TE23). *Não tem como ter satisfação pelo cenário que é uma pandemia, os pacientes me motivam, mas a falta de leitos e assistência básica; o salário defasado; a falta de informação para o paciente e a falta de leitos em algumas instituições não* (TE35). *Não ter na enfermagem covid um local adequado para tratar pacientes, ... não ter um local decente para descansar, tudo é improvisado* (TE22).

Nota-se nas respostas dos participantes que, além dos fatores intervenientes já citados, o reconhecimento profissional de enfermagem intervém na satisfação e na motivação para o trabalho: *A falta de reconhecimento nem sempre vem do salário* (E09). *O salário apesar de ser baixo, está em dia... Omissão dos governantes em momento de crise, ver o descaso por parte dos governantes* (TE03). *O não reconhecimento do nosso trabalho como profissional diante das autoridades competentes, o não reconhecimento* (TE05).

Por meio da AFC (Figura 3), realizaram-se comparações das diferenças do uso dos vocábulos entre as categorias profissionais, a partir da sobreposição de dois planos cartesianos, onde estão distribuídos os vocábulos mais relevantes de cada classe e a categoria profissional dos que responderam de forma mais

recorrente esses vocábulos apresentados. Os enfermeiros citaram mais as palavras “ajudar”, “cuidado”, “próximo”, “população” e “satisfação” em comparação com os técnicos de enfermagem, cujos vocábulos mais citados foram “respeito”, “casa”, “cumprir”, “vida”.

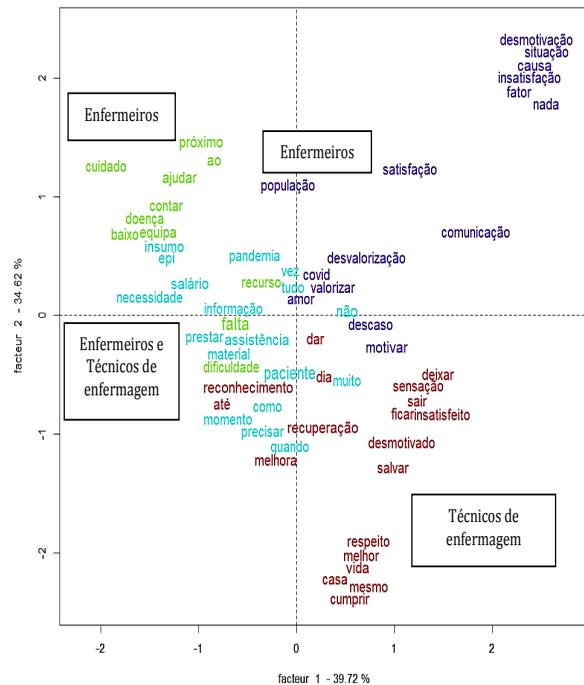


Figura 3 – Análise Fatorial por Correspondência do corpus textual sobre os fatores de motivação, desmotivação, satisfação e insatisfação para o trabalho de profissionais de enfermagem. Rio das Ostras, RJ, Brasil, 2022

A AFC resultou em dois fatores (eixos x e y) que juntos explicam 74,3% do modelo. A distribuição gráfica dos argumentos dos profissionais de enfermagem nos eixos x e y distingue o corpus textual em três mundos lexicais. O primeiro mundo, composto pelos eixos Y positivo e X positivo e negativo (quadrante superior direito e esquerdo) foi composto pelas respostas dos enfermeiros. O segundo mundo, no qual está o eixo X positivo e Y negativo (quadrante inferior direito), representa as respostas dos técnicos de enfermagem. O terceiro mundo, majoritariamente composto pelo eixo X e Y negativos, pode ser entendido como a interces-

são das respostas dos enfermeiros e técnicos de enfermagem.

Diante dessa análise, desvelou-se que, para os enfermeiros, a principal fonte da satisfação no trabalho é o sentimento de cuidar e ajudar outro ser humano (primeiro mundo lexical). Em contrapartida, as respostas dos técnicos de enfermagem estavam mais relacionadas à necessidade do respeito enquanto categoria profissional e, ainda, no seu dever em salvar vidas, devolvendo o paciente para casa (segundo mundo lexical). Ambas as categorias mencionaram corriqueiramente os seguintes fatores intervenientes à insatisfação: salários defasados e a falta de insumos na assistência, denotando assim aspectos semelhantes entre esses profissionais (terceiro mundo lexical).

Discussão

Na presente pesquisa evidenciou-se que a maior parte dos profissionais participantes sente-se motivada e satisfeita para o trabalho, havendo relação com o prazer em prestar cuidado ao próximo, de forma humanizada. Tal achado corrobora com estudo realizado com profissionais de enfermagem em um hospital de Fortaleza, no qual foi possível verificar a relação entre o sentimento de motivação em participar da equipe de enfermagem com a prestação da assistência ao paciente⁽¹⁶⁾.

Percebeu-se o quanto a natureza do trabalho da enfermagem, por si só, é um fator de estímulo para o trabalhador. Assim, cuidar, ver a melhora do paciente e salvar vidas são fatores que intervêm na satisfação e na motivação para o trabalho. Em outro estudo, os profissionais de enfermagem destacaram que a motivação para a assistência possui como um de seus fatores a utilização de habilidades e conhecimentos, de modo qualificado e responsável, buscando a recuperação do paciente e impactando diretamente na melhoria, manutenção e promoção da saúde dos indivíduos⁽¹⁶⁾, o que coaduna com os achados atuais.

A pandemia da COVID-19 trouxe um novo cenário para a saúde e para os profissionais, especial-

mente os da enfermagem, no que se refere aos grandes desafios na assistência. Ademais, a vivência diária no cuidado durante esse contexto incerto, inclusive do ponto de vista clínico e terapêutico, gerou o sentimento de insegurança e medo, no entanto, mesmo diante das repercussões caóticas, as quais se relacionam a uma maior demanda de serviço na assistência, o cuidado ao paciente tem sido assegurado pelas equipes de enfermagem atuantes na linha de frente⁽¹⁷⁾. Assim, existem fatores que proporcionam sensação de bem-estar e de prazer no trabalho, por exemplo, quando os trabalhadores se sentem motivados e satisfeitos a partir do momento que promovem alívio da dor e do sofrimento aos pacientes⁽¹⁸⁾, conforme verificado na pesquisa atual.

Dessa forma, a satisfação no trabalho está relacionada a um conjunto de aspectos emocionais e, à medida que as atividades executadas exprimem sentimentos agradáveis, maior será a vontade de prestar uma assistência qualificada⁽¹⁹⁾, o que justifica a satisfação e a motivação para o trabalho dos profissionais de enfermagem atuantes na linha de frente no combate à COVID-19, que participaram desta pesquisa. Por outro lado, vale considerar ainda que um fator mencionado pelos participantes que intervêm na insatisfação e desmotivação remonta justamente ao agravamento do quadro clínico, próprio dos pacientes acometidos pela COVID-19.

Assim, o papel da equipe de enfermagem no enfrentamento da pandemia de extrema importância e as respostas dos participantes apontam para a assistência contínua da enfermagem com o propósito de ajudar o próximo e salvar vidas, como fonte de motivação e satisfação, apesar de todas as adversidades vivenciadas no cenário pandêmico. Contudo, a literatura apresenta uma reflexão e traz a necessidade da atenção e cuidado com esses profissionais, tornando-se necessário indagar sobre quem está cuidando ou cuidará da equipe de enfermagem. Isto porque, as repercussões do trabalho da enfermagem na pandemia sobre a sua saúde física e psicológica ainda não podem ser mensuradas ao longo prazo⁽²⁰⁾.

Nessa linha argumentativa, o estudo português também apontou a recorrente preocupação da enfermagem em garantir a qualidade dos cuidados prestados, contudo, é fundamental que estes sejam e se sintam apoiados e satisfeitos, mediante gestão adequada, liderança e espírito de equipe que tendem a criar condições favoráveis de trabalho e consequentemente reduzir o cansaço físico e o estresse psicológico, fortalecendo a resiliência daqueles que terão que permanecer na linha de frente⁽²¹⁾. Dessa forma, uma investigação realizada nas Filipinas aponta que medidas organizacionais são vitais para apoiar a saúde mental e abordar o medo dos profissionais de enfermagem, especialmente por meio de apoio social e de pares, além de serviços de apoio psicológico e mental e fornecimento de treinamento adequados, informações precisas com atualizações regulares⁽²²⁾.

Dentre os achados, não foram desconsiderados os fatores dificultadores inerentes às condições laborais, que intervêm diretamente na percepção para a insatisfação e desmotivação para o trabalho. Assim, aspectos já anteriormente relacionados com as más condições de trabalho na enfermagem que foram exacerbadas no período pandêmico, são intervenientes para a insatisfação e a desmotivação para o trabalho, tais como, desvalorização, falta de insumos e materiais, salários defasados e péssimas condições de assistência aos pacientes, dentre outros aspectos. Da mesma maneira, os inúmeros fatores geradores de insatisfação e de desmotivação, que, na maioria das vezes, são influenciados pelas condições do trabalho, fragilidade na gestão e problemas nas relações que permeiam o processo de trabalho em saúde também foram observados em uma pesquisa brasileira realizada com profissionais de enfermagem de um hospital universitário⁽¹⁸⁾.

A baixa remuneração salarial, observada entre os participantes, uma vez que a maior parte deles recebe até três salários mínimos, e as condições de trabalho inadequadas são fatores cruciais para o profissional sentir-se desmotivado e insatisfeito com o seu trabalho, de acordo com os participantes. Contudo, os

baixos salários entre os participantes talvez possam ser explicados pela maior parte dos respondentes ser constituída por técnicos de enfermagem, e cuja escolaridade é nível médio/técnico completo, majoritariamente, assim como em outros estudos brasileiros que abordaram a temática entre profissionais de enfermagem^(16,18). Tais achados estão em conformidade com as evidências encontradas em uma pesquisa realizada para identificar o significado do trabalho para profissionais de enfermagem em que 70% dos participantes eram técnicos de enfermagem e 65% possuíam, no mínimo, dois empregos. As falas atribuíram o significado do trabalho remunerado para a subsistência, demonstrando uma preocupação comum entre os profissionais dessa categoria⁽²³⁾.

Vale ressaltar que esses mesmos fatores, já são apontados pela literatura antes da pandemia e, foram potencializados com o surgimento da COVID-19, assim como demonstrado em outro estudo realizado em um hospital universitário do Brasil que revelou como principais categorias temáticas para a insatisfação a estrutura, a remuneração, a jornada de trabalho, o excesso de trabalho e o déficit nos instrumentos de trabalho⁽⁸⁾. Em consonância, estudo iraniano indica que a percepção dos enfermeiros sobre o suporte organizacional esteve positivamente relacionada à sua satisfação no trabalho durante a pandemia da COVID-19, o que, por sua vez, diminui a intenção de rotatividade entre a equipe por aumentar sua motivação⁽²⁴⁾.

Nesse contexto, um estudo turco verificou que os enfermeiros de serviço de emergência que receberam mensagens motivacionais durante a pandemia aumentaram significativamente os níveis de satisfação no trabalho, enquanto aqueles que não receberam as mensagens apresentaram um declínio na satisfação com o trabalho. Tais resultados sugerem que os níveis de motivação devem ser aprimorados para promover alta satisfação no trabalho entre os profissionais de saúde, o que inclui suporte organizacional, comprometimento profissional e atendimento de qualidade segundo o estudo⁽²⁵⁾, o que também coaduna com os resultados atuais.

Dessa forma, corroborando aos fatores intervenientes da insatisfação e desmotivação para o trabalho evidenciados nesta pesquisa, observou-se que esses fatores estão intimamente atrelados à organização do trabalho e a defasagem de profissionais na equipe de enfermagem, acarretando sobrecarga de trabalho, esgotamento físico e emocional. Ainda, identificou-se que o desejo do profissional é solucionar os problemas e satisfazer as necessidades dos pacientes, no entanto, quando isso não está ao seu alcance, os mesmos tendem a se sentir impotentes e frustrados, conforme indica a literatura⁽¹⁸⁾. Portanto, o envolvimento do enfermeiro na tomada de decisões, além de oportunizar a manifestação de opiniões pessoais, aumenta o sentimento de pertencimento à instituição, a estima mútua e o trabalho em equipe; isso repercute positivamente na satisfação no trabalho e, conseqüentemente, na melhoria dos indicadores de qualidade de saúde⁽²¹⁾.

Observou-se que os fatores apontados como intervenientes para a (des)motivação e (in)satisfação com o trabalho são subjetivos, a depender da percepção de cada indivíduo. Evidenciaram-se temas relevantes que emergiram no contexto da pandemia da COVID-19, cujo reflexo interferiu diretamente na percepção dos profissionais de enfermagem acerca dessas questões. Portanto, medidas organizacionais são essenciais para melhorar esse cenário de insatisfação e desmotivação, logo, os resultados apontam para a necessidade urgente de melhorar a situação laboral dos profissionais de enfermagem durante e após a pandemia. Globalmente, os formuladores de políticas de saúde devem melhorar o atual sistema de remuneração desses profissionais e, fornecer a eles um campo de trabalho favorável para aumentar a estabilidade no trabalho, a começar pela medição e avaliação sistemática da satisfação e da motivação no ambiente laboral, a fim de obterem subsídios para criar um ambiente de trabalho saudável e seguro⁽²⁶⁾.

Faz-se importante ainda direcionar um olhar para a saúde mental dos profissionais de enfermagem, os quais tendem a optar por múltiplos vínculos empregatícios em decorrência das baixas remunerações oferecidas, de forma a comprometer sua saúde.

Visto que os participantes da presente pesquisa relataram a questão salarial como fator de insatisfação, eles devem ser observados, pois tendem a se dispor a jornadas laborais exaustivas para melhorar sua remuneração. Tal situação também implica diretamente no cuidado prestado aos pacientes, podendo comprometer a qualidade da assistência e a qualidade de vida no trabalho⁽²⁷⁾.

Limitações do estudo

Em vista do cenário pandêmico, o estudo apresentou limitações, as quais se relacionaram à restrição territorial selecionada para o estudo, que pode interferir, sobretudo, nos aspectos relacionados às condições de trabalho citadas pelos participantes, limitando a generalização dos resultados. Assim, sugere-se o desenvolvimento de outros estudos em contextos distintos e com outros desenhos metodológicos para ampliar o conhecimento sobre o tema.

Contribuições para a prática

O presente estudo contribui para a identificação dos fatores intervenientes para a (in)satisfação e (des)motivação da equipe de enfermagem para o trabalho durante a pandemia da COVID-19. Nesse sentido, aponta lacunas e necessidades presentes no ambiente de trabalho, além de apontar a necessidade premente de estratégias de superação para melhorias e valorização desses profissionais, direcionando também a outras medidas institucionais assertivas a fim de tornar mais seguro e com qualidade os ambientes laborais.

Conclusão

Os fatores intervenientes para a satisfação e a motivação no trabalho dos profissionais de enfermagem na pandemia da COVID-19 foram recuperação, melhora e alta do paciente sob seus cuidados, diante da possibilidade de cuidar e ajudar ao próximo e salvar vidas, além da estabilidade financeira e poder con-

tar com o compromisso profissional e rede de apoio dos colegas de trabalho.

Os fatores intervenientes para a insatisfação e a desmotivação para o trabalho estiveram relacionados à falta de diversos aspectos relacionados ao trabalho, tais como recursos físicos e materiais, como equipamentos, insumos, equipamentos de proteção individual, leitos de internação, além da falta de assistência adequada, reconhecimento profissional, treinamento e preparo das equipes, responsabilidade dos colegas de trabalho e informações sobre a pandemia. Além desses, também foram elencados a desvalorização profissional, más condições e sobrecarga de trabalho, demora na vacinação para a COVID-19, agravamento rápido dos pacientes e elevado número de óbitos pela doença.

Contribuição dos autores

Concepção e projeto ou análise e interpretação dos dados; Redação do manuscrito ou revisão crítica relevante do conteúdo intelectual; Aprovação final da versão a ser publicada; e Concordância em ser responsável por todos os aspectos do manuscrito: Santos LA, Goulart MCL.

Concepção e projeto ou análise e interpretação dos dados; Redação do manuscrito ou revisão crítica relevante do conteúdo intelectual; e Aprovação final da versão a ser publicada: Uzeda AL, Garcia LR, Góes FGB. Redação do manuscrito ou revisão crítica relevante do conteúdo intelectual e Aprovação final da versão a ser publicada: Santos JL.

Referências

- Teixeira CFS, Soares CM, Souza EA, Lisboa ES, Pinto ICM, Andrade LR, et al. The health of healthcare professionals coping with the Covid-19 pandemic. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2020;25(9):3465-74. doi: <http://10.1590/1413-81232020259.19562020>
- Souza NVDO, Carvalho EC, Soares SSS, Varella TCMYML, Pereira SRM, Andrade KBS. Nursing work in the COVID-19 pandemic and repercussions for workers' mental health. *Rev Gaúcha Enferm*. 2021;42(spe):e20200125. doi: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200225>
- Gomes MP, Souza FBA, Tosoli AMG, Paula, GS, Espírito Santo CC. Impressões da equipe de enfermagem acerca da pandemia da COVID-19. *Glob Acad Nurs*. 2021;2(1):e66. doi: <https://doi.org/10.5935/2675-5602.20200066>
- Aulanko I, Sanmark E, Oksanen L, Oksanen S, Lahdentausta L, Kivimaki A, et al. Working conditions during the COVID-19 pandemic in primary and tertiary healthcare: a comparative cross-sectional study. *Int J Occup Med Environ Health*. 2023;36(1):139-50. doi: <https://dx.doi.org/10.13075/ijomh.1896.01944>
- Delgado D, Quintana FW, Perez G, Liprandi AS, Ponte-Negretti C, Mendoza I, et al. Personal safety during the COVID-19 pandemic: realities and perspectives of healthcare workers in Latin America. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(8):2798. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph17082798>
- La Falce JL, Martins AP, Muylder CF, Pardini DJ. Satisfação no trabalho: estudo longitudinal em uma organização pública de ensino superior. *Rev Gestão Tecnol [Internet]*. 2020 [cited Mar 23, 2023];20(4):153-75. Available from: <http://revistagt.fpl.emnuvens.com.br/get/article/view/1535/1172>
- Bichett M, Vargas SML. Fatores influenciadores na satisfação e motivação ao trabalho no setor público municipal. *Desafio Online*. 2021;9(1):138-62. doi: <https://doi.org/10.55028/don.v9i1.10195>
- Scherer MDA, Soratto J, Trindade LL, Pires DEP, Brito LM. Satisfaction and dissatisfaction in the work of professionals at a university hospital. *Saúde Debate*. 2021;45(130):603-17. doi: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202113004>
- Góes FGB, Silva ACSS, Santos AST, Pereira-Ávila FMV, Silva LJ, Silva LF, Goulart MCL. Adversities experienced by nursing professionals in intensive care units in times of COVID-19. *Rev Baiana Enferm*. 2021;36:e45555. doi: <https://doi.org/10.18471/rbe.v36.45555>
- Vinuto J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate aberto. *Temáticas*. 2014;22(44):203-20. doi: <https://dx.doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>

11. Lemos MC, Rennó CR, Passos JP. Satisfação no trabalho da Enfermagem em UTI. *Rev Pesq Cuid Fundam Online* [Internet]. 2012 [cited Mar. 13, 2023];4(4):2890-900. Available from: http://seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/2179/pdf_630
12. Neves Dr, Nascimento RP, Felix Jr MS, Silva FA, Andrade ROB. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cad EBAPE.BR*. 2018;16(2):318-33. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159388>
13. Souza MAR, Wall ML, Thuler ACMC, Lowen IMV, Peres AM. The use of IRAMUTEQ software for data analysis in qualitative research. *Rev Esc Enferm USP*. 2018;52:e03353. doi: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017015003353>
14. Góes FGB, Santos AST, Campos BL, Silva ACSS, Silva LF, França LCM. Use of IRAMUTEQ software in qualitative research: an experience report. *Rev Enferm UFSM*. 2021;11(63):1-21. doi: <https://doi.org/10.5902/2179769264425>
15. Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec; 2014.
16. Brandão MGSA, Lúcio KDL, Aguiar DV, Silva LA, Caetano JA, Barros. Fatores motivacionais no desempenho da equipe de enfermagem. *Cult Cuid* [Internet]. 2019 [cited Mar. 13, 2023];23(54):255-65. Available from: <https://ciberindex.com/index.php/cc/article/view/54255cc>
17. França PMB, Oliveira ARN, Silva GS, Silva ESAP, Lima PS, Silva AKF, et al. Nursing care during the Covid-19 pandemic. *Braz J Develop*. 2021;7(8):84871-84. doi: <https://dx.doi.org/10.34117/bjdv7n8-613>
18. Miorin JD, Camponogara S, Pinno C, Beck CLC, Costa V, Freitas EO. Pleasure and pain of nursing workers at a first aid service. *Texto Contexto Enferm*. 2018;27(2):e2350015. doi: <https://doi.org/10.1590/0104-070720180002350015>
19. Silva AMP, Santos BF, Pereira IL, Cassiano SAL, Alvim ALS. Factors associated to the motivation and dissatisfaction of the nursing team in health work. *Rev Enferm UFPI*. 2021;10:e951. doi: <https://doi.org/10.26694/reufpi.v10i1.951>
20. Souza LPS. Trabalhadores da enfermagem na pandemia da COVID-19 no Brasil: quem tem cuidado de quem cuida?. *Bol Conjuntura*. 2020;4(11):1-5. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4158704%20%20>
21. Ribeiro OMPL, Coimbra VMO, Pereira SCA, Faria ADCA, Teles PJFC, Rocha CGD. Impact of COVID-19 on the environments of professional nursing practice and nurses' job satisfaction. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19:16908. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph192416908>
22. Labrague LJ, Santos JAA. Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *J Nurs Manag*. 2021;29(3):395-403. doi: <https://dx.doi.org/10.1111/jonm.13168>
23. Barboza PC, Pires AS, Pérez Júnior EF, Oliveira EB, Espírito Santo TB, Gallasch CH. The meaning of work: perspectives of nursing professionals who work in clinical units. *Rev Rene*. 2018;19:e32819:1-8. doi: <https://doi.org/10.15253/2175-6783.20181932819>
24. Sharif SP, She L, Liu L, Naghavi N, Lola GK, Nia HS, et al. Retaining nurses via organizational support and pay during COVID-19 pandemic: the moderating effect between intrinsic and extrinsic incentives. *Nurs Open*. 2023;10(1):123-34. doi: <https://doi.org/10.1002/nop2.1286>
25. Goktas S, Gezginci E, Kartal H. The effects of motivational messages sent to emergency nurses during the COVID-19 pandemic on job satisfaction, compassion fatigue, and communication skills: a randomized controlled trial. *J Emerg Nurs*. 2022;48(5):547-58. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jen.2022.06.001>
26. Diakos GE, Koupidis S, Dounias G. Measurement of job satisfaction among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *Med Int (Lond)*. 2022;3(1):2. doi: <https://doi.org/10.3892/mi.2022.62>
27. Cordeiro MG, Torres ARA, Rocha FAA, Costa FBC, Branco JG. Satisfação profissional de enfermeiros em uma unidade de emergência. *Rev Nurs*. 2019;22(249):2604-9. doi: <https://dx.doi.org/10.36489/nursing.2019v22i249p2604-2609>



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons