

ARTIGO ORIGINAL

MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DE TRABALHADORES DA SAÚDE ENVOLVIDOS NA LIMPEZA E DESINFECÇÃO DE SUPERFÍCIES*

MOTIVATION AND SATISFACTION OF HEALTHCARE WORKERS INVOLVED IN SURFACE CLEANING AND DISINFECTION*

HIGHLIGHTS

1. Falta de formação e dificuldades em acessar protocolos.
2. Satisfação no trabalho e desmotivação com a remuneração recebida.
3. Sexo e escolaridade como variáveis para motivação e satisfação.

Elaine Mazuqui Rigonato¹
 Aires Garcia dos Santos Junior¹
 Helder de Pádua Lima²
 Jones Sidnei Barbosa de Oliveira³
 Natália Liberato Norberto Angeloni¹
 Viviane Perbeline Gonçalves¹
 Maria Heloísa do Nascimento Silva¹

ABSTRACT

Objective: To verify the levels of motivation and satisfaction of workers responsible for cleaning and disinfecting surfaces. **Method:** This was a cross-sectional, quantitative study of 69 healthcare workers at a Severe Acute Respiratory Syndrome Treatment Unit in Mato Grosso do Sul, Brazil. Data was collected between April and May 2022, using a sociodemographic and professional questionnaire and Motivation and Job Satisfaction Scales. Categorical variables are represented by absolute and relative frequencies, numerical by mean, standard deviation, median, and interquartile range. **Results:** The variables 'Because I like this job' (5.5), 'Because this job fits in with my personal values' (5.16), and 'Because my job is my life, and I don't want to fail' (4.25) showed the highest mean scores for motivation. There was agreement on job satisfaction (4.07) and not wanting another job (2.6). **Conclusion:** Knowledge about everyday organizational life in health services has increased, enabling actions to be planned that have an impact on working conditions.

KEYWORDS: Health Personal; Motivation; Personal Satisfaction; Disinfection; Pandemics.

COMO REFERENCIAR ESTE ARTIGO:

Rigonato EM, Santos Junior AG dos, Lima H de P, Oliveira JSB de, Angeloni NLN, Gonçalves VP, et al. Motivation and satisfaction of healthcare workers involved in surface cleaning and disinfection. Cogitare Enferm. [Internet]. 2024 [cited "insert year, month and day"]; 29. Available from: <https://doi.org/10.1590/ce.v29i0.96401>.

¹Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus Três Lagoas, Três Lagoas, MS, Brasil.

²Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus Coxim, Coxim, MS, Brasil.

³Universidade Federal da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem e Saúde, Salvador, BA, Brasil.

INTRODUÇÃO

A Síndrome Respiratória Aguda Grave (SRAG), uma das complicações da Covid-19, possui alta morbimortalidade e se caracteriza pela presença simultânea de síndrome gripal, dispneia e/ou sinais de gravidade (saturação de oxigênio inferior a 95% em ar ambiente, desconforto respiratório e coloração azulada de lábios ou rosto). Devido à SRAG no período pandêmico, Unidades de Tratamento de Síndrome Respiratória Aguda Grave (USRAG) foram organizadas para atender pessoas com necessidade de monitoramento constante dos sinais vitais e uso de suporte ventilatório e de medicamentos de alta complexidade. Nesses serviços, há alta rotatividade de pessoas e exigência de eficiência e rapidez na execução de procedimentos, para manter a vida dos indivíduos, que majoritariamente apresentam sinais e sintomas imprevisíveis e elevado risco de morte¹⁻³.

A pandemia de Covid-19 representou uma preocupação crescente no campo da saúde pública universal e afetou o campo do trabalho ocasionando mudanças na organização e na rotina de diversas instituições e serviços. No setor de saúde, trabalhadores permaneceram atuando presencialmente e se expondo a condições de risco para a própria saúde e segurança, além de altos níveis de estresse. Quando comparados à população em geral, trabalhadores da saúde apresentam maior exposição à contaminação, fato que por si só gera considerável nível de angústia. Outros fatores como longas jornadas de trabalho, sobrecarga de trabalho, esgotamento profissional, escassez de equipamentos de proteção individual (EPI), falta de fundamentação científica para enfrentar a infecção e incertezas quanto à vacinação contribuíram para o aumento do adoecimento entre profissionais da área⁴⁻⁵.

Trabalhadores responsáveis pela limpeza e desinfecção de superfícies em serviços de saúde têm uma prática laboral historicamente marcada pela invisibilidade, precarização das relações de trabalho, opressão e desigualdades econômicas e sociais. Essa categoria profissional realiza um trabalho pesado e rotineiro, com exposição ao adoecimento e convívio com a dor, o sofrimento e a morte de paciente. Com a pandemia de Covid-19, houve aumento da jornada de trabalho, da vulnerabilidade e do medo de contaminação, além da piora nos níveis de saúde mental e física desses trabalhadores⁶⁻⁷.

A literatura científica sobre o cotidiano organizacional de trabalhadores envolvidos na limpeza e desinfecção de superfícies em serviços de saúde voltados para pessoas com SRAG, na pandemia de Covid-19, revela-se escassa. Acredita-se que fatores relacionados ao perfil dos trabalhadores, às características do trabalho realizado e aos contextos micro e macro nos quais esses se encontram inseridos desenvolvendo suas atividades podem repercutir na motivação e na satisfação no trabalho.

Motivação no trabalho pode ser definida como o grau de disposição de um indivíduo em exercer e manter um esforço em direção aos objetivos organizacionais. A motivação de trabalhadores da saúde é um importante determinante do desempenho e do esforço profissional, além da organização e da qualidade da prestação de cuidados em saúde. A baixa motivação de trabalhadores da saúde contribui para eventos como faltas, má qualidade na execução de atividades e comprometimento da assistência. Fatores como tempo de trabalho, remuneração, reconhecimento por parte do empregador e da comunidade, condições e ambiente de trabalho, promoção do treinamento e desenvolvimento profissional podem repercutir na motivação de trabalhadores da saúde⁸.

Por satisfação no trabalho comprehende-se a atitude do trabalhador em relação ao próprio trabalho baseada em crenças e valores desenvolvidos pelo trabalhador. A satisfação no trabalho é determinada pela interação entre trabalhadores e as características

do ambiente de trabalho. Quando o ambiente de trabalho deixa de ser uma fonte de motivação, satisfação e realização profissional, são comuns o surgimento de sofrimentos e adoecimentos⁴.

Com base no exposto e na tentativa de esclarecer as lacunas referentes aos elementos do cotidiano organizacional em serviços voltados ao atendimento de pessoas com SRAG, durante a pandemia de Covid-19, o presente estudo questiona: quais os níveis de motivação e satisfação de trabalhadores responsáveis pela limpeza e desinfecção de superfícies?

Objetivou-se verificar os níveis de motivação e satisfação de trabalhadores responsáveis pela limpeza e desinfecção de superfícies.

MÉTODO

Trata-se de um estudo descritivo e transversal realizado em uma USRAG vinculada a uma Unidade de Pronto Atendimento (UPA), localizada em Mato Grosso do Sul, Brasil. A referida unidade pertence ao Sistema Único de Saúde (SUS) e desenvolve atividades ambulatoriais, de urgência e de emergência, na média e alta complexidade, durante 24 horas por dia na pandemia de Covid-19.

A população do estudo foi representada pelos 90 trabalhadores da saúde envolvidos na limpeza e desinfecção de superfícies na USRAG. Foram utilizados como critérios de inclusão: atuar na instituição como profissional de enfermagem (auxiliares, técnicos e enfermeiros) e profissionais da equipe de higienização e limpeza, além de apresentar condições emocionais e físicas para responder aos questionamentos. Foram excluídos os profissionais com atestado médico ou em período de férias durante o período de coleta de dados. A amostra não probabilística foi composta por 69 participantes, sendo 57 profissionais de enfermagem e 12 da equipe de limpeza e higienização.

Os dados foram coletados presencialmente em abril e maio de 2022, utilizando-se os seguintes instrumentos autoaplicáveis:

- Questionário sociodemográfico e profissional elaborado pelos autores. Para fins de análise, foram testadas as variáveis sexo (masculino e feminino), tempo de atuação profissional (< 3 anos e ≥ 3 anos) e escolaridade (<12 anos de estudo e >12 anos de estudo) contidas no instrumento;
- Escala de Motivação no Trabalho (MAWS), que mensura a motivação do indivíduo no trabalho por meio de 12 itens organizados em quatro (4) domínios: motivação intrínseca (itens 1, 2 e 3), motivação identificada (itens 4, 5 e 6), motivação introjetada (itens 7, 8 e 9) e motivação extrínseca (itens 10, 11 e 12). A motivação extrínseca compreende a realização de uma atividade por razões instrumentais; a motivação introjetada manifesta um comportamento por meio de contingências de autoestima; a motivação identificada considera o valor e o significado da atividade realizada e a motivação intrínseca inclui o interesse e o prazer no trabalho. A MAWS é uma escala likert com valor total de sete (7) pontos que indica em que medida as afirmativas propostas representam a motivação do indivíduo, variando de 1 (em nada) a 7 (exatamente)⁹;

- Escala de Satisfação no Trabalho, composta por seis (6) itens mensurados por escala Likert de cinco (5) pontos, sendo as opções de resposta: ('concordo totalmente', 'concordo', 'indiferente', 'discordo' e 'discordo totalmente')¹⁰.

Utilizou-se o software SPSS versão 20,0 para organização dos dados. As variáveis categóricas foram representadas conforme as frequências absolutas e relativas e as variáveis numéricas pela média, desvio-padrão (σ), mediana e intervalo interquartil (IQR). Realizou-se o teste de Shapiro Wilk para avaliar a normalidade da amostra ($p < 0,05$). Para avaliar as diferenças entre grupos das variáveis numéricas, foi realizado o teste de Mann-Whitney. O nível de significância foi estabelecido em 0,05.

Para análise das médias de motivação no trabalho, realizou-se a classificação em: motivado (média $\geq 5,0$), moderadamente motivado (média $\geq 4,0$ e $< 5,0$) e pouco motivado ou desmotivado (média $< 4,0$). Para análise das médias de satisfação no trabalho, classificou-se em: concordância (média $\geq 4,0$), indiferença (média $\geq 3,0$ e $< 4,0$) e discordância (média $< 3,0$).

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul-UFMS, parecer n.º 4.317.394.

RESULTADOS

Predominaram os participantes com faixa etária compreendida entre 41 e 50 anos (47,1%), de sexo feminino (80,9%) e com mais de 12 anos de estudo (58,8%). Prevaleceram os profissionais de enfermagem (82,4%), trabalhadores com renda mensal acima de cinco mil reais (35,3%), com tempo de atuação profissional superior a três anos (67,7%), servidores públicos (73,5%) e sem histórico de cargo de chefia (80,9%).

Entre os participantes, 57,9% afirmaram ter recebido formação na área de limpeza e desinfecção de superfícies pela instituição; destes, 75,0% eram profissionais de enfermagem e 25,0% atuavam na equipe de limpeza e desinfecção. Segundo 18,8% dos participantes, a formação ocorreu entre 2 a 5 anos atrás. Cerca de 87,5% dos profissionais de enfermagem afirmaram não saber onde e como acessar os protocolos de limpeza e desinfecção na USRAG, entre os profissionais de limpeza e desinfecção esse percentual foi de 12,5%. Para 45% dos participantes, houve mudanças no processo de limpeza e desinfecção de superfícies da USRAG durante a pandemia de Covid-19.

Segundo a Tabela 1, as médias da motivação no trabalho variaram entre 3,69 e 5,5, o desvio padrão variou entre 1,09 e 1,89. Maiores níveis de motivação no trabalho entre os participantes foram identificados em apenas 3 dos 12 itens avaliados na MAWS, sendo que esses itens pertenciam às dimensões motivação intrínseca (Porque gosto muito desse trabalho), identificada (Porque esse trabalho se encaixa nos meus valores pessoais) e introjetada (Porque meu trabalho é minha vida e não quero falhar). Níveis mais baixos de motivação no trabalho foram identificados apenas em itens pertencentes à motivação extrínseca, sobretudo no tocante à remuneração recebida.

As médias de satisfação no trabalho variaram de 0,92 a 1,27. A média para a variável 'de modo geral, estou satisfeito(a) com o meu trabalho' indicou 'concordância' por parte dos participantes. A variável 'eu gostaria de ter outro emprego porque eu não estou satisfeito(a)', que possui teor negativo em sua descrição, apresentou média compatível com 'discordância', o que reflete uma 'concordância'. As demais variáveis relacionadas à satisfação no trabalho apresentaram médias indicativas de 'indiferença' (nem concordância, nem discordância).

Tabela 1 - Níveis de motivação e satisfação no trabalho entre os participantes do estudo. Três Lagoas, MS, Brasil, 2023

Motivação no trabalho	Me	σ	Md	IQR	Classificação
Dimensão motivação intrínseca					
01. Porque gosto muito desse trabalho.	5,5	1,09	6	1	Motivado
02. Porque eu me divirto fazendo meu trabalho.	4,93	1,36	5	2	Moderadamente motivado
03. Pelos momentos de prazer que meu trabalho me proporciona.	4,91	1,65	5	2	Moderadamente motivado
Dimensão motivação identificada					
04. Escolhi esse trabalho porque ele me permite alcançar meus objetivos de vida.	4,91	1,62	5	2	Moderadamente motivado
05. Porque esse trabalho preenche meus objetivos profissionais.	4,78	1,48	5	2	Moderadamente motivado
06. Porque esse trabalho se encaixa nos meus valores pessoais.	5,16	1,45	5	2	Motivado
Dimensão motivação introjetada					
07. Porque tenho que ser o melhor no meu trabalho, o(a) vencedor(a).	4,87	1,52	5	2	Moderadamente motivado
08. Porque meu trabalho é minha vida e não quero falhar.	4,25	1,29	5,5	2	Motivado
09. Porque minha reputação depende disso.	4,66	1,72	5	2	Moderadamente motivado
Dimensão motivação extrínseca					
10. Porque esse trabalho me proporciona um certo padrão de vida.	4,97	1,51	5	2	Moderadamente motivado
11. Porque ele me permite ganhar muito dinheiro.	3,69	1,52	4	1,5	Desmotivado ou pouco motivado
12. Faço esse trabalho pela remuneração.	3,88	1,89	4	2	Desmotivado ou pouco motivado
Satisfação no trabalho					
01. De modo geral, estou satisfeito(a) com o meu trabalho.	4,07	0,92	4	1	Concordância
02. Acho que existem muitos outros trabalhos que são mais interessantes do que o meu.	3,62	1,08	4	1	Indiferença
03. Meu trabalho atual atende às expectativas que eu tinha antes de começar.	3,94	1,1	4	1	Indiferença
04. Eu gostaria de ter outro emprego porque eu não estou satisfeito(a).	2,6	1,27	2	2	Discordância
05. Meu trabalho atual é agradável.	3,93	0,92	4	0,5	Indiferença
06. Acho que o meu trabalho atual é interessante e fascinante.	3,65	1	4	1	Indiferença

*Me=Média; Md=Mediana; σ=desvio-padrão; IQR=intervalo interquartil.

Fonte: Os autores (2023).

Na Tabela 2 constam as variáveis que apresentaram diferença estatística significativa com itens relativos à motivação e à satisfação no trabalho entre os grupos estudados. Com a variável escolaridade, houve diferença estatística significativa entre os grupos estudados em um item de cada escala aplicada. No item 03 ‘pelos momentos de prazer que meu trabalho me proporciona’ ($p = 0,031$) da MAWS os participantes com escolaridade inferior a 12 anos de estudo apresentaram maiores médias de motivação. No item 03 ‘meu trabalho atual atende às expectativas que eu tinha antes de começar’ ($p = 0,039$) da Escala de Satisfação no Trabalho, os participantes com mais de 12 anos de estudo apresentaram maiores médias de satisfação.

A variável sexo apresentou diferença estatística significativa entre os grupos estudados para um item da Escala de Satisfação no Trabalho. No item 03 ‘meu trabalho atual atende às expectativas que eu tinha antes de começar’ ($p = 0,014$), o sexo feminino apresentou maiores médias de satisfação.

Tabela 2 - Variáveis sociodemográficas comparadas às variáveis relacionadas à motivação e satisfação no trabalho entre os participantes do estudo. Três Lagoas-MS, Brasil, 2023

Variáveis	Motivação no trabalho				Satisfação no trabalho			
	Pelos momentos de prazer que meu trabalho me proporciona	Me	σ	p valor	Meu trabalho atual atende as expectativas que eu tinha antes de começar	Me	σ	p valor
	Md	IQR		Md	IQR			
Sexo								
Feminino	5	1,6	0,432	5	2	4,09	1,03	0,014
Masculino	4,54	1,85		5	3	3,31	1,18	3
Escolaridade								
< 12 anos de estudo	5,35	1,47	0,031	5,5	3	3,68	1,17	0,039
> 12 anos de estudo	4,47	1,71		5	3	4,21	0,96	4

*Me=Média; Md=Mediana; σ =desvio-padrão; IQR=intervalo interquartil.

Fonte: Os autores (2023).

DISCUSSÃO

Entre os participantes, foram identificadas características que poderiam interferir na realização do processo de limpeza e desinfecção de superfícies na USRAG. Dentre essas, destaca-se a fragilidade de formação na área durante a pandemia da Covid-19 e a dificuldade de acesso aos protocolos existentes na instituição, mesmo com as mudanças ocorridas no processo de limpeza e desinfecção de superfícies nesse período.

O campo da saúde é um dos mais sensíveis às implicações laborais e sociais, repercutindo na segurança e saúde dos trabalhadores da área. No tocante às atividades específicas de limpeza e desinfecção de superfícies, faz-se necessária maior atenção no gerenciamento dos riscos existentes. Profissionais envolvidos nesse processo constituem uma população frequentemente suscetível a acidentes ocupacionais. Além disso, a limpeza

e a desinfecção de superfícies convergem para a sensação de bem-estar, segurança e conforto em serviços de saúde, e contribuem para o controle de infecções relacionadas com a assistência em saúde¹¹.

Revelam-se prementes processos educativos sobre limpeza e desinfecção de superfícies para trabalhadores da área da saúde que utilizem estratégias diversas (vídeos, demonstrações e dramatizações) e abordem temas relacionados (higienização das mãos, precauções de isolamento, uso de equipamentos de proteção individual, protocolos de limpeza e estratégias para superação das barreiras encontradas no ambiente de trabalho). Tais ações resultam em aprendizado, mudança comportamental, aumento na frequência de limpeza e desinfecção de superfícies e, consequentemente, reduzem infecções hospitalares¹².

Os níveis de motivação e satisfação no trabalho entre profissionais da saúde sofreram grave deterioração durante a pandemia de Covid-19. Diversos fatores individuais, ambientais e laborais concorreram para essa mudança. Profissionais da saúde solteiros, com idade igual ou inferior a 30 anos, menor tempo de experiência profissional e menor satisfação no trabalho apresentaram menor nível motivacional. Quanto maior o tempo de participação do profissional de saúde em tarefas relacionadas com a Covid-19 menor a motivação financeira para o trabalho, fato que sugere a necessidade de fortalecimento de outras fontes motivacionais além dos aumentos salariais como, por exemplo, a promoção do reconhecimento pelo trabalho realizado¹³.

A recuperação do paciente, a possibilidade de cuidar e de salvar vidas e a estabilidade financeira se revelaram como fatores intervenientes na motivação e na satisfação no trabalho entre profissionais responsáveis pela limpeza e desinfecção de superfícies durante a pandemia de Covid-19. Nessa população, a sobrecarga de trabalho; a falta de recursos materiais e físicos para uma assistência adequada, de reconhecimento profissional, de treinamento e capacitação; e a demora na vacinação para a Covid-19 se destacaram entre os fatores intervenientes para a insatisfação e desmotivação no trabalho¹⁴.

Quanto à motivação no trabalho, evidenciou-se maior nível em variáveis pertencentes às dimensões: intrínseca, identificada e introjetada, além de menor nível relativo à dimensão extrínseca. Entre trabalhadores da saúde de um serviço hospitalar benfeitor, obteve-se maior média de motivação intrínseca e identificada entre trabalhadores da saúde de um serviço hospitalar benfeitor, sugerindo a identificação desses com o trabalho a partir de valores e interesses pessoais. A desmotivação no trabalho estava atrelada aos aspectos extrínsecos como remuneração, folgas e dispensas, sem prejuízo financeiro¹⁵.

A responsabilidade social e moral, as obrigações profissionais, o sentimento de gratificação e a relação com os pacientes constituíram fatores de proteção para a motivação no trabalho de enfermeiros e médicos na pandemia de Covid-19, ainda que a vida desses trabalhadores estivesse em risco. Maiores níveis de desconforto, mal-estar e desmotivação no trabalho foram identificados naqueles trabalhadores que não escolheram a profissão com base na identificação e no desejo¹⁶.

Os fatores contribuintes na motivação de profissionais da saúde durante a pandemia de Covid-19 consistiram em colaboração entre os profissionais da saúde, disponibilidade de informação segura, apoio familiar e por parte dos hospitais. No tocante ao apoio familiar em específico, tornou-se relevante oportunizar a esses trabalhadores a comunicação e o contato com familiares regularmente, de modo a lidar com a pandemia¹⁷.

Entre as trabalhadoras terceirizadas atuantes na limpeza e higienização de instituições federais de ensino durante a pandemia de Covid-19, a motivação e a satisfação no trabalho foram expressas quando essas se sentiam tratadas como iguais pelos profissionais de

enfermagem. Nesse cenário, a motivação e a satisfação no trabalho foram manifestas com base na vivência de inclusão e do sentimento de pertencimento ao grupo⁶.

No que diz respeito ao nível de satisfação no trabalho, a maioria dos participantes estava satisfeita com o trabalho e não almejava outro emprego. Entre trabalhadores de enfermagem que atuaram em um hospital de ensino durante a pandemia de Covid-19, evidenciou-se uma ambivalência em relação à satisfação com o trabalho. Esses trabalhadores apresentaram maiores níveis de satisfação com a supervisão e com os colegas de trabalho, e menores níveis com a remuneração, benefícios, promoção e condições operacionais. Enfermeiros atuantes na gestão apresentaram maiores níveis de satisfação com o trabalho quando comparados a enfermeiros assistenciais e técnicos de enfermagem¹⁸.

A remuneração, as normas da instituição, o nível de autonomia e as atribuições inerentes à profissão são variáveis frequentemente relacionadas à insatisfação de enfermeiros atuantes em hospitais, podendo ocasionar, inclusive, a intenção de abandono da carreira profissional¹⁹. Outras variáveis que podem interferir na satisfação desses trabalhadores são o sexo, a idade, o estado civil, a escolaridade, as condições de vida, além de fatores externos como o sucesso obtido no trabalho, o desenvolvimento da carreira e as características do trabalho executado²⁰.

As variáveis estado civil, escolaridade e o local de trabalho estiveram relacionadas com a satisfação no trabalho entre profissionais da saúde durante a pandemia de Covid-19. Trabalhadores casados, com nível superior de escolaridade, que atuavam em serviços de emergência e unidade de terapia intensiva, apresentaram menores níveis de satisfação no trabalho, quando comparados aos trabalhadores solteiros, com baixa escolaridade e atuantes em outros departamentos²¹.

A satisfação profissional constitui um importante aspecto no ambiente de trabalho, podendo interferir na assistência ofertada. Enfermeiros que atuam em unidades de saúde de alta complexidade percebem a satisfação atrelada a fatores presentes no cotidiano laboral (autonomia, remuneração, carga de trabalho e trabalho em equipe). Torna-se imprescindível que as instituições de saúde reconheçam e valorizem seus trabalhadores, oferecendo recursos físicos, materiais e humanos de modo a contribuir para a efetivação de uma assistência holística e integral em saúde²².

O estudo possui limitações importantes a serem consideradas. O desenho transversal e a amostragem do tipo não probabilística não permitem estabelecer relações de causa e efeito entre as variáveis investigadas. Além disso, a investigação foi conduzida em uma única USRAG, impossibilitando a generalização dos resultados.

O estudo foi realizado durante a pandemia de Covid-19, período no qual muitos trabalhadores da saúde se encontravam sobrecarregados de atividades ou de atestado médico, o que inviabilizou a participação desses. Outra limitação importante se encontra na escassez de produções científicas específica sobre a motivação e a satisfação de trabalhadores da saúde envolvidos na limpeza e desinfecção de superfícies, sobretudo profissionais com menor nível de escolaridade, o que dificultou a comparação com os achados do presente estudo.

CONCLUSÃO

Evidenciou-se maior nível de motivação no trabalho em variáveis das dimensões: intrínseca, identificada e introjetada, e menor nível relativo à variável remuneração recebida, a dimensão extrínseca. Houve concordância entre os participantes quanto à satisfação com o trabalho e não almejar outro emprego.

A pesquisa amplia o conhecimento sobre elementos característicos do cotidiano organizacional em serviços de saúde, sobretudo no contexto da pandemia de Covid-19, e possibilita planejar ações que repercutam de forma positiva nas condições de trabalho de profissionais envolvidos no processo de limpeza e desinfecção de superfícies.

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior — Brasil (CAPES) — Código de Financiamento 001.

REFERÊNCIAS

1. França NM de A, Pinheiro GS, Barbosa LAO, Avena K de M. Severe acute respiratory syndrome due to COVID-19: clinical and epidemiological profile of patients admitted to intensive care units in Brazil. *Braz J Infect Dis.* [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov. 10]; 25(S1). Available from: <https://doi.org/10.1016/j.bjid.2020.101147>
2. Ribas FV, Custódio ACD, Toledo LV, Henrique BD, Sediyama MN de O, Freitas BAC de. Completeness of notifications of severe acute respiratory syndrome at the national level and in a regional health care in the state of Minas Gerais, during the COVID-19 pandemic, 2020. *Epidemiol. Serv. Saúde.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 21]; 31(2). Available from: <https://doi.org/10.1590/S1679-49742022000200004>
3. Oliveira PB de, Coca LN, Spiri WC. Association between absenteeism and work environment of nursing technicians. *Esc. Anna Nery.* [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov. 14]; 25(2). Available from: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0223>
4. Cabay-Huebla KE, Noroña-Salcedo DR, Veja-Falcon V. Relationship between job stress and job satisfaction of the administrative staff of the general hospital Riobamba. *Rev. Med. Electrón.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 10]; 44(1). Available from: <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4381/5377>
5. Acioli DMN, Santos AAP dos, Santos JAM, Souza IP de, Silva RK de L. Impacts of the COVID-19 pandemic on nurses' health. *Rev. Enferm. UERJ.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 23]; 30(e63904). Available from: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2022.63904>
6. Brahm MS, Medeiros MRA de. Women and outsourced hygiene and cleaning work in the COVID-19 pandemic: between invisibilities and suffering. *Trabalho (En)Cena.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 25]; 7(e022023). Available from: <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022023>
7. Silva ALNV da, Souza RA, Almeida WA de, Carneiro LM, Rigotti MA, Ferreira AM. Hospital housekeeping

team in the pandemic context: a scoping review protocol. *Online Braz J Nurs.* [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov. 10]; 22(1). Available from: <https://doi.org/10.17665/1676-4285.20236611>

8. Abate M, Mulissa Z, Magge H, Bitewulign B, Kiflie A, Biadgo A, et al. Key factors influencing motivation among health extension workers and health care professionals in four regions of Ethiopia: a cross-sectional study. *PLoS ONE.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 23]; 17(9). Available from: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272551>

9. Gagné M, Floresta J, Gilbert MH, Aubé C, Morin E, Malorni A. The motivation at work scale: validation evidence in two languages. *Educ. Psychol. Meas.* [Internet]. 2010 [cited 2023 Nov. 10]; 70(4). Available from: <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>

10. Depré R, Hondeghem A, Moreels A. Motivatie van ambtenaren, voorwaarde voor een efficiënt en effectief bestuur [Dissertation]. Brussels/Leuven: Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden; 1995. 160 p.

11. Mendes KS, Almeida MC de. Qualitative study of environmental risks to health and safety of cleaning workers in the surgical center at hospital municipal de Itapuranga, Goiás, Brazil. *Res., Soc. Dev.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 06]; 11(5). Available from: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i5.26004>

12. Martin EK, Salsgiver EL, Bernstein DA, Simon MS, Greendyke WG, Gramstad JM, et al. Sustained improvement in hospital cleaning associated with a novel education and culture change program for environmental services workers. *Infect Control Hosp Epidemiol.* [Internet]. 2019 [cited 2023 Nov. 07]; 40(9). Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31256766/>

13. Doan LP, Tran BX, Auquier P, Boyer L, Fond G, Ngo TV, et al. A reverse pattern in work motivation among vietnamese health care workers during the prolonged COVID-19 outbreak of 2021: determinants and implications. *J Glob Health.* [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov. 05]; 13(06022). Available from: <https://doi.org/10.7189/jogh.13.06022>

14. 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.* [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov. 06]; 24(e85209). Available from: <http://dx.doi.org/10.15253/2175-6783.20232485209>

15. Wesz FT, Patias TZ, Brescovit LRP. Analysis of the motivation of workers in a charity hospital. *Recapé.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 29]; 12(3). Available from: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v12i3.53185>

16. Leo AD, Cianci E, Mastore P, Gozzoli C. Protective and risk factors os italian healthcare professional during the COVID-19 pandemic outbreak: a qualitative study. *Int. J. Environ. Res. Public Health.* [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov. 22]; 18(2). Available from: <https://doi.org/10.3390/ijerph18020453>

17. Brahmi N, Singh P, Sohal M, Sawhney RS. Psychological trauma among the healthcare professionals dealing with COVID-19. *Asian J. Psychiatr.* [Internet]. 2020 [cited 2023 Nov. 01]; 54(102241). Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102241>

18. Pirino MVB, Nascimento Sobrinho CL, Dini AP. Professional satisfaction in nursing during the COVID-19 pandemic. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov. 24]; 31(e3894). Available from: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6364.3894>

19. Vieira GC, Granadeiro DS, Raimundo DD, Silva JF, Hanzelmann RS, Passos JP. Professional satisfaction and quality of life of nurses in a brazilian hospital. *Av Enferm.* [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov. 19]; 39(1). Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002021000100052&lng=en&nrm=iso&tlang=pt

20. Rodrigues M, Gaspar F, Lucas P. Nuses' satisfaction in hospital setting: a scoping review. *New Trends in Qualitative Research.* [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov. 23]; 13(e650). Available from: <https://doi.org/10.36367/ntqr.13.2022.e650>

21. Tuna H, Turkmen OO, Albayrak S. A study on the relationship between sociodemographic characteristics and job stress and satisfaction among healthcare workers in Turkey during the COVID-19 pandemic. Arh. Hig. Rada Toksiko. [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov. 25]; 74(1). Available from: <https://doi.org/10.2478/aiht-2023-74-3672>
22. Santos EL dos, Silva CEP da, Oliveira JM de, Barros VF, Romão CM da SB, Santos JJ dos, et al. Professional satisfaction of nurses in the intensive care unit environment. Rev. Baiana Enferm. [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov. 21]; 35(e42812). Available from: <https://doi.org/10.18471/rbe.v35.42812>

MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO DE TRABALHADORES DA SAÚDE ENVOLVIDOS NA LIMPEZA E DESINFECÇÃO DE SUPERFÍCIES*

RESUMO:

Objetivo: verificar os níveis de motivação e satisfação de trabalhadores responsáveis pela limpeza e desinfecção de superfícies. **Método:** estudo transversal, quantitativo, realizado com 69 trabalhadores da saúde em uma Unidade de Tratamento de Síndrome Respiratória Aguda Grave, em Mato Grosso do Sul, Brasil. Dados coletados entre abril e maio de 2022, com questionário sociodemográfico, profissional e Escalas de Motivação e Satisfação no Trabalho. Variáveis categóricas representadas por frequências absolutas e relativas, numéricas pela média, desvio padrão, mediana e intervalo interquartil. **Resultados:** Variáveis 'Porque eu gosto muito desse trabalho' (5,5), 'Porque esse trabalho se encaixa nos meus valores pessoais' (5,16) e 'Porque meu trabalho é minha vida e não quero falhar' (4,25) apresentaram maiores médias de motivação. Houve concordância quanto à satisfação com o trabalho (4,07) e não almejar outro emprego (2,6). **Conclusão:** Amplia-se o conhecimento sobre o cotidiano organizacional em serviços de saúde, possibilitando planejamento de ações que repercutam nas condições de trabalho.

DESCRITORES: Pessoal de Saúde; Motivação; Satisfação Pessoal; Desinfecção; Pandemias.

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL SANITARIO IMPLICADO EN LA LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE SUPERFICIES*

RESUMEN:

Objetivo: verificar los niveles de motivación y satisfacción de los trabajadores encargados de la limpieza y desinfección de superficies. **Método:** Se trata de un estudio cuantitativo transversal de 69 trabajadores de la salud de una Unidad de Tratamiento del Síndrome Respiratorio Agudo Severo en Mato Grosso do Sul, Brasil. Los datos fueron recolectados entre abril y mayo de 2022, utilizando un cuestionario sociodemográfico y profesional y Escalas de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. Variables categóricas representadas por frecuencias absolutas y relativas, numéricas por media, desvío estándar, mediana y rango intercuartil. **Resultados:** Las variables "Porque me gusta mucho este trabajo" (5,5), "Porque este trabajo encaja con mis valores personales" (5,16) y "Porque mi trabajo es mi vida y no quiero fracasar" (4,25) obtuvieron las puntuaciones medias más altas de motivación. Hubo acuerdo en la satisfacción laboral (4,07) y en no querer otro trabajo (2,6). **Conclusión:** Han aumentado los conocimientos sobre la vida organizativa cotidiana en los servicios sanitarios, lo que permite planificar acciones que repercuten en las condiciones de trabajo.

DESCRIPTORES: Personal de Salud; Motivación; Satisfacción Personal; Desinfección; Pandemias.

*Artigo extraído da dissertação do mestrado: "IMPACTO DE UMA INTERVENÇÃO EDUCATIVA NA LIMPEZA E DESINFECÇÃO DE SUPERFÍCIES EM UMA UNIDADE DE SÍNDROME RESPIRATÓRIA", Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Três Lagoas, MS, Brasil, 2023.

Recebido em: 18/12/2023

Aprovado em: 18/06/2024

Editora associada: Dra. Luciana Nogueira

Autor Correspondente:

Jones Sidnei Barbosa de Oliveira
Universidade Federal da Bahia
Rua Dr. Augusto Viana, S/N, 7º andar, Vale do Canela, CEP 40110-060, Salvador, Bahia.
E-mail: jonessidney@gmail.com

Contribuição dos autores:

Contribuições substanciais para a concepção ou desenho do estudo; ou a aquisição, análise ou interpretação de dados do estudo - **Rigonato EM, Santos Junior AG dos, Lima H de P.** Elaboração e revisão crítica do conteúdo intelectual do estudo - **Rigonato EM, Santos Junior AG dos, Lima H de P, Oliveira JSB de, Angeloni NLN, Gonçalves VP, Silva MHN.** Responsável por todos os aspectos do estudo, assegurando as questões de precisão ou integridade de qualquer parte do estudo - **Rigonato EM, Santos Junior AG dos, Lima H de P.** Todos os autores aprovaram a versão final do texto.

ISSN 2176-9133



Este obra está licenciada com uma [Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional](#).