



## Trabalho 1917

### MOTIVAÇÃO E EXPECTATIVAS PARA O INGRESSO DE TRABALHADORES DA ENFERMAGEM NO SERVIÇO PÚBLICO

Juliana Teixeira da Silveira<sup>1</sup>, Rosemary Silva da Silveira<sup>2</sup>, Geani Farias Machado Fernandes<sup>3</sup>, Valéria Lerch Lunardi<sup>4</sup>, Liziani Iturriet Ávila<sup>5</sup>, Lisiane van Ommeren Corrêa<sup>6</sup>

**Introdução:** O ingresso no serviço público é cada vez mais almejado e disputado pelos trabalhadores como um ideal de felicidade, devido à expectativa de benefícios como: estabilidade; maiores salários; adicional por tempo de serviço; liberação para capacitação profissional com direito à remuneração salarial e, ainda, a possibilidade de bolsa auxílio; ascensão profissional; dentre outros<sup>1</sup>. A Enfermagem ingressou no funcionalismo público a partir dos anos 1960, impulsionada pelos anseios de Waleska Paixão juntamente com outras enfermeiras ilustres da época, que faziam parte da Associação Brasileira de Enfermagem. Na atualidade, um dos grandes centros de referência no serviço público para os trabalhadores da Enfermagem são os hospitais públicos brasileiros, dentre eles, os universitários. Após ingressar no serviço público, os trabalhadores são submetidos a um período denominado “Estágio Probatório”, o qual compreende um processo de avaliações periódicas antes da concessão da estabilidade, instituído pela Lei n.º 8.112/90, tendo como finalidade regulamentar a relação entre servidores públicos e a administração pública, atribuindo algumas garantias aos servidores concursados, dentre elas: a estabilidade, prevista na Seção V, no art. 21 da Lei 8.112/90<sup>3</sup>. Assim, a estabilidade é conquistada após 36 meses do ingresso na instituição pública e só será destituído do cargo, quando obtiver parecer negativo em três situações: primeiro, em virtude de sentença judicial; segundo, mediante processo administrativo e, por último, diante da avaliação periódica de desempenho do servidor, na forma de lei complementar, desde que tenha sido assegurada ampla defesa<sup>3</sup>. Apesar desses servidores serem submetidos às legislações e avaliações no período do estágio probatório e do desempenho de suas funções, observa-se que muitos deles, durante a sistemática de avaliações, podem comportar-se “como se legitimassem as normas”, cumprindo suas atividades “por medo de ser punido não as legitimando”; apenas realizam ou “seguem o preconizado por medo de represálias, de punição” e, posteriormente, na certeza da impunidade, deixam de fazê-lo<sup>(4:182)</sup>. **Objetivo:** Identificar os fatores motivacionais e as expectativas dos trabalhadores de Enfermagem para o ingresso no serviço público. **Metodologia:** Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, exploratória, desenvolvida com 70 trabalhadores: 28 enfermeiros, 13 técnicos e 29 auxiliares de enfermagem em um Hospital Universitário localizado no extremo Sul do País. Obteve-se a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa na Área da Saúde - CEPAS, da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, mediante o parecer nº 14/2010. A coleta de dados ocorreu através da técnica de entrevistas semi-estruturadas, no período de março a julho de 2011.

<sup>1</sup> Enfermeira. Mestre do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande – PPGEnf-FURG. Membro do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Enfermagem/Saúde – NEPES.

<sup>2</sup> Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente do Curso de Graduação e do Programa de Pós-Graduação da Escola de Enfermagem da FURG. Líder do NEPES. Relatora.

<sup>3</sup> Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente do Curso de Graduação e do Programa de Pós-Graduação da Escola de Enfermagem da FURG. Membro do NEPES.

<sup>4</sup> Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente do Programa de Pós-Graduação da Escola de Enfermagem da FURG. Pesquisadora do CNPQ. Líder do NEPES.

<sup>5</sup> Enfermeira. Mestre do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da FURG. Doutoranda em enfermagem do PPGEnf-FURG. Membro do NEPES.

<sup>6</sup> Enfermeira. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da FURG. Membro do NEPES.



## Trabalho 1917

Utilizou-se como critério de inclusão fazer parte do quadro de servidores públicos do HU. Após a transcrição dos dados, utilizou-se o método de análise textual discursiva, a fim de aprofundar e compreender fenômenos existentes de forma ampla, realizando interação dos conhecimentos pré-existentes com as questões investigadas. Assim, a análise foi desenvolvida em quatro focos: “Desmontagem dos textos”, “Estabelecimento de relações”, “Captando o novo emergente”, “Um processo auto organizado”<sup>5</sup>. **Resultados:** Ao buscar compreender os fatores motivacionais para o ingresso na carreira pública foi possível perceber que a maioria dos trabalhadores de enfermagem considera que a estabilidade foi o maior fator motivacional para sua inserção. Além da estabilidade, outros fatores foram fundamentais para o ingresso e permanência dos trabalhadores no serviço público, tais como: remunerações mais satisfatórias, liberação para capacitação profissional, convênios saúde, dentre outros. No entanto, com o passar do tempo, foi possível evidenciar que essas condições parecem não ser suficientes para proporcionar satisfação profissional, pois muitas vezes os trabalhadores demonstram-se desmotivados e acomodados no desenvolvimento de sua prática profissional. Pode-se perceber, a partir das considerações realizadas no discurso dos trabalhadores, que durante o estágio probatório alguns deles costumam agir como se legitimassem as normas por receio de não efetivar-se no emprego e, mediante o alcance da estabilidade, assumem muitas vezes, uma atitude de (des) comprometimento com o trabalho desenvolvido. Essa visão pode contribuir para a priorização de direitos e valores individuais dos trabalhadores, resultando numa “aparente ruptura de uma visão do trabalho da saúde, como um fazer coletivo”<sup>(4:179)</sup>. **Conclusão:** Na vivência proporcionada por esta pesquisa evidenciou-se que a estabilidade, a remuneração, a carga horária reduzida e a possibilidade de liberação para prosseguir nos estudos motivaram os trabalhadores de enfermagem a fazer parte do quadro de Serviço Público e prestar concurso para o cargo de técnicos administrativos no HU. A aquisição da estabilidade parece estar associada à segurança de que os servidores serão mantidos permanentemente na instituição, independentemente de manter uma postura ética e comprometida com um modo de ser e fazer compatível com a missão e os valores da instituição pública e da profissão de Enfermagem. Por outro lado, quando a estabilidade é compreendida como um mero privilégio, pode tornar-se um obstáculo para um fazer ético, traduzindo-se em situações em que o trabalhador parece negar e comprometer sua atuação moral e a qualidade do cuidado prestada ao usuário. Apesar das vantagens do serviço público, claramente verbalizadas por esses sujeitos, foi possível evidenciar que estas parecem não ser suficientes para manter a motivação dos trabalhadores no exercício profissional, os quais justificam o possível (des) comprometimento com o trabalho, à ausência de reconhecimento e valorização profissional. Os sujeitos destacam que um ambiente de trabalho harmonioso favorece a integração; fazendo-se necessário neste contexto a criação de espaços para o diálogo, aonde cada trabalhador, como parte do coletivo, tenha liberdade para expressar os seus pontos de vista, de criticar e ser criticado; de participar das decisões, possibilitando ainda, ampliar suas potencialidades e sentir-se motivado e satisfeito no contexto de trabalho. A possível mudança no desempenho dos trabalhadores, após o término do estágio probatório, do ponto de vista ético, pode estar relacionada com o entendimento equivocado de que a estabilidade é sinônimo de certeza de impunidade. Evidenciou-se também, que a cultura organizacional de algumas instituições públicas associadas a valores pessoais também podem contribuir para esse modo de ser. Cabe ao setor de educação permanente da instituição pública desenvolver estratégias para motivar os servidores no seu contexto de trabalho a manterem-se comprometidos com filosofia do serviço público e a qualidade necessária no cuidado com o usuário. **Contribuições para a enfermagem:** Os resultados encontrados podem contribuir para que Enfermagem, seja na prática como docente, gestores ou assistencial avalie permanentemente o tipo de cuidado que está sendo prestado nas instituições de saúde e o impacto dessas ações na qualidade de vida dos usuários.



## **Trabalho 1917**

**Descritores:** Enfermagem; Trabalhadores; Setor Público

**Eixo III** – Diversidade cultural e o trabalho da enfermagem

### **Referências:**

1. Guimarães AT, Vaghetti HH, Lunardi Filho WD, Gomes GC. Gerenciamento do Pessoal de Enfermagem com Estabilidade no Emprego: Percepção de Enfermeiros. Rev Bras Enferm, 2011, set-out; 64(5): p. 905-11.
2. Azevedo JM, Carvalho V, Gomes MLB. Waleska Paixão: Uma Biografia a Serviço da Enfermagem Brasileira. Esc Anna Nery Rev Enferm 2009 jan-mar; 13 (1): p. 31-5.
3. Brasil. Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 25 jan. 2012.
4. Silveira RS. A Construção Moral do Trabalhador de Saúde como Sujeito Autônomo e Ético. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.
5. Moraes R, Galiazzi MC. Análise Textual Discursiva. 2 ed. rev. Ijuí: Ed Unijuí; 2011.