

MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO DE SAÚDE

Diosefi Martins de Oliveira¹
Luana Clementino Rodrigues²
Marisa Elanne Damasceno de França³

RESUMO: A motivação e satisfação são aspectos que andam sempre juntos e são essenciais para que o indivíduo produza e se sinta realizado dentro de seu ambiente social, profissional e familiar, especialmente quando se fala no serviço de saúde haja visto as situações que aparecem constantemente no dia a dia. Com objetivo de analisar a importância da motivação e satisfação no serviço público de saúde, realizou-se uma revisão integrativa de literatura, onde foram analisados 7 artigos encontrados na base de dados SCIELO, através dos descritores listados a seguir: satisfação and serviço público. O estudo reforçou a necessidade de se inserir a motivação no serviço público, não apenas nos serviços de saúde, mas também, nos demais serviços, pois, de acordo com o estudo, a motivação gera satisfação no profissional que conseqüentemente alavancam a produtividade da empresa ou instituição.

Palavras-chave: Motivação. Satisfação. Serviço de Saúde.

ABSTRACT: Motivation and satisfaction are aspects that always go hand in hand and are essential for the individual to produce and feel fulfilled within their social, professional and family environment, especially when it comes to the health service, given the situations that constantly appear on a daily basis. to day. In order to analyze the importance of motivation and satisfaction in the public health service, an integrative literature review was carried out, in which 7 articles found in the SCIELO database were analyzed, using the descriptors listed below: satisfaction and public service. The study reinforced the need to insert motivation in the public service, not only in health services, but also in other services, since, according to the study, motivation generates satisfaction in the professional, which consequently leverages the productivity of the company or institution.

Keywords: Motivation. Satisfaction. Health Service.

RESUMEN: La motivación y satisfacción son aspectos que siempre andan juntos y son esenciales para que el individuo produzca y se sienta realizado dentro de su ambiente social, profesional y familiar, especialmente cuando se habla en el servicio de salud, haya visto las situaciones que aparecen constantemente en el día al día. Con el objetivo de analizar la importancia de la motivación y satisfacción en el servicio público de salud, se realizó una revisión integrativa de literatura, donde se analizaron 7 artículos encontrados en la base de datos SCIELO, a través de los descriptores listados a continuación: satisfacción y servicio público. El estudio reforzó la necesidad de insertar la motivación en el servicio público, no sólo en los servicios de salud, pero también, en los demás servicios, pues, de acuerdo con el estudio, la motivación genera satisfacción en el profesional que conseqüentemente apalancan la productividad de la empresa o institución.

Palabras clave: Motivación. Satisfacción. Servicio de Salud.

¹Faculdade de Ensino Superior de Floriano FAESF.

²Faculdade de Ensino Superior de Floriano FAESF.

³Faculdade de Ensino Superior de Floriano FAESF.

INTRODUÇÃO

Berle (2014) afirma que motivação é um dos temas que vem ganhando um destaque cada vez maior dentro do contexto das organizações. Conforme Brandão et. al (2014), a satisfação e a motivação geram impactos positivos na produtividade da instituição. Vilela (2010) define motivação como sendo uma força que move o indivíduo a realizar uma ação, enquanto, para Frazão (2006), a satisfação é um vínculo afetivo que o indivíduo cria com o seu trabalho.

Quando se fala em gestão de pessoas, destaca-se a importância destes integrantes, pois são considerados o ativo mais valioso dentro de uma instituição, não esquecendo que estas pessoas precisam estar influenciadas e motivadas para que possam contribuir para o desenvolvimento da mesma (RAINHA, 2016). Considerando que o mundo em que vivemos se encontra cada vez mais competitivo, é crucial perceber a importância do papel dos integrantes das organizações, sejam elas, públicas ou privadas, para que se possa alcançar melhores resultados, tornando-se necessário, que as organizações busquem cada vez mais influenciar essas pessoas para que alcance seus objetivos (COSME, 2015).

Nunes et al (2005), diz que, para se alcançar a qualidade dos serviços ofertados pelo SUS, a motivação dos envolvidos é elemento chave, pois estes indivíduos se sentirão valorizados e, isso gerará resultados positivos.

Para Neto e Gomes (2015), há uma enorme necessidade de que as instituições promovam políticas que favoreçam os servidores públicos, colocando como um fator condicionante, a motivação, para que se obtenha qualidade na atenção primária à saúde e, que considere os servidores como merecedores de estrutura de trabalho adequado, remuneração condizente e qualificação profissional permanente.

Brandão et al. (2014), apontam que quando o trabalhador se encontra satisfeito, este trabalha motivado, o que, de maneira geral, afeta positivamente na sua produção e, conseqüentemente na produtividade da instituição.

Sant'anna (2013), acredita que quanto mais motivado está o indivíduo, maior será seu esforço para se chegar a um determinado objetivo, portanto, a motivação é a base que impulsiona o ser humano a realizar uma ação.

Lourenço e Nóbrega (2016), afirmam que, desmotivação e insatisfação, advindos de um trabalho não realizado pode tornar-se uma ameaça ao comportamento humano. Corroboram com Brunelli (2008) que aponta sobre a dificuldade que o indivíduo tem de

expressar a satisfação motivacional quando trabalha com o que não lhe faz nenhum sentido.

A colocação de elementos extrínsecos como fatores estimulantes de motivação que levam a satisfação do trabalhador, pode expor a instituição a um comportamento organizacional condicionado (LUCHINI, 2016).

Ser reconhecido como um indivíduo único pela sociedade através do trabalho, é um dos meios que permite ao homem a partir da função que exerce, buscar satisfação tanto pessoal como profissional e, assim, garantir qualidade de vida (WISNIEWSKI; SILVA; ÉVORA; MATSUDA, 2015).

Passos (2010), acredita que, no ambiente organizacional, é necessário a criação e manutenção constante de técnicas motivacionais que façam com que os membros da equipe, tornem-se cada vez mais satisfeitos, não só com os salários que recebem, mas sim, com o trabalho que executam.

Neste sentido, a pesquisa até então apresentada, teve como objetivo analisar a importância da motivação e satisfação no serviço público de saúde, através de uma revisão integrativa de literatura.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

1894

A revisão integrativa consiste na revisão de literatura onde se reúne diversos estudos sobre a mesma temática desenvolvidos através de diferentes metodologias, permitindo ao revisor sistematizar os resultados sem ferir a integridade dos estudos (SOARES et. al., 2014).

A Revisão Integrativa da Literatura (RIL) é a mais ampla abordagem metodológica dentre as revisões, visto que permite a utilização de estudos experimentais e não-experimentais para uma compreensão mais completa do fenômeno analisado (TEIXEIRA et al., 2013). Trata-se de uma revisão integrativa, relacionada Motivação e Satisfação no Serviço Público de Saúde. Optou-se por esta modalidade de pesquisa por se tratar de uma ferramenta que proporciona uma síntese do conhecimento já produzido e fornece subsídios para a melhoria da assistência à saúde (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

Este estudo foi elaborado seguindo as seguintes etapas: identificação do tema e elaboração da questão norteadora, busca ou amostragem na literatura, coleta de dados, análise crítica dos estudos incluídos, interpretação dos resultados e, apresentação da revisão integrativa (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010).

A busca na literatura foi realizada na base de dados Scientific Eletronic Library Online (SciELO), utilizando-se a combinação de descritores controlados, aqueles estruturados e organizados para facilitar o acesso à informação cadastrados nos Descritores em Ciências da Saúde (DECS) (MENDES et al., 2008): Satisfação and Serviço público.

2.1 Critérios de inclusão e exclusão

Estabeleceu-se como critérios de inclusão: artigos científicos que contemplassem a temática, publicados nos idiomas português, no período de 2005 a 2018.

A partir da combinação dos descritores foram obtidos 59 estudos. Numa avaliação inicial por meio dos resumos, verificou-se que 36 estavam fora do recorte temporal, por não contemplarem a temática e 16 estavam em outra língua, portanto, 52 artigos foram excluídos da revisão. Diante disto, a revisão integrativa foi estruturada por meio de 7 artigos.

A análise dos dados foi realizada de forma descritiva. Os estudos foram reunidos, analisados e categorizados, de forma a permitir avaliar as evidências, bem como identificar a necessidade de investigações futuras acerca da temática.

3 RESULTADOS

Foram analisados 7 artigos, selecionados de acordo com a temática escolhida e selecionados de acordo com os critérios acima citados. Para que fosse condizente a realidade atual, deu-se prioridade aos estudos mais recentes.

O quadro 1 apresenta os estudos realizados a cerca da temática em questão, apresentando os seguintes dados: Autores, ano, Periódico, Estado, Metodologia e desfecho.

Quadro 1 – Estudos selecionados sobre a temática Motivação e Satisfação no Serviço Público de Saúde, Florianópolis, 2019.

Autor(ano)	Periódico	Estado	Metodologia	Desfecho
Batista et al (2005)	Rev Esc Enfermagem USP	São Paulo - SP	Quanti qualitativo	Percebeu-se que a remuneração não é o fator principal para a motivação no trabalho, sendo, entretanto, um dos fatores de insatisfação mais citados, antecedido pelas condições de trabalho. Notou-se ainda a existências de outros fatores que motivam o enfermeiro permanecer no trabalho, tais como, fazer o que gosta, estabilidade adquirida por concurso público, compromisso com a

				população, valorização do serviço, entre outros.
Machado et al (2014)	Rev Bras de oftalmologia	Campinas - SP	Quantitativo	Encontrou-se elevado grau de satisfação dos funcionários com a instituição, com a equipe médica e com os pacientes
Nunes; Freire (2006)	Rev Saúde pública	Goiânia - GO	Quantitativo	Os profissionais pesquisados apresentaram baixa qualidade de vida nos domínios físico e psicológicos e alta nos domínios de relações sociais e meio ambiente, sendo associados à autoavaliação da qualidade de vida, condição atua de saúde e satisfação com a saúde.
Camillo et al (2015)	Rev Bras Enfermagem	Maringá - PR	Qualitativa	O estudo concluiu que os participantes percebiam que a Acreditação como sistema favorável à gestão de qualidade no serviço público porque promove o desenvolvimento de competências profissionais e melhora a gestão de custos, a estrutura da organização, o gerenciamento da assistência e percepção de orgulho/satisfação no trabalho.
Kein; Mascarenhas (2015)	Rev Adm Pública	Rio de Janeiro - RJ	Quantitativo	A contribuição a agenda de pesquisas reforça a importância de se considerar lógicas institucionais e aspectos culturais das carreiras públicas em estratégias para investigar as dinâmicas motivacionais que afetam as decisões profissionais dos servidores.
Rebouças; Legay; Abelha (2007)	Rev Saúde Pública	Rio de Janeiro - RJ	Quantitativo	Embora os resultados tenham revelado nível intermediário de satisfação, é evidente a necessidade de mudanças por parte do poder público, especialmente no que diz respeito à ampliação de recursos humanos e materiais e à reforma das edificações.
Brandão et al (2014)	Rev Eletrônica de administração	Fortaleza - CE	Quantitativo	Os resultados revelaram que os fatores motivacionais que predominaram na geração da satisfação nos três grupos investigados foram a realização profissional, as atividades desempenhadas e a responsabilidade atribuída.

Fonte: Dados dos pesquisadores.

Os estudos apresentados no quadro acima revelam a pequena quantidade de publicações fidedignas a cerca da importância da motivação e satisfação no serviço público de saúde.

4. Revisão de literatura

4.1 Motivação no serviço de saúde

Motivação é um dos temas que vem ganhando um destaque cada vez maior dentro do contexto das organizações (BERLE, 2014). Bergamini (2008), acredita que, com a evolução, sugeriram diferentes modos de interpretações com relação ao tema. Segundo Freitas (2009), motivação trata-se de uma condição indispensável quando se fala em alcance de objetivos tanto pessoais. Júnior (2001) corrobora, afirmando a importância para que se reconheçam os fatores que motivam e satisfaça o trabalhador, para que se adotem novos caminhos com a intenção de melhorar o seu desempenho, assim como também, o desempenho organizacional.

A princípio, sobreviver fazia com que o homem se sentisse motivado, porém, com o passar do tempo, passou-se a criar relações mais complexas agregando mais valores a esta necessidade e, não mais apenas a questão de sobrevivência (MIRANDA, 2009).Vieira et. al. (2011), afirma que, mais do que habilidade técnica e operacional, em um ambiente de trabalho, os indivíduos envolvidos precisam ser vistos como um recurso estratégico diferencial que impulsionará a efetividade da instituição como um todo, portanto são peças fundamentais.

Para Lima (2017), a motivação é passageira, tornando-se necessária uma constante geração de novos desafios para que ocorra a busca de satisfação de uma necessidade. Sant'Anna (2013), acredita que quanto mais motivado está o indivíduo, maior será seu esforço para se chegar um determinado objetivo, portanto, a motivação é a base que impulsiona o ser humano a realizar uma ação.

Para Batista (2005), vale sugerir que as organizações avaliem os fatores de insatisfação no trabalho do enfermeiro para que este profissional possa fazer uma assistência de melhor qualidade, o que conseqüentemente contribuirá para o sucesso da empresa. Além disto, que estes profissionais se façam perceber através de um cotidiano mais revelador e com transformações, a fim de serem tratados com a sua devida importância e para que, acima de tudo, consigam conquistar o seu reconhecimento, através da competência, da luta, da politização, da organização da categoria, do posicionamento na equipe e na instituição, e da realização de um trabalho m equipe.

Em instituições públicas promotoras de saúde, especialmente em países em desenvolvimento, a identificação e o engajamento dos profissionais com o trabalho é particularmente importante, uma vez que os usuários destes serviços, em geral, são pessoas de baixa renda, baixa escolaridade, que superam obstáculos logísticos para conseguir acesso ao tratamento, e são ainda vulneráveis pela doença a ser tratada (MACHADO, 2014).

O termo qualidade de vida tem conceitos variados em todo o mundo e vários instrumentos para mensurá-la. A “qualidade de vida é a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (OMS, 1994 *apud* NUNES; FREIRE, 2006).

Camillo *et al* (2015) afirma que a Acreditação inserida no hospital pública implica em vantagens diversas, tais como: semelhança com instituições privadas, entendida como legitimação de qualidade, e promoção do sentimento de orgulho e de satisfação entre os profissionais. Com base nisso, considera-se que a Acreditação tem potencial para se consolidar como sistema de gestão da qualidade no âmbito da saúde pública, pois, através de seus propósitos e métodos claramente definidos, as organizações governamentais poderão favorecer o desenvolvimento de competências profissionais, a gestão de custos, o incremento da estrutura, o gerenciamento eficiente do cuidado e a valorização do trabalhador.

4.2 Satisfação no trabalho

Definir satisfação no trabalho torna-se algo difícil quando várias pessoas mostram diversas reações a situações semelhantes, ou seja, satisfação se caracteriza como um estado subjetivo (MARTINEZ; PARAGUAY; LARROTES, 2004). Nesse sentido, Brandão *et al.*, (2014) aponta que quando o trabalhador se encontra satisfeito, este, trabalha motivado, o que, de maneira geral, afeta positivamente na sua produtividade e, conseqüentemente na produtividade da organização.

A busca dos governos por maior produtividade, orientação a serviços e transparência vem dando fôlego ao debate sobre motivação, retenção de pessoas e satisfação profissional no serviço público. A literatura sobre motivação no serviço público, principalmente em inglês, sugere que fatores motivacionais intrínsecos são mais relevantes que fatores extrínsecos. Os resultados mostram que a evasão se relaciona a fatores extrínsecos ligados à remuneração, enquanto a satisfação relaciona-se não apenas a fatores

extrínsecos, mas, principalmente, a fatores intrínsecos ligados a natureza do trabalho. Esses resultados permitem uma interpretação mais parcimoniosa e equilibrada sobre as fontes de motivação no serviço público (KLEIN; MASCARENHAS, 2015).

Ser reconhecido como um indivíduo único pela sociedade através do trabalho, é um dos meios que permite ao homem a partir da função que exerce, buscar satisfação tanto pessoal como profissional e, assim, garantir qualidade de vida (WISNIEWSKI; SILVA; ÉVORA; MATSUDA, 2015). Lourenço e Nóbrega (2016), afirmam que, desmotivação e insatisfação advindos de um trabalho não realizado pode tornar-se uma ameaça ao comportamento humano. Brunelli (2008) corrobora com esse pensamento, comparando as dificuldades que o indivíduo tem de expressar a satisfação motivacional quando trabalha, com o que não lhe faz nenhum sentido.

A colocação de elementos extrínsecos como fatores estimulantes de motivação que levam a satisfação do trabalhador, pode expor a instituição a um comportamento organizacional condicionado (LUCHINI, 2016). Passos (2010) acredita que, no ambiente organizacional, é necessário a criação e manutenção constante de técnicas motivacionais que, façam com que, os membros da equipe, tornem-se cada vez mais satisfeitos, não só com os salários que recebem, mas sim, com o trabalho que executam.

1899

O campo de saúde ocupacional vem oferecendo contribuições importantes para o entendimento das repercussões do trabalho sobre a saúde e o bem-estar de profissionais. O conhecimento acumulado na área permite afirmar que a saúde mental dos trabalhadores está relacionada com os aspectos do trabalho. Entretanto, o estabelecimento dessa relação é tarefa de grande complexidade, não só pelas próprias características dos distúrbios psíquicos, mas pelas dificuldades inerentes à investigação de associações entre fenômenos subjetivos (REBOUÇAS; LEGAY; ABELHA, 2007).

Diante do exposto, Brandão *et al* (2014), afirmam que satisfazer diversas pessoas com valores distintos não é uma tarefa fácil, entretanto, compreender tanto as necessidades como os valores individuais permite compreender um pouco mais sobre a satisfação das pessoas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo reforçou a necessidade de se inserir a motivação no serviço público, não apenas nos serviços de saúde, mas também, nos demais serviços, pois, de acordo com o

estudo, a motivação gera satisfação no profissional que conseqüentemente alavancam a produtividade da empresa ou instituição.

Deve-se levar em consideração também, que o profissional de saúde é exposto constantemente a diversas situações que podem levar ao estresse, ansiedade, depressão, entre outros, tornando-o propício a realizar uma má assistência, trazendo assim, prejuízos a população atendida, como também, à instituição. Portanto, o profissional precisa de estímulos para que trabalhe satisfeito e conduza seu trabalho da melhor forma possível.

A importância da motivação nos serviços públicos de saúde constitui uma condição indispensável para qualificação do cuidado e assistência prestada aos clientes. Para isso, necessita-se que os gestores invistam em estratégias que visem estreitar os laços entre o trabalho e os profissionais, oferecendo condições para que o trabalhador alcance seus próprios objetivos.

REFERÊNCIAS

BATISTA, A. A. V.; VIEIRA, M. J.; CARDOSO, N. C. S.; CARVALHO, G. R. P.; Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Rev Esc Enferm USP*, São Paulo, SP. 39(1):85-91, 2005.

BERGAMINI, C. W. *Motivação nas Organizações*. 5ed. São Paulo: atlas, 2008.

BERLE, A. E.; Fatores influenciadores na Satisfação e motivação dos servidores públicos: Estudo de caso no departamento de tributação e fiscalização da prefeitura municipal de Tenente Portela/RS. 2014. 68f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. UNIJUÍ – Rio Grande do Sul, 2014.

BRANDÃO, I. F.; LIMA, L. C.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, M.; PESSOA, M. N. M. Satisfação no serviço público: um estudo na superintendência regional do trabalho e emprego no Ceará. *Revista Eletrônica de Administração*. Porto Alegre – Ed. 77. n.º1. Jan/abril 2014 – p. 90 – 113.

BRUNELLI, M. G. M.; *Motivação no serviço público*. 2008. 89f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação em MBA em Gestão Pública) – Faculdade IBGEN – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios. Porto Alegre – RS, 2008.

CAMILLO, N. R. S.; OLIVEIRA, J. L. C.; BELUCCI, Jr. J. A.; CERVILHRI, A. H.; HADDAD, M. C. F. L.; MATSUDA, L. M.; *Acreditação em hospital público: percepções da equipe multiprofissional*. *Rev Bras Enferm*. 2016; 69(3):423-30, 2016.

COSME, D. E. *Motivação e Satisfação Organizacional*. 2015. 109f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Organização e Gestão de Empresas). Universidade de Mindelo, 2015.

FRAZÃO, E. B. Índice de satisfação no trabalho e sua relação com o clima Organizacional entre servidores de uma instituição pública federal. 2016. 80f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional). Universidade Federal de Goiás – UFG, 2016.

FREITAS, A. C.; Motivação no ambiente de Trabalho. Monografia. Universidade Tuiuti do Paraná. Palmeira – PR, 2009.

JUNIOR, N. A. S.; Satisfação no trabalho: Um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. Psico-USF, v.6, n.1, p.47-57, jan/jun. 2001.

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O.; Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em políticas públicas e gestão governamental. Rev Adm. Pública. Rio de Janeiro 50(1):17 – 39, jan./fev. 2016.

LIMA, J. I.; BRITO, L. C.; OBREGON, S. L.; MOURA, L. R. N. I.; LOPES, L. F. D.; RIBAS, F. T. T. Motivação na administração pública: Um estudo de caso em uma Unidade da Polícia Rodoviária Federal. Saber Humano – Revista científica da Faculdade Antônio Meneghetti. Rio Grande do Sul, v.7, n.11, p.296 – 312, jan./jun. 2017.

LOURENÇO, J. C.; NÓBREGA, G. M.; Satisfação no trabalho no setor público: Um estudo na diretoria de recursos humanos no município de João Pessoa – PB, Brasil. Revista Observatório de La Economía Latinoamericana, Brasil, (marzo, 2016). Disponível em: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/br/6/motivacion.html>.

LUCHINI, T. C.; Fatores influentes da satisfação no trabalho de servidores públicos da Universidade Federal de São Carlos. 206. 161f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos). Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2016.

MACHADO, M. C.; SILVESTRE, R. C.; KARA-JOSÉ, N.; KARA-JUNIOR, N. Avaliação da satisfação profissional de funcionários em um hospital público de reconhecida efetividade assistencial. Rev Bras Oftalmol.; 73(3):143-7; 2014.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B.; LARROTE, M. R. D. O.; Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. Revista Saúde Pública. São Paulo, SP. 38(1):55 - 61, 2004.

MIRANDA, C. O desafio em manter funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho. Monografia apresentada à ESAB – Escola Superior Aberta do Brasil. Vila Velha – ES, 2009.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. Texto contexto – enferm., Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 758-64, 2008.

NETO, José Rodrigues Paiva; GOMES, Maria Antunizia. A MOTIVAÇÃO COMO CONDICIONANTE À QUALIDADE NA ATENÇÃO PRIMÁRIA EM SAÚDE: UM ESTUDO DE CASO EM MOSSORÓ/RN.. EmpíricaBR - Revista Brasileira de Gestão, Negócio e Tecnologia da Informação, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 36-52, jan. 2016. ISSN 2447-178X. Disponível em: <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/EmpiricaBR/article/view/3806>>. Acesso em: 21 fev. 2019. doi:<https://doi.org/10.15628/empiricabr.2015.3806>.

NUNES, A. K. B.; GONDIM, E. M. S.; ARAUJO, E. M. S.; LIMA, I. N. O. ; Motivação no trabalho em saúde: uma abordagem sobre as perspectivas de satisfação dos profissionais nas Unidades Básicas de Saúde do município de Serra Talhada em 2005. 2005. 41f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Sistemas e Serviços de Saúde) – Centro de Pesquisas AGGen Magalhães – CpqAM/Fiocruz, Triunfo – PE, 2005.

NUNES, M. F. FREIRE, M. C. M.; Qualidade de vida de cirurgiões-dentistas que atuam em um serviço público. *Ver Saúde Pública*, 40(6):1019-26; 2006.

PASSOS, A. N.; Motivação como estratégia pra micro e pequenas empresas. 2010. 64f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em administração) – Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande – PB, 2010.

RAINHA, L. C. S. Motivação e Satisfação no trabalho: Aplicação numa organização do setor de formação profissional. 2016. 159f. Dissertação (Mestrado em Gestão) – Universidade de Évora; Escola de Ciências Sociais. Departamento de Gestão. Évora, 2016.

REBOUÇAS, D.; LEGAY, L. F.; ABELHA, LÚCIA.; Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. *Rev Saúde Pública*. 2007, 41(2):244-50. 2007.

SANT’ANNA, D. A.; Análise da (des) motivação dos funcionários públicos da administração indireta. 2013. 61f. Trabalho de Conclusão do Curso (Pós-graduação em Gestão Pública) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR, Pato Branco, 2013.

SOARES, C. B.; HOGA, L. A. K.; PEDUZZI, M. SANGALETI, C.; YONEKURA, T. SILVA, D. R. A. D.; Revisão integrativa: conceitos e métodos utilizados na enfermagem. *Rev Esc Enferm USP*. 48(2):335-45, 2014.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Integrative review: what is it? How to do it? *Einstein*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-6, 2010.

TEIXEIRA, E. et al. Integrative literature review step-by-step & convergences with other methods of review. *Rev Enferm UFPI*, Teresina, v. 2, n. spe, p. 3-7, 2013.

VIEIRA, C. B. et al. Motivação na administração pública: Considerações teóricas sobre aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. *Revista ADMpg Gestão Estratégica*, v.4, n.1, 2011. Disponível em: <https://www.admpg.com.br/revista2011/artigos/12.pdf>. Acesso em 15 de fevereiro de 2019.

VILELA, A. V. A. A. A importância da motivação e sua influência no ambiente de trabalho. 2010. 38f. Trabalho de Conclusão de curso (pós-graduação “Latu-sensu” em Gestão de Recursos Humanos). Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2010.

WISNIEWSKI, D.; SILVA, E. S.; ÉVORA, Y. D. N.; MATSUDA, L. M. Satisfação profissional da equipe de enfermagem X condições e relações de trabalho: Estudo relacional. *Texto contexto enferm*, Florianópolis, 2015 jun - set; 24(3):850 – 8.