

ARTIGO ORIGINAL

# Motivação Profissional dos Anestesiologistas em Portugal

## *Professional Motivation of Anaesthesiologists in Portugal*

Luis Ferreira<sup>1\*</sup>, Joana Pedreira<sup>1</sup>, Camile Lanzaro<sup>1</sup>, Ana Bernardino<sup>2</sup>, M. Lurdes Bela<sup>3</sup>

### Afilições

<sup>1</sup> Interno de Formação Específica de Anestesiologia, Coimbra, Portugal.

<sup>2</sup> Assistente Hospitalar de Anestesiologia e Mestre em Anestesiologia e Terapêutica da Dor, Coimbra, Portugal.

<sup>3</sup> Assistente Hospitalar Graduada de Anestesiologia, Serviço de Anestesiologia do Centro Hospitalar Universitário de Coimbra, Coimbra, Portugal.

### Palavras-chave

Anestesiologistas; Corpo Clínico Hospitalar; Inquéritos e Questionários; Motivação; Satisfação no Emprego

### Keywords

*Job Satisfaction; Motivation; Anesthesiologists Medical Staff, Hospital; Surveys and Questionnaires*

## RESUMO

**Introdução:** A motivação laboral tem vindo a ganhar um lugar de destaque no desempenho organizacional, com relevo em aspetos como: gestão estratégica, desempenho individual e de grupo, qualidade e sucesso dos resultados. Este estudo pretende aferir a motivação profissional dos anestesiologistas em Portugal e avaliar potenciais diferenças entre os grupos sociodemográficos e profissionais.

**Material e Métodos:** Estudo observacional transversal, descritivo e analítico realizado através de um questionário enviado por correio eletrónico a todos os médicos internos e especialistas em Anestesiologia, inscritos na Sociedade Portuguesa de Anestesiologia. O questionário incluía 16 perguntas de ordem demográfica e profissional e 28 questões relacionadas com motivação laboral. Foi realizada análise descritiva e exploratória dos dados obtidos através do programa SPSS 24.0®.

**Resultados:** Responderam ao inquérito 110 médicos. Os *scores* médios motivacionais foram sempre iguais ou superiores a 3 em todos os domínios do inquérito. A motivação relativa à Organização do Trabalho foi o domínio com o *score* mais baixo, sendo que os especialistas apresentaram piores valores comparativamente aos internos ( $p < 0,05$ ). Os anestesiologistas que trabalham em hospitais não universitários, os que têm atividade privada e os solteiros parecem estar mais motivados ( $p < 0,05$ ).

**Discussão:** Os resultados motivacionais podem ser considerados satisfatórios e encorajadores, no entanto é de ter em conta que, provavelmente, foram os profissionais mais motivados que responderam de forma voluntária a este questionário.

**Conclusão:** Os anestesiologistas parecem manter níveis de motivação satisfatórios, embora as questões organizacionais tenham obtido

piores *scores* relativamente aos restantes domínios, sendo esta uma área que merece maior reflexão e melhoria.

## ABSTRACT

**Background:** Labour motivation has been gaining a prominent status in organizational performance, with focus on strategic management, individual and group performance, quality and success of results. The purpose of this study is to evaluate professional motivation of anaesthesiologists in Portugal and different sociodemographic and professional groups.

**Methods:** A transversal observational analytical and descriptive study, conducted through a questionnaire sent by e-mail to all anaesthesiologists of Portuguese Anaesthesiology Society. The questionnaire has 16 questions of demographic and professional order and 28 questions directed to labour motivation. A descriptive and exploratory analysis of the data was performed through SPSS 24.0®.

**Results:** A total of 110 physicians responded to the survey. The motivation scores were always equal or greater than 3 in all of domains. Work organization was the domain with the lowest motivation score, and attendings had worse scores when compared to residents ( $p < 0.05$ ). Anesthesiologists working in non-university hospitals, those with private activity and singles appear to be more motivated ( $p < 0.05$ ).

**Discussion:** The motivational results may be considered satisfactory and encouraging, although we must take into account that answers to this questionnaire most likely came from motivated anesthesiologists who answered voluntarily.

**Conclusion:** Anaesthesiology residents and attendings seem to maintain satisfactory levels of motivation, although organizational performance received worse scores than other domains of the questionnaire and this is an issue that justifies further reflection and improvement.

Autor Correspondente/Corresponding Author\*:

Luis Carlos Silva Ferreira

Morada: Cova da Ponte 3220-190 Miranda do Corvo, Portugal.

E-mail: luis.ferreira.f7@gmail.com

## INTRODUÇÃO

Numa perspetiva de gestão estratégica moderna em organizações de saúde, a motivação profissional é uma das condições a ter em conta. Torna os serviços mais dinâmicos, produtivos e com maior qualidade. Permite o atingimento de boas práticas e o alcance de maiores níveis de satisfação dos profissionais e dos doentes.<sup>1</sup>

Segundo a Organização Mundial de Saúde a desmotivação está entre as 10 principais causas de ineficiência dos recursos de saúde.<sup>2</sup>

Sem um número adequado de profissionais de saúde motivados, competentes e treinados, os sistemas nacionais de saúde não funcionam, constituindo uma ameaça à melhoria global dos cuidados de saúde prestados.

A motivação do *staff* médico é um dos componentes *major* de sucesso de qualquer sistema de saúde. Por isso, estudar e compreender a sua motivação ocupa um lugar central no estudo da gestão dos recursos humanos, tanto no setor privado como no público.<sup>3</sup>

O termo motivação tem vindo a ser discutido e concetualizado por vários investigadores. De uma forma geral, pode ser definido como o “conjunto de forças energéticas que têm origem, quer no indivíduo, quer fora dele, e que moldam o comportamento de trabalho, determinando a sua forma, direção, intensidade e duração”.<sup>4</sup>

Várias são as teorias de concetualização da motivação laboral. Distinguem-se dois grandes grupos: as teorias de conteúdo e as teorias cognitivas do processo. As primeiras centram-se no que motiva o indivíduo e as segundas focam-se no meio, tentando compreender as condições necessárias à existência e manutenção da motivação.<sup>5,6</sup>

Como exemplos de teorias de conteúdo, salientam-se: as teorias das necessidades hierárquicas de Maslow (necessidades básicas, segurança, necessidades sociais, auto-estima e auto-realização), a teoria bifatorial de Frederick Herzberg e a teoria das necessidades adquiridas de McClelland (necessidades de realização de associação e de poder).

De entre as teorias cognitivas do processo destacam-se: a teoria da equidade de Adams (baseada no sentimento de igualdade e justiça) e a teoria de *vroom* (baseado no comportamento, na busca máxima da satisfação).<sup>5,7</sup>

Não existem dados bibliográficos conclusivos relativamente à melhor aplicabilidade de cada uma.

No sentido de integrar as diferentes teorias num só modelo de avaliação da motivação, desenvolveram-se inquéritos que abrangem e avaliam as suas diferentes dimensões.<sup>8</sup>

Até à data são conhecidos 2 inquéritos traduzidos e validados para Portugal: o questionário dos motivos de McClelland e a Escala Multi-Fatorial de Motivação no Trabalho, também conhecido, por Multi-Moti.<sup>8,9</sup>

Em ambiente laboral, a motivação tem aspetos individuais, tais como a realização pessoal, o desempenho e o envolvimento

emocional; e tem fatores de ordem organizacional, que ocupam um papel relevante na motivação individual e do grupo.<sup>1</sup>

No momento em que são conhecidas elevadas taxas de “*burnout*” em saúde, nomeadamente na classe médica, os processos de motivação laboral devem ser temas de reflexão e interesse. A avaliação periódica da motivação dos trabalhadores deve realizar-se de forma a detetar disfunções, organizacionais ou outras, corrigi-las ou melhorá-las. Assim, atingem-se elevados níveis de produtividade, eficiência e qualidade nos cuidados de saúde prestados.<sup>10</sup>

O objetivo deste estudo é avaliar o grau de motivação profissional dos anestesiologistas em Portugal e perceber se existem diferenças motivacionais entre os vários grupos sociodemográficos.

## MATERIAL E MÉTODOS

Estudo observacional transversal, descritivo e analítico dirigido a médicos internos de formação específica e especialistas de Anestesiologia a trabalhar em Portugal, entre os meses de outubro a dezembro 2017.

Foi enviado por correio eletrónico, um questionário de autopreenchimento com 44 questões constituído por 2 partes: Caracterização sociodemográfica e profissional (constituída por 16 questões) e a Escala Multi-Fatorial de Motivação no Trabalho ou Multi-Moti (constituída por 28 questões).

A Escala Multi-Moti é um questionário traduzido e validado para português em 2006, que avalia a motivação profissional.<sup>10</sup> Este questionário é composto por 28 questões e está dirigido e validado para qualquer classe profissional. Avalia quatro dimensões da motivação laboral: Organização do Trabalho (OT), Motivação para o Desempenho Profissional (MD), Realização e Progressão Profissionais (RP) e Envolvimento Emocional (EE), com resposta em escala tipo Likert (1= “discordo totalmente”, 2= “discordo”, 3= “não discordo nem concordo”, 4= “concordo” e 5= “concordo totalmente”) (Tabela 1).<sup>10</sup>

O domínio OT reflete a forma como o trabalho está estruturado, em aspetos ligados à existência de variedade de tarefas, identidade e significado das tarefas, autonomia e *feedback*. O domínio MD debruça-se sobre a existência de objetivos e metas orientadoras para a ação e como estes fatores influenciam a motivação e o grau de auto-eficácia e auto-avaliação. O domínio RP está ligado a aspetos de necessidade de realização pessoal, de poder e de afiliação. O domínio EE faz uma abordagem afetiva, instrumental e normativa no sentido do envolvimento e comprometimento afetivo das pessoas com os serviços.<sup>10</sup>

Os dados foram codificados e processados através do programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 24. A distribuição normal da amostra foi verificada através da assimetria e achatamento. Foi realizada a análise

**Tabela 1. Modelo Conceptual do Questionário Multi-fatorial de Motivação no Trabalho (Multi-Moti)**

Domínio	Questão (resposta de Likert de 1 a 5)
<b>Organização no Trabalho (OT)</b>	1. Esta organização tem condições de trabalho satisfatórias
	2. Sinto-me realizado com as funções que desempenho na organização
	3. Sinto-me satisfeito com a minha remuneração
	4. O "feedback" que recebo no trabalho contribui enquanto fator motivacional
	5. Todos os funcionários da organização participam nos processos de tomada de decisão
	6. Considero que trabalho num ambiente de cooperação entre colegas
	7. A organização permite o desenvolvimento dos objetivos profissionais
<b>Motivação para o Desempenho Profissional (MD)</b>	8. Considero que as avaliações periódicas me motivam
	9. Gostaria de ser avaliado(a) no meu desempenho periodicamente
	10. No desempenho de tarefas é importante demonstrar alguma emotividade
	11. Gosto de ser avaliado(a) no desempenho das tarefas
	12. Habitualmente desenvolvo estratégias para alcançar as minhas metas
	13. Tarefas diversificadas são importantes para o bom desempenho das funções
	14. Existe competitividade no meu grupo de trabalho
<b>Realização e Progressão Profissionais (RP)</b>	15. Ter perspectivas de carreira é importante para a minha motivação no trabalho
	16. Gostaria de desempenhar funções com maior responsabilidade
	17. Sinto-me com capacidade para gerir um grupo de trabalho
	18. Sinto necessidade de crescer cada vez mais na minha função
	19. Se existissem prémios atribuídos aos melhores funcionários, percebia-os como um fator de motivação profissional
	20. Um dos meus objetivos é alcançar o cargo mais elevado dentro da organização
	21. Sinto-me motivado(a) quando o trabalho é elogiado pelo meu superior
<b>Envolvimento Emocional (EE)</b>	22. Normalmente considero-me uma pessoa com grande motivação
	23. Considero o meu trabalho monótono
	24. Sinto-me envolvido(a) emocionalmente com a organização
	25. Os meus conhecimentos são determinantes na forma de trabalhar
	26. Aborreço-me quando não compreendo a finalidade das minhas funções
	27. Identifico-me com a função que desempenho
	28. Trabalharia com maior empenho se existissem formas de remuneração alternativa

LEGENDA:  
Os itens 1 a 7 medem a motivação tendo em vista a organização do trabalho, os itens 8 a 14 estão associados à motivação para o desempenho. As questões 15 a 21 avaliam dimensões referentes aos motivos de realização e poder. Por último, os itens 22 a 28 reportam-se a aspetos de motivação ligados ao envolvimento.

descritiva através de frequências absolutas e relativas para as variáveis categóricas; através da média e desvio padrão para as variáveis contínuas com distribuição normal e através da mediana, máximo e mínimo para as variáveis contínuas sem distribuição normal.

Para cada questionário Multi-Moti respondido e para cada domínio foi calculado a média aritmética das respostas. Para a comparação de variáveis categóricas e contínuas entre dois grupos foram utilizados os testes *t* de Student e Mann-Whitney e para comparação entre três grupos o teste de ANOVA. Na comparação entre duas variáveis contínuas foi utilizada a correlação de Spearman. Considerou-se significado estatístico valores de  $p < 0,05$ .

## RESULTADOS

Responderam ao questionário 110 médicos: 56 internos e 54 especialistas (Tabela 2).

De acordo com os últimos censos de anestesiologia em Portugal (1280 especialistas no SNS + 262 especialistas, incluindo os aposentados e exclusivos do privado + 363

**Tabela 2. Análise Descritiva da Amostra**

Variável	n (%)
<b>Género</b>	Feminino 80 (72,7%)
	Masculino 30 (27,3%)
<b>Idade</b>	25-35 anos 73 (66,4%)
	36-45 anos 18 (16,4%)
	46-55 anos 10 (9,1%)
	56-65 anos 9 (8,2%)
<b>Situação familiar</b>	Solteiro 48 (43,6%)
	Casado/união de facto 58 (52,7%)
	Divorciado/separado 4 (3,6%)
<b>Filhos</b>	Sim 41 (37,3%); Não 69 (62,7%)
<b>Hospital Universitário</b>	Sim 67 (60,9%); Não 43 (39,1%)
<b>Região hospital</b>	Norte 32 (29,1%)
	Centro 48 (43,6%)
	Sul 28 (25,5%)
<b>Grau carreira</b>	Interno 56 (50,9%)
	Especialista 54 (49,1%)
<b>Ano internato (internos)</b>	1º ano - 9 (8,2%)
	2º ano - 21 (19,1%)
	3º ano - 6 (5,5%)
	4º ano - 13 (11,8%)
	5º ano - 7 (6,4%)
<b>Atividade hospitalar</b>	Público 88 (80,0%)
	Privado 2 (1,8%)
	Ambos 20 (18,2%)
<b>Carga horária</b>	Menos de 20 horas: 1 (0,9%)
	20-40 horas: 11 (10,0%)
	Mais de 40 horas: 98 (89,1%)
<b>Anos carreira (Especialista)</b>	Menos de 5 anos 19 (17,3%)
	Entre 5 a 10 anos 11 (10,0%)
	Mais de 10 anos 24 (21,8%)
<b>Lazer</b>	Sim 91 (82,7%); Não 19 (17,3%)
<b>Doença crónica</b>	Sim 17 (15,5%); Não 93 (84,5%)
<b>Medicação</b>	Sim 28 (25,5%); Não 82 (74,5%)
<b>Álcool/tabaco/drogas</b>	Sim 27 (24,5%); Não 83 (75,5%)

internos de formação específica), obteve-se um rácio de resposta de 5,8% (3,5% para os especialistas e 15,4% para os internos).<sup>11</sup> A maioria dos profissionais participantes foram mulheres (72,7%), casados ou em união de facto (52,7%), sem filhos (62,7%), a trabalhar num hospital universitário (60,9%), no setor público (80,0%) e com uma carga horária semanal superior a 40 horas (89,1%).

No que diz respeito aos resultados do questionário Multi-Moti, para a amostra total obteve-se uma mediana de 4,0 (sendo 5 o valor máximo de *score*) em todos os domínios, exceto no domínio Organização do Trabalho (mediana de 3,0). Apenas no domínio OT ( $p=0,027$ ) se obteve diferença estatisticamente significativa entre internos ( $3,23 \pm 0,85$ ) e especialistas ( $2,80 \pm 1,17$ ) (Tabela 3).

Foram comparados os diferentes domínios do questionário Multi-Moti com as diferentes variáveis sócio-demográficas e profissionais estudadas, sendo apenas apresentados os resultados que evidenciaram diferença estatisticamente significativa ( $p<0,05$ ).

Registaram-se diferenças de motivação no domínio Organização do Trabalho nos anestesiologistas com diferentes situações familiares. Os solteiros têm níveis de motivação superior ( $3,33 \pm 0,93$ ) com significado estatístico

( $p=0,027$ ) quando comparados com os anestesiologistas casados ou em união de facto ( $2,81 \pm 1,08$ ) (Tabela 4). Não se verificaram diferenças nos restantes domínios.

Ainda no domínio Organização do Trabalho, verificou-se que os anestesiologistas que exercem a sua atividade somente no sector privado evidenciaram níveis de motivação superiores ( $4,50 \pm 0,71$ ), com significado estatístico ( $p=0,039$ ). No domínio Realização e Progressão Profissionais a motivação foi superior nos que exercem em ambos os sectores, ou seja, público e privado ( $4,15 \pm 0,99$ , com  $p=0,041$ ) (Tabela 5). Não se verificaram diferenças nos restantes domínios.

No domínio Realização e Progressão Profissionais (Tabela 6), os anestesiologistas que trabalham em hospitais não universitários apresentam maiores valores de motivação ( $4,07 \pm 0,74$ ) comparativamente com os que exercem em hospitais universitários ( $p=0,034$ ). Não se verificaram diferenças nos restantes domínios.

## DISCUSSÃO

A participação neste estudo, apesar da crescente atualidade do tema, não foi a que seria desejável em termos de número de respostas obtidas (rácio de resposta de 5,8%). Não ficou claro se a baixa adesão ao estudo foi resultado da desmotivação

**Tabela 3. Níveis de Motivação Observados na Amostra Total e nos Subgrupos de Internos e Especialistas**

Domínio	Amostra total		Internos		Especialistas		Valor p
	Média ± DP	Mediana	Média ± DP	Mediana	Média ± DP	Mediana	
Organização no Trabalho (OT)	3,02 ± 1,04	3,00	3,23 ± 0,85	3,00	2,80 ± 1,17	3,00	*0,027
Motivação para o Desempenho Profissional (MD)	3,65 ± 0,68	4,00	3,73 ± 0,70	4,00	3,54 ± 0,66	4,00	0,227
Realização e Progressão Profissionais (RP)	3,85 ± 0,91	4,00	3,93 ± 0,81	4,00	3,78 ± 1,00	4,00	0,388
Envolvimento Emocional (EE)	3,99 ± 0,84	4,00	3,93 ± 0,81	4,00	4,06 ± 0,88	4,00	0,266

LEGENDA:  
Comparação dos níveis de motivação entre internos e especialistas. Teste t de *student*: domínios Organização no Trabalho, Motivação para o Desempenho Profissional e Realização e Progressão Profissionais (distribuição normal); teste Mann-Whitney: domínio Envolvimento Emocional (distribuição não normal). \* $p<0,05$

**Tabela 4. Níveis de Motivação Profissional nas Diferentes Situações Familiares**

Variável	Domínio	Solteiro	Casado/União de facto	Divorciado	Valor p
Situação familiar	Organização no Trabalho (OT)	3,33 ± 0,93	2,81 ± 1,08	2,25 ± 0,50	*0,027
	Motivação para o Desempenho Profissional (MD)	3,77 ± 0,63	3,55 ± 0,73	3,75 ± 0,50	0,251
	Realização e Progressão Profissionais (RP)	3,96 ± 0,77	3,76 ± 1,03	4,00 ± 0,00	0,506
	Envolvimento Emocional (EE)	4,00 ± 0,83	3,98 ± 0,89	4,00 ± 0,00	0,994

**Tabela 5. Níveis de Motivação Profissional Quanto à Atividade Hospitalar**

Variável	Domínio	Público	Privado	Ambos	Valor p
Atividade hospitalar	Organização no Trabalho (OT)	3,08 ± 0,93	4,50 ± 0,71	2,60 ± 1,35	*0,039
	Motivação para o Desempenho Profissional (MD)	3,69 ± 0,68	3,00 ± 0,00	3,55 ± 0,69	0,277
	Realização e Progressão Profissionais (RP)	3,82 ± 0,86	2,50 ± 0,71	4,15 ± 0,99	*0,041
	Envolvimento Emocional (EE)	4,01 ± 0,75	4,00 ± 0,00	3,90 ± 1,21	0,869

LEGENDA:  
Teste utilizado: ANOVA. \* $p<0,05$

**Tabela 6. Níveis de Motivação Profissional Quanto ao Tipo de Hospital**

Variável	Domínio	Universitário	Não Universitário	Valor p
Tipo de hospital	Organização no Trabalho (OT)	2,97 ± 1,13	3,09 ± 0,90	0,548
	Motivação para o Desempenho Profissional (MD)	3,70 ± 0,68	3,58 ± 0,70	0,371
	Realização e Progressão Profissionais (RP)	3,72 ± 0,98	4,07 ± 0,74	*0,034
	Envolvimento Emocional (EE)	3,99 ± 0,79	4,00 ± 0,93	0,549

LEGENDA:  
 Teste t de *student*: domínios Organização no Trabalho, Motivação para o Desempenho Profissional e Realização e Progressão Profissionais (distribuição normal); Teste Mann-Whitney: domínio Envolvimento Emocional (distribuição não normal). \* $p < 0,05$

dos profissionais ou da ineficácia do meio escolhido para divulgação dos questionários; por exemplo, alguns *e-mails* não ativos, incorretos, envio direto para o *spam* ou colegas sem *e-mail* disponível.

Como esperado, a taxa de resposta foi superior nos internos face aos especialistas (3,5% para os especialistas e 15,4% para os internos). Tal resultado pode dever-se à maior disponibilidade e solidariedade dos primeiros na participação neste tipo de estudos; seja por maior consciencialização da sua importância do ponto de vista curricular, seja por reconhecimento do que pode ser modificado em prol de uma melhoria na atividade profissional.

Por outro lado, a limitação verificada na taxa de resposta dos médicos especialistas pode relacionar-se com a aptidão natural dos médicos internos, mais jovens, para o meio *online*. Até à data são poucos os estudos que utilizaram este instrumento de medição, dificultando a comparação de resultados. Neste estudo, os *scores* médios motivacionais obtidos foram sempre iguais ou superiores a 3 (numa escala de 1 a 5) em todos os domínios. Deste modo, pode considerar-se que os níveis motivacionais dos médicos anestesiologistas são satisfatórios e encorajadores, apesar dos conhecidos níveis de “*burnout*” em saúde. Os resultados obtidos sugerem a motivação dos profissionais de saúde na sua atividade profissional e melhoria na prestação de cuidados.

A motivação laboral relacionada com a organização no trabalho obteve os piores resultados (3,02 ± 1,04), comparativamente aos restantes domínios, corroborando a necessidade de implementar novas estratégias de gestão nas unidades de saúde. No entanto, a reestruturação da organização de serviços é muitas vezes difícil, por estar intimamente ligada a políticas de saúde e fatores económicos. Muitas questões se colocam perante este resultado: poderemos motivar os profissionais amplificando os outros domínios?

Será necessário desenvolver mais objetivos e metas de forma a exponenciar o desempenho profissional de cada um? Incitar a subspecialização nas diferentes áreas da anestesiologia, proporcionando rotinas de equipa, de modo a proporcionar um maior sentimento de realização e progressão profissional? Que impacto teria um maior investimento nas relações interpessoais?

Os anestesiologistas solteiros apresentam níveis motivacionais superiores, quando comparados com os casados ou em união de facto. Tendencialmente, os primeiros são internos ou recém-especialistas, correspondendo a graus da carreira médica em que as questões relacionadas com a organização no trabalho (condições de trabalho, remuneração, tomada de decisão), não parecem pesar na sua motivação laboral. Os segundos, possivelmente devido à situação familiar e experiência profissional, valorizam mais estas questões.

Apesar do aparente impacto da situação familiar nos níveis motivacionais, há outros domínios onde surpreendentemente isso não se verifica. É de salientar que os indivíduos casados ou em união de facto, com outras motivações de ordem de vida pessoal, conseguem manter motivação a nível profissional. O que pode evidenciar o caráter imparcial e vinculativo da classe médica à sua profissão, independentemente da esfera pessoal. A existência de filhos é outro aspeto que consolida esta interpretação, visto que este fator não demonstrou modificar a motivação laboral.

O contexto económico e empresarial inerente à gestão dos recursos materiais e humanos no setor privado, tem grande impacto nas questões relacionadas com a organização no trabalho. Neste domínio, a maior motivação dos anestesiologistas que exercem atividade exclusivamente neste setor pode ser assim justificada.

Curiosamente os anestesiologistas que acumulam atividade laboral no setor público e privado evidenciaram níveis motivacionais superiores na Realização e Progressão Profissional, ao contrário dos colegas com atividade exclusivamente privada (com *scores* mais baixos).

A interpretação dos resultados referentes à atividade hospitalar poderá ser enviesada por vários fatores. Por um lado, apenas dois participantes no estudo exercem exclusivamente no setor privado, o que retira força ao significado estatístico. Por outro lado, grande parte do setor público corresponde a internos, o que descredibiliza a comparação entre este setor e o privado. Pode ainda acrescentar-se a questão de existirem hospitais públicos de gestão pública e de gestão privada, algo que não foi inquirido neste estudo.

Os anestesiologistas que exercem a sua atividade em hospitais não universitários apresentaram maior motivação

profissional no domínio da Realização e Progressão Profissionais. Estas unidades hospitalares são habitualmente constituídas por serviços com menos anestesiologistas, em ambientes mais “familiares” e com menor competitividade, tornando-se mais fácil atingir cargos mais elevados dentro da organização. Contudo, pode questionar-se o motivo pelo qual estes anestesiologistas não evidenciam resultados superiores nos outros domínios, particularmente na Organização no Trabalho.

Apesar dos resultados satisfatórios, deve ter-se em conta, que uma das limitações de qualquer inquérito de motivação laboral opcional é que os trabalhadores menos motivados, à partida, têm tendência a não participar nestes estudos.

Outra das limitações deste trabalho foi a não especificação do contexto laboral da motivação medida nos médicos com atividade mista, isto é, não foi identificada se a motivação laboral avaliada se referia ao contexto privado ou ao público. Este trabalho é inovador, pois existem poucos estudos nesta área a utilizar o questionário português Multi-Moti, que é o mais completo instrumento de avaliação da motivação quando comparado com os instrumentos de McClelland.

Outros estudos nesta área demonstram elevada relevância, pois só com médicos motivados, se consegue atingir objetivos, progredir e ensinar mais e melhor aos nossos pares, proporcionando qualidade e segurança nos cuidados de saúde.

Salienta-se, por isso, a necessidade de maior sensibilização dos profissionais, serviços e da investigação nas áreas de gestão de recursos humanos e liderança. Para além dos aspetos mais “técnicos”, é necessário criar um ambiente de trabalho saudável, indo de encontro com as expectativas individuais e de grupo.

## CONCLUSÃO

A realização deste estudo permitiu conhecer a motivação, em contexto laboral, dos anestesiologistas que trabalham em Portugal e comparar níveis de motivação entre diferentes grupos sócio-demográficos. Apesar de estarmos no momento conturbado de novas políticas de saúde demasiado economicistas, a motivação no trabalho dos anestesiologistas parece estar presente. No entanto, a motivação relacionada com questões organizacionais é a que apresenta piores *scores*. A avaliação regular da motivação laboral dos anestesiologistas em Portugal, constitui um desafio para o futuro nas novas políticas de gestão.

## AGRADECIMENTOS

À Sociedade Portuguesa de Anestesiologia pela divulgação dos questionários a todos os associados.

A todos os anestesiologistas, internos de formação específica e especialistas que dispensaram algum do seu tempo, respondendo ao questionário.

### Responsabilidades Éticas

**Conflitos de interesse:** Os autores declaram não possuir conflitos de interesse.

**Suporte financeiro:** O presente trabalho não foi suportado por nenhum subsídio ou bolsa.

**Confidencialidade de dados:** Os autores declaram ter seguido os protocolos do seu centro de trabalho acerca da publicação dos dados.

### Ethical Disclosures

**Conflicts of interest:** The authors have no conflicts of interest to declare.

**Financing support:** This work has not received any contribution, grant or scholarship.

**Confidentiality of data:** The authors declare that they have followed the protocols of their work center on the publication of data.

Submissão: 18 de outubro, 2018 | Aceitação: 22 de fevereiro, 2019

Received: 18th of October, 2018 | Accepted: 22nd of February, 2019

## REFERÊNCIAS

1. Goncharuk AG. Exploring a motivation of medical staff. *Int J Health Plann Manage.* 2018;33:1013-23. doi: 10.1002/hpm.2555.
2. World Health Organization. *The World Health Report - Health Systems Financing: The Path to Universal Coverage.* Geneva: WHO; 2010.
3. A Siyam, MR Dal Poz. Migration of health workers: WHO code of practice and the global economic crisis. Geneva: World Health Organization; 2014.
4. Pinder CC. *Work Motivation in Organizational Behaviour.* London: Psychology Press; 1998.
5. Tsounis A, Sarafis P, Bamidis P. Motivation among physicians in Greek public health-care sector. *Br J Med Res.* 2014;4:1094-1105.
6. Lobos J. Teorias sobre motivação no trabalho. *Rev Admin Empresas.* 1975;15:17-25.
7. Maslow AH. A theory of human motivation. *Psychol Rev.* 1943;50:370-96.
8. Ferreira A, Diogo C, Ferreira M, Valente AC. Construção e validação de uma Escala Multi-Factorial de Motivação no Trabalho (Multi-Moti). *Comportamento Organizacional Gestão.* 2006;12:187-98.
9. Rego, A. Os motivos de sucesso, afiliação e poder: desenvolvimento e validação de um instrumento de medida. *Análise Psicol.* 2000;18:335-44.
10. Marôco J, Marôco AL, Leite E, Bastos C, Vazão MJ, Campos J. Burnout em profissionais de saúde portugueses: uma análise a nível nacional. *Acta Med Port.* 2016;29: 24-30. doi: 10.20344/amp.6460.
11. Lemos P, Guedes A, Mourão J, Lima JF, Veiga J, Chedas M, et al. Censos 2017: Existe número suficiente de anestesiologistas em Portugal? *Acta Med Port.* 2018;31:254-64. doi: 10.20344/amp.10094.