

**10 - 1 | 2022**

---

**Motivação e avaliação de desempenho dos enfermeiros na administração pública portuguesa, durante a pandemia COVID-19**

*Motivation, performance evaluation management during the pandemic period Severe Respiratory Acute Syndrome from the perspective of nurses working in the public sector*

**Cecília Pinto | Ana dos Santos | Sónia Merciano | Diogo Bessa | Ana Pereira | Margarida Piteira**

---

**Versão eletrónica**

URL: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/> ISSN: 2182-9608

Data de publicação: 29-12-2022 Páginas: 19

**Editor**

Revista UI\_IPSantarém

**Referência eletrónica**

Pinto, C.; Santos, A.; Merciano, S.; Bessa, D.; Pereira, A.; Piteira, M. (2022). Motivação e avaliação de desempenho dos enfermeiros na administração pública portuguesa, durante a pandemia COVID-19. *Revista da UI\_IPSantarém*. 10(1), e27780. <https://doi.org/10.25746/ruiips.v10.i1.27780>

## **MOTIVAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS ENFERMEIROS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PORTUGUESA, DURANTE A PANDEMIA COVID-19**

**Motivation, performance evaluation management during the Severe Respiratory Acute Syndrome pandemic period from the perspective of nurses working in the public sector**

**Cecília Teresa Domingues Pinto**

Instituto Politécnico de Santarém - Escola Superior de Gestão e Tecnologia; Centro Hospitalar Universitário Lisboa Norte - Polo HPV, Portugal

[210100398@esg.ipsantarem.pt](mailto:210100398@esg.ipsantarem.pt)

**Ana Margarida Noronha Narra dos Santos**

Instituto Politécnico de Santarém - Escola Superior de Gestão e Tecnologia; Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE, Portugal

[210100047@esg.ipsantarem.pt](mailto:210100047@esg.ipsantarem.pt)

**Sónia Raquel Silva Merciano**

Instituto Politécnico de Santarém - Escola Superior de Gestão e Tecnologia; Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil (IPO), Portugal

[210100043@esg.ipsantarem.pt](mailto:210100043@esg.ipsantarem.pt)

**Diogo Filipe Miranda Bessa**

Instituto Politécnico de Santarém - Escola Superior de Gestão e Tecnologia; Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, Portugal

[210100396@esg.ipsantarem.pt](mailto:210100396@esg.ipsantarem.pt)

**Ana Teresa Pereira**

Instituto Politécnico de Santarém - Escola Superior de Gestão e Tecnologia; Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE, Portugal

[210100054@esg.ipsantarem.pt](mailto:210100054@esg.ipsantarem.pt)

**Margarida Piteira**

## RESUMO

A avaliação de desempenho é essencial para que haja objetivos e metas bem delineados, para que todos os profissionais tenham a noção clara e evidente das suas funções e possam adquirir a capacidade de se adaptarem para gerir as suas motivações. Este estudo centra-se na avaliação de desempenho pelo sistema SIADAP e na forma como este influenciou a motivação dos enfermeiros em contexto pandémico por COVID-19. A abordagem metodológica é quantitativa, observacional e descritiva, ao qual foi aplicado um questionário a uma amostra de profissionais de enfermagem que exercem funções no setor público. Como resultado foram obtidos 60 respondentes de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 21 e os 60 anos, sendo a área de abrangência o centro e sul de Portugal. Conclui-se que o grau de motivação foi linear tanto na fase pré-pandémica como na fase pandémica e que a avaliação de desempenho pelo sistema SIADAP não é considerada justa, pois não reflete a quantidade e a qualidade dos cuidados de saúde prestados pelos enfermeiros. Foi ainda considerado que a avaliação de desempenho durante a Pandemia Covid-19 não constituiu um fator motivador para o desempenho profissional dos respondentes.

**Palavras-chave:** Avaliação de desempenho; SIADAP; motivação; pandemia; COVID-19

## ABSTRACT

Performance appraisal is essential for there to be well-defined objectives and goals, so that all professionals have a clear and evident notion of their functions and can acquire the ability to adapt to manage their motivations. This aims focuses on the performance evaluation by the SIADAP system and how it influenced the nurses' motivation in a pandemic context by COVID-19. The methodological approach is quantitative, observational, and descriptive, to which a questionnaire was applied to a sample of nursing professionals working in the public sector. As a result, 60 respondents of both sexes were obtained, aged between 21 and 60 years, with the coverage area being the center and south of Portugal. We concluded that the degree of motivation was linear in both the pre-pandemic and pandemic phases and that the performance evaluation by the SIADAP system is not considered fair because it does not reflect the quantity and quality of care provided by nurses. It was also considered that the performance evaluation during the Covid-19 Pandemic was not a motivating factor for the respondents' professional performance.

**Keywords:** Performance evaluation; SIADAP; motivation; pandemic; COVID-19

## 1. INTRODUÇÃO

Este estudo tem como objetivo adquirir e desenvolver conhecimentos relativamente à temática avaliação de desempenho pelo subsistema SIADAP - Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública, e se esta é geradora de motivação no desempenho das funções dos enfermeiros em contexto pandémicos por COVID-19.

A avaliação do desempenho dos enfermeiros do setor público é realizada através do SIADAP que, de acordo com o Manual SIADAP da Inspeção Geral das Atividades em Saúde (IGAS), tem como objetivos a “qualidade e excelência”, a “liderança e responsabilidade” e o “mérito e qualificação”, através da avaliação das competências; da monitorização da performance em relação aos objetivos traçados previamente; da qualidade, eficácia e eficiência dos serviços prestados; os resultados são expressos em 3 níveis (objetivo superado com pontuação 5, objetivo atingido com 3 de pontuação e de pontuação 1 quando o objetivo não foi atingido).

De acordo com Silva (2019) a avaliação de desempenho é um processo de análise estruturado e contínuo, sendo possível através da sua aplicação, não só entender o perfil do colaborador como também nortear as ações necessárias para adequar o processo ao desenvolvimento desse colaborador. Para além disso, permite ainda reunir a informação necessária e fundamentada no que diz respeito à progressão na carreira dos respetivos colaboradores.

Na visão de Almeida et al. (2021) referido por Guilhermino (2022, p. 121), define motivação como “o impulso que faz com que as pessoas ajam para atingir seus objetivos, fazendo com que os indivíduos deem o melhor de si para conquistar o que desejam, levando a se superarem e persistirem na realização do objetivo traçado, sendo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. Para Chiavenato (1999), a motivação depende da força, intensidade e da meta que se quer alcançar, é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos, condicionados pela capacidade de satisfazer ambições individuais.

Guilhermino (2022, p. 122) apoia-se em Vivaintra (2018) para referir que a motivação é um fator relevante aquando da avaliação de desempenho, uma vez que o objetivo da avaliação não é apenas avaliar, mas também “aperfeiçoar as funções exercidas, treinar e capacitar os colaboradores, assim incentivando-os a se aperfeiçoar na realização de seus trabalhos”.

A pandemia por COVID-19, vai alterar o mundo tal como o conhecíamos, sendo o COVID-19 uma doença infecciosa causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 (Severe Respiratory Acute Syndrome 2) e tem como principais sintomas febre, cansaço e tosse seca e é transmitida pelo ar, a 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde (WHO) declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, a 11 de março do mesmo ano foi caracterizada por pandemia, que se refere à distribuição geográfica da doença e não à sua gravidade. Estando a doença a propagar-se rapidamente a nível global e com a necessidade de internamento massivos em unidades de cuidados intensivos; reconversão de unidades de internamentos em unidades para doentes COVID-19; cancelamento de cirurgias e consultas, houve uma suspensão de quase todas as atividades normais hospitalares obrigatoriamente os hospitais tiveram que se reorganizar internamente para responder ao desafio (Campo, 2020). Nenhum sistema de saúde estava preparado para esta catástrofe (Campos, 2020). Os sistemas de saúde que em muitos países já fragilizados pelas sucessivas recessões económicas, com a falta de investimento crónico na saúde, falta de recursos humanos, falta de meios técnicos, falta de equipamentos de proteção individual, todas as unidades de saúde começaram a entrar em colapso, assistiu-se assim à suspensão da avaliação de desempenho (Terra, 2020).

Assim, com o presente estudo pretendeu-se responder à seguinte questão de investigação: Qual o impacto da avaliação de desempenho na motivação dos enfermeiros no decorrer do cenário pandémico por COVID-19?

Nesse sentido foi realizado um estudo exploratório e descritivo com abordagem quantitativa tendo sido aplicado um questionário com o objetivo de obter dados sobre diversos indicadores dentro do tema avaliação do desempenho e motivação no sentido de aferir a importância do processo de avaliação do desempenho na perspetiva dos enfermeiros.

Estruturalmente, no presente trabalho, será possível encontrar primeiramente um enquadramento teórico e o problema de investigação, em seguida será apresentada a descrição do método e técnicas de investigação. Posteriormente, apresentação dos resultados, apreciação crítica e, por fim, as considerações finais. Em anexo poderá ser consultado o questionário que serviu de base a este estudo e a análise detalhada dos resultados obtidos.

## **Enquadramento conceptual**

A “avaliação de desempenho dos trabalhadores assumem um papel central os resultados obtidos em relação aos objetivos previamente fixados. Os resultados devem ser medidos mediante indicadores previamente fixados que permitam, entre outros, a transparência e imparcialidade e a prevenção da discricionariedade” (SIADAP, 2017) “... tem uma aplicação universal, flexível e

adaptativa de modo a enquadrar as especificidades das várias administrações, dos serviços públicos, das carreiras e das áreas funcionais do seu pessoal e das exigências de gestão”.

A função dos Recursos Humanos (RH) é transversal a todas as atividades do desenvolvimento organizacional inerentes ao planeamento e gestão das pessoas (Carvalho & Felipe, 2014). Globalmente, e nas últimas décadas, a gestão de Recursos Humanos (GRH) sofreu alterações complexas, tendo a própria designação sido alterada. No contexto português, até à década de 80, esta função era denominada como gestão de pessoal e detinha uma natureza fortemente burocrática e hierarquizada e, conseqüentemente, centralizada. Posteriormente, adotou a designação de GRH com uma crescente orientação estratégica, flexibilidade e descentralização (Parreira & Moreira, 2017).

O desenvolvimento de estudos na área dos recursos humanos, veio comprovar uma relação entre a GRH e o desempenho dos trabalhadores, bem como o impacto da GRH nas pessoas e nos negócios (Guest & Birkbeck, 2006).

O desenvolvimento dos RH representa uma atividade que tem como finalidade aumentar o conhecimento profissional, as habilitações e competências interpessoais dos colaboradores da organização. O objetivo estratégico deve ser delineado na mesma direção e alcançado pelos esforços dos colaboradores, associado à criatividade e qualificações dos mesmos (Bernardino, 2021).

Carvalho e Filipe (2014), indicam que as principais orientações estratégicas da GRH se inserem nos domínios do desenvolvimento organizacional; do planeamento da aquisição e desenvolvimento de novas competências em colaboração com outras áreas funcionais; do planeamento da formação; da gestão da relação com organizações sindicais e da garantia do cumprimento dos direitos dos colaboradores, incluindo a legislação sobre higiene e segurança no trabalho; e do cumprimento dos princípios éticos e de responsabilidade social associados aos trabalhadores. Para além disso, a GRH é também responsável pela conceção dos sistemas de gestão de carreiras, remunerações e recompensas, seleção e recrutamento, avaliação de desempenho e avaliação da satisfação dos colaboradores.

A gestão de desempenho é um processo dentro da gestão estratégica que abrange os recursos humanos existentes numa organização. A partir de indicadores pré-definidos, a organização avalia a eficiência e eficácia de cada um dos seus colaboradores direcionando, posteriormente, o alinhamento das práticas de gestão de recursos humanos com a estratégia organizacional (Marques, 2017).

Para Chiavenato (2009), o desempenho corresponde ao comportamento individual que conduz o indivíduo a alcançar as metas definidas. Além disso, defende que no processo avaliativo, a existência de sistema de recompensas, e a percepção de que as mesmas dependem do investimento profissional que o indivíduo está disposto a realizar, estabelece uma relação perfeita entre custo-benefício.

Para além do desempenho, a motivação assume-se como um elemento de elevada relevância na compreensão do funcionamento das pessoas no contexto laboral e da sua produtividade organizacional.

Esta variável surge como a vontade de adotar níveis elevados de esforço com a missão de atingir as metas organizacionais, partindo do pressuposto que o esforço realizado conduzirá à satisfação de alguma necessidade individual (Ferreira et al., 2011). É abordada em diferentes perspetivas, como a hierarquia das necessidades de Abraham Maslow (1943) que publicou "A teoria da motivação humana" (com forte apoio na década de 60 do séc. XX), que defendia a participação e democratização do trabalho com intuito de criar ambientes laborais potenciadores do desempenho e do desenvolvimento (Bozyigit 2021; Cunha et al., 2016).

Por outro lado, Chiavenato (2009) refere-se ainda à avaliação de desempenho como um modelo de avaliação para diversas decisões de gestão ao nível de RH, que fornece informações de importante relevância nas tomadas de decisões necessárias à progressão profissional, à mobilidade e nos processos de despedimento/rescisão.

No contexto português, embora exista uma tentativa de aproximação da gestão pública à gestão privada, de acordo com Piteira e Magalhães (2018), a maioria das pessoas considera a Administração Pública (AP) pouco flexível, conservadora e burocrática, distanciando-se de medidas inovadoras.

Na AP, no que concerne ao paradigma prático avaliativo, o sistema utilizado é o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho para a Administração Pública (SIADAP). No ano de 2004, pela Lei n.º 10/2004 de 22 de março, foi criada a 1.ª geração regulamentada pelo decreto-lei n.º 19-A/2004, de 14 de maio. Posteriormente, sofreu várias reestruturações, tendo sido revista pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. A 2.ª geração ocorreu com a Lei n.º 66-B, de 31 de dezembro através da Lei do Orçamento de Estado de 2013 (Inspeção Geral da Atividade em Saúde, 2018).

Os objetivos gerais do SIADAP são promover a qualidade dos serviços e organismos da AP; direcionar os colaboradores na missão essencial do serviço, através de objetivos claros e critérios de avaliação transparentes; reconhecer o mérito; promover o trabalho em equipa; potenciar a comunicação entre hierarquias; e identificar necessidades formativas entre os colaboradores (Inspeção Geral da atividade em Saúde, 2018).

O SIADAP possui os subsistemas 1, 2 e 3, sendo que o último se refere à avaliação de desempenho dos trabalhadores. Esta avaliação, para além de reger-se por diferentes artigos legais do sistema jurídico português, é bienal e respeita ao desempenho nos dois anos civis anteriores. Para se desenrolar de forma regular e garantir rigor e objetividade, a lei estabelece um conjunto de condições. O sistema avaliativo exige um conjunto de requisitos, com enfoque nos seguintes critérios: “tempo de serviço”, “tempo de relação jurídica de emprego” e “contato funcional com o avaliador”. (Inspeção Geral da atividade em Saúde, 2018)

A implementação deste modelo de avaliação para além de assumir-se como um instrumento estratégico e crítico, pretende não só gerir pessoas, como obter ganhos de eficiência e produtividade, potenciando a redução da despesa crucial para a sustentabilidade da AP (Piteira & Magalhães, 2018).

Os profissionais de Enfermagem, independentemente do vínculo laboral que detém, são sujeitos à avaliação de desempenho através do SIADAP. Para Pereira & Moreira (2015, p. 5), os enfermeiros são “elementos fulcrais de qualquer organização de saúde”, pelo que é essencial que a avaliação de desempenho seja “uma força motivadora da melhoria do desempenho, com vista à satisfação pessoal, dos clientes e respetiva família, da organização, contribuindo para a melhoria contínua da qualidade dos cuidados.”

No contexto da pandemia por COVID-19, os enfermeiros tal como todos os profissionais que trabalharam no setor saúde tiveram necessidade de adquirir estratégias para lidar com a ansiedade, com o medo de eles próprios ficarem infetados e de infetarem as suas famílias, para isso os líderes tiveram que motivar as suas equipas: dando orientações claras e objetivas; com uma comunicação efetiva e escuta ativa; usar linguagem empática, dar apoio emocional e orientação às suas equipas (Hofmeyer & Taylor, 2021) foi determinante criar este tipo de estratégias para conseguirem ultrapassar o desconhecido e continuarem a prestar os melhores cuidados de saúde aos que deles necessitavam.

De acordo com Baskin & Bartlett (2021) a sobrevivência durante o período pandémico foi a motivação necessária para que os enfermeiros adquirissem capacidades de resiliência podendo estes, servir como fator de proteção para a depressão, ansiedade e *burnout*.

## 2. MÉTODOS

Tendo em conta a problemática do estudo e os objetivos anteriormente definidos tornou-se pertinente a realização de um estudo descritivo e exploratório de natureza quantitativa. O estudo centra-se em perceber como a avaliação de desempenho influencia a motivação dos enfermeiros durante este contexto pandémico.

Deste modo, como referido anteriormente, pretende-se responder à questão de investigação: Qual o impacto da avaliação de desempenho na motivação dos enfermeiros no decorrer do cenário pandémico por COVID-19? no sentido de confirmar a seguinte hipótese: A suspensão da avaliação

de desempenho no decorrer do cenário pandêmico por COVID-19 condicionou/influenciou a motivação dos enfermeiros.

Tendo em consideração esta questão de investigação e uma vez fundamentada no enquadramento conceptual e inserida no desenho de estudo, tornou-se essencial definir e caracterizar a população alvo do nosso estudo, bem como estabelecer os critérios de seleção para o mesmo. Neste sentido, o tipo de amostragem foram 60 participantes de ambos os sexos com idades compreendidas entre os 21 e os 60 anos no período em que decorreu o estudo. A amostra inclui enfermeiros a exercer funções no setor público, que mostraram disponibilidade para responder ao inquérito disponibilizado.

As técnicas metodológicas utilizadas para este estudo têm como objetivo dar resposta à questão de partida, o questionário apresentou-se como a melhor técnica de recolha de dados para este trabalho. Tendo sido utilizado como método o questionário com perguntas fechadas, não possibilitando respostas alternativas, sendo que as respostas às secções de motivação no trabalho e avaliação de desempenho são de acordo com a escala de intervalo do tipo Likert de concordância em 5 pontos, na qual (1) corresponde a Discordo Totalmente e (5) corresponde a Concordo Totalmente. O questionário foi elaborado com base no questionário do estudo de Lino (2020), tendo sido adaptado ao contexto da Pandemia COVID-19, de modo a satisfazer as exigências desta investigação.

O questionário aplicado no nosso estudo (Anexo 1) é constituído por quatro grupos: o primeiro caracteriza a amostra, o segundo é constituído por 5 premissas referentes à motivação no trabalho, o terceiro é composto por 7 questões sobre a avaliação de desempenho, e o último é constituído 7 questões direcionadas para a avaliação de desempenho durante a Pandemia Covid-19.

O questionário realizado pelo grupo de trabalho e posteriormente validado pela Professora Orientadora da Unidade Curricular, foi aplicado através de uma plataforma digital a uma amostra de sessenta enfermeiros que exercem funções em instituições prestadoras de cuidados de saúde públicas durante um período de 7 dias.

A recolha de dados respeita e assegura o cumprimento das regras do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) da UE. A comissão de ética consultada respondeu decidindo por unanimidade não haver cabimento a pronunciar-se sobre a emissão de um parecer favorável ou desfavorável nos moldes que lhe compete e, desse modo, dar sentido favorável ao prosseguimento com o referido questionário. Os dados recolhidos são anónimos, confidenciais, tratados informaticamente e armazenados em bases de dados específicas para o efeito. Para a análise estatística dos dados, é usado o programa Microsoft Office Excel®.

### **3. RESULTADOS**

Os enfermeiros inquiridos são predominantemente do género feminino (73,3%). Os inquiridos apresentam maioritariamente idades compreendidas entre os 31-45 anos (61,7%), entre os 46-60 anos (20%), e entre os 21-30 anos (18,3%). Com habilitações literárias: Licenciatura (41,7%) e com Mestrado (15%). Com formações complementares: Pós-licenciatura (25%) e Pós-graduação (18,3%).

Relativamente aos anos de exercício profissional, 30% da amostra de enfermeiros exerce funções entre 10-15 anos, 23,3% 15-20 anos e 16,7% mais de 20 anos. Em relação à progressão na carreira, 63,3% da amostra refere que não progrediu na carreira da profissão de enfermagem (Gráfico 1). No Gráfico 2 consta a distribuição da progressão na carreira, cronologicamente, dos 36,7% enfermeiros que tiveram alguma progressão ao longo da sua atividade profissional.

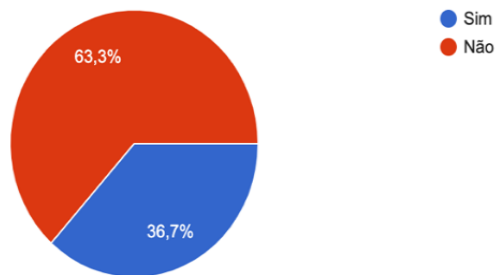


Gráfico 2 - Progressão na carreira de enfermagem

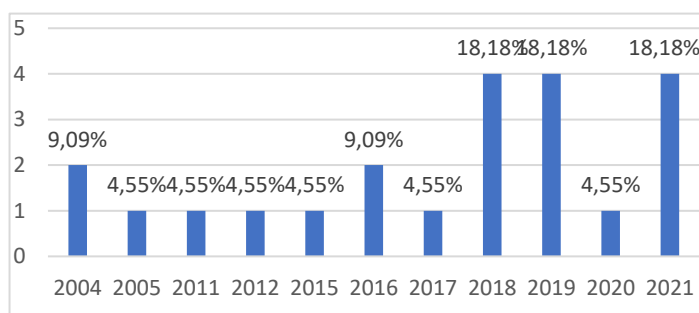


Gráfico 1 - Distribuição da progressão na carreira de enfermagem cronologicamente

Na afirmação “gosto do meu trabalho” Gráfico 3, 43,3% dos inquiridos concorda totalmente. Em relação à afirmação “sinto-me motivado com o meu trabalho”, as respostas foram heterogêneas, com 71,6% encontra-se motivada, enquanto 28,3% dos inquiridos não se sente nada motivado, como consta no Gráfico 4.

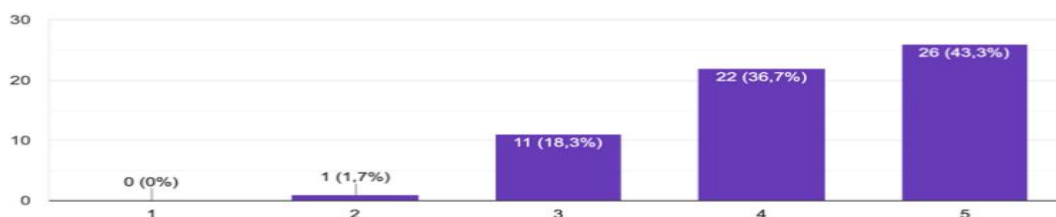


Gráfico 3 - Gosto do meu trabalho



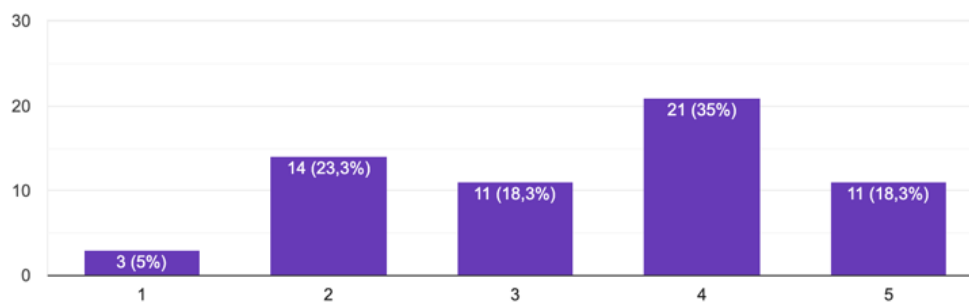


Gráfico 4 - Sinto-me motivado com o meu trabalho

A maioria dos inquiridos (80%) sente-se motivada quando o seu trabalho é elogiado pelo seu superior, enquanto os restantes ou lhes é indiferente ou o elogio não é fator de motivação (Gráfico 5). No Gráfico 6, as respostas dos inquiridos quanto ao apoio e cooperação por parte da chefia contribuíram para o grau de motivação, durante a Pandemia Covid-19: 28,3% dos respondentes não sentiu qualquer apoio por parte da chefia, ou seja, o líder não os motivou; 28,3% tiveram obtiveram pouco apoio e cooperação dos chefes, ou seja, não houve a motivação suficiente para as necessidades existentes; 43,4% tiveram apoio e cooperação o que foi um fator de motivação.

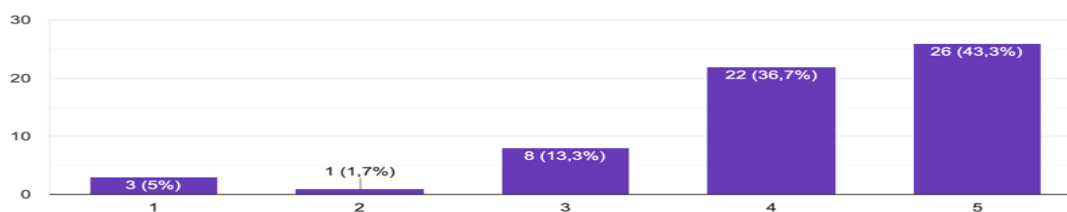


Gráfico 4 - Sinto-me motivado quando o meu trabalho é elogiado pelo meu superior

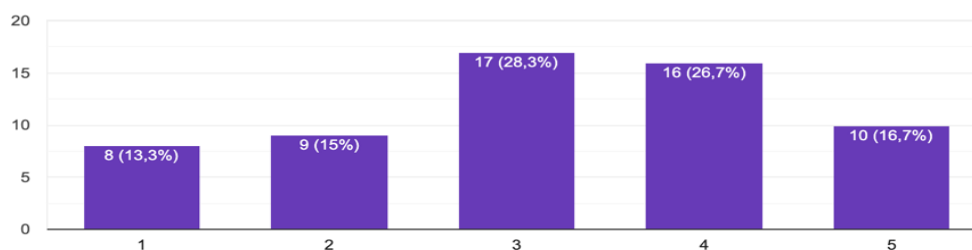


Gráfico 5 - Durante a Pandemia Covid-19, senti apoio e cooperação por parte da minha chefia que contribuiu para o meu grau de motivação

Em relação à premissa “durante a Pandemia Covid-19, senti-me motivado para desempenhar as minhas funções”, 36,7% dos inquiridos concordou e 16,7% concordaram totalmente (Gráfico 7).

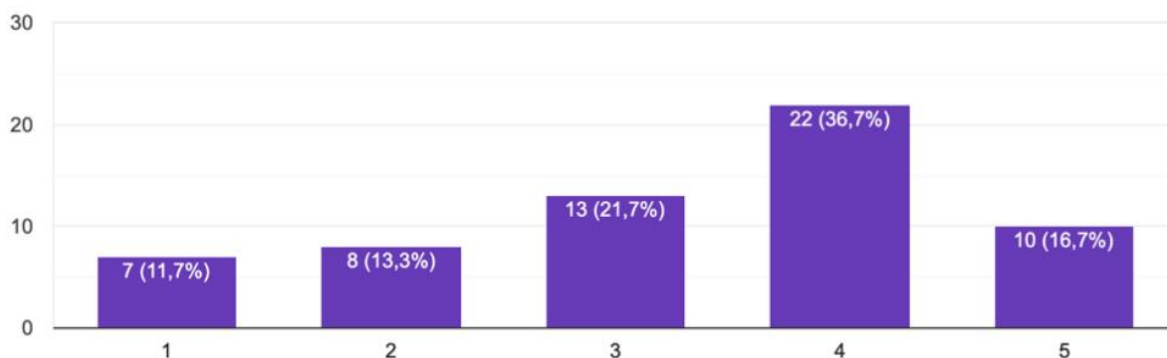


Gráfico 7 - Durante a pandemia Covid 19, senti-me motivado para desempenhar as minhas funções

No que respeita à suspensão da avaliação de desempenho durante a Pandemia Covid-19, a maioria dos inquiridos (68,3%) respondeu afirmativamente (Gráfico 8). Dos 68,3% que não foram avaliados, constata-se que 63,3% dos inquiridos ficaram insatisfeitos com a suspensão da avaliação de desempenho durante o período pandémico, enquanto os restantes dos respondentes não ficaram insatisfeitos (Gráfico 9).

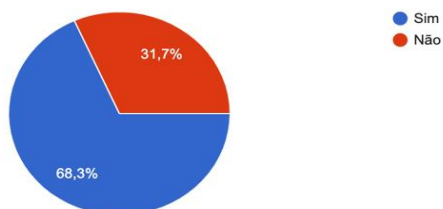


Gráfico 8 - A sua avaliação foi suspensa durante a pandemia Covid 19?

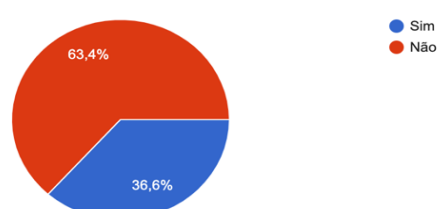


Gráfico 9 - Ficou satisfeito com esta suspensão?

Em relação à avaliação de desempenho ter sido prejudicada pela Pandemia Covid-19, as respostas dos inquiridos encontram-se similares, como consta no Gráfico 10.

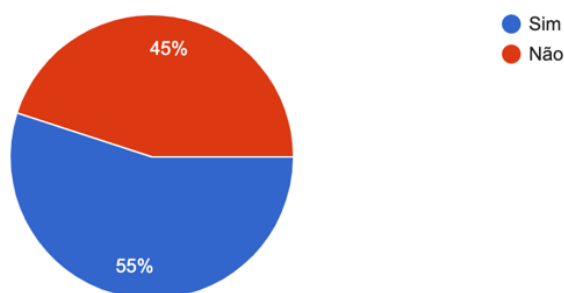


Gráfico 10 - Sente que a sua avaliação foi prejudicada pela Pandemia?

Por outro lado, através da análise do Gráfico 11, 60% dos inquiridos sentiu que o seu desempenho não foi valorizado durante a Pandemia Covid-19. Ainda de acrescentar que, na perspetiva da maioria dos inquiridos, as alterações ocorridas durante a Pandemia Covid-19 não melhoraram o seu desempenho profissional (Gráfico 12).

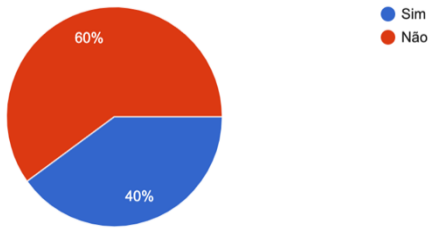


Gráfico 11 - Durante a Pandemia Covid-19 senti que o meu desempenho foi valorizado?

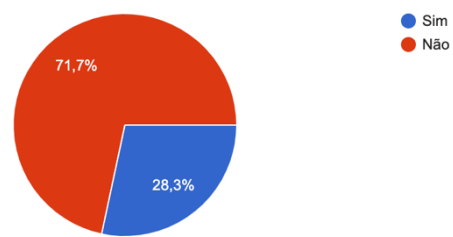


Gráfico 12 - As alterações ocorridas durante a Pandemia Covid-19 melhoram o meu desempenho profissional?

Na análise do Gráfico 13 constata-se que, a maioria dos inquiridos não considerou que a avaliação de desempenho durante a Pandemia Covid-19 pudesse ser um fator motivador para o seu desempenho profissional.

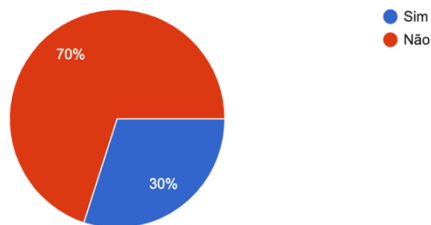


Gráfico 13 - Considero que a avaliação de desempenho durante a Pandemia é um fator motivador ao meu desempenho?

Na análise do Gráfico 14 verifica-se quando comparado a motivação no desempenho de funções no período pré-pandémico e durante a pandemia por COVID-19 não há diferenças estatisticamente significativas.

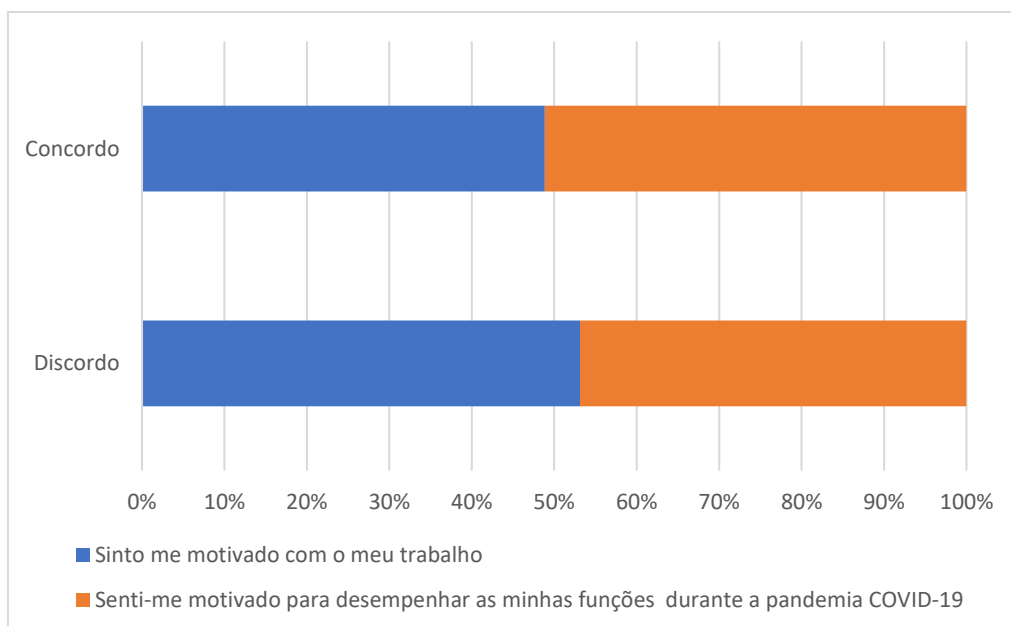


Gráfico 14 - "Sinto-me motivado com o meu trabalho pré-pandemia e durante a pandemia COVID-19"

#### 4. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Conforme foi possível verificar anteriormente, os enfermeiros inquiridos são predominantemente do género feminino (73,3%), o que está de acordo com a feminização da enfermagem, como indicam os dados estatísticos da OE referentes ao ano de 2021 que referem a existência de 66209 mulheres num universo de 80379 enfermeiros. Relativamente às idades dos enfermeiros da amostra deste estudo verificou-se que a sua maioria se encontra em os 31-45anos (61,7%), o que corrobora com os dados estatísticos da OE em 2021 que indicam que a faixa etária onde se insere o maior número de enfermeiros é entre os 36-40 anos, com cerca de 14803 enfermeiros, seguida da faixa etária entre os 31-35 anos com 11679 enfermeiros.

A amostra é composta por inquiridos que, na sua maioria, possuem como habilitações literárias a Licenciatura (41,7%) e com o Mestrado (15%). Com formação complementar 25% tem Pós-licenciatura (especialidade) e com Pós-graduação (18,3%), o que mais uma vez se encontra em consonância com os dados estatísticos da OE, em que é possível constatar que 62172 enfermeiros possuem a Licenciatura como grau académico, existindo ainda enfermeiros com mestrado e doutoramento. Através destes resultados podemos inferir que existe investimento na formação académica especializada.

Relativamente aos anos de exercício profissional, 30% da amostra de enfermeiros exerce funções entre os 10-15 anos, 23,3% entre 15-20 anos e 16,7% mais de 20 anos. Apesar dos anos de exercício profissional dos inquiridos, 63,3% da amostra refere que não progrediu na carreira da profissão de enfermagem o que poderá ser considerado um fator que influencia negativamente o grau de motivação destes profissionais de saúde. Uma vez que, mais de metade dos respondentes não progrediram na carreira: se não há progressão; não há aumentos salariais; aliado ao facto do não reconhecimento dos esforços; à falta de recursos humanos; e com a sobrecarga adicional de trabalho imposta pela pandemia, todo isto são fatores de desmotivação. Por outro lado, quando questionados relativamente ao apoio e cooperação por parte da chefia durante o período pandémico, verifica-se que 56,6% dos respondentes sentiu pouco ou nenhum apoio e colaboração por parte da chefia, o que também não contribui para a sua motivação. De acordo com Guilhermino (2022, p. 123) “existem outros pontos que também fazem com que o nível de satisfação diminua, são eles: corte na remuneração, não reconhecimento dos esforços, diminuição de pessoal e sobrecarga nas equipas.

Quando questionados quanto ao facto de se sentirem motivados quando elogiados pelo seu superior hierárquico e se gostam da sua profissão, em ambos os casos 80% dos inquiridos respondeu de forma positiva. É claramente importante que os superiores conheçam as suas equipas e colaboradores uma vez que e segundo Guilhermino (2022), para motivar alguém é essencial conhecer em que nível da hierarquia se encontra determinado indivíduo nesse momento, no sentido de tentar focar a satisfação nesse nível ou no que se encontra imediatamente acima. Quando se compara a variável motivação antes da pandemia e durante a pandemia por COVID-19 não há diferenças estatisticamente significativas. Tal como no desempenho das funções apenas 55% sentiu que are valorizado durante a pandemia por COVID-19. De acordo com Guilhermino (2022, p.128) citando Almeida et al. (2021), “embora praticamente nenhuma necessidade jamais seja satisfeita completamente, uma necessidade substancialmente satisfeita extingue a motivação”.

Quanto à avaliação de desempenho, apesar da maioria dos inquiridos referir que os objetivos a atingir são definidos antes do início do período de avaliação, as respostas são muito heterogêneas na questão relativa ao fato do avaliador explicar claramente o padrão de desempenho e também quanto ao fato do avaliador transmitir regularmente o feedback acerca do desempenho dos enfermeiros. Segundo Pereira e Magalhães (2018, p. 15), “o feedback possibilita a criação de uma relação de confiança entre o líder e o liderado, fazendo com que os avaliados desejem investir ainda mais no seu desenvolvimento, possibilitando o crescimento do seu desempenho e trazendo vantagens para si mesmos e para a organização”. Deste modo, pudemos inferir que o tipo de liderança tem também um papel determinante no que concerne à avaliação de desempenho e ao seu consequente efeito no grau de motivação dos enfermeiros.

Importa ainda referir que a avaliação do desempenho é vista pelos inquiridos como não refletindo o seu trabalho em termos de quantidade (55%) e de qualidade (54.2%), aliada ao fato de 63,3% da

amostra referir que não progrediu na carreira, o que poderá também contribuir para a desmotivação destes profissionais.

De acordo com Pereira e Moreira (2015, p.20) citando Thurston e McNall (2010) o processo de “avaliação de desempenho de uma organização pode ser uma ferramenta prática e útil para gerir a motivação e o desenvolvimento dos seus colaboradores, quando os mesmos o percecionam como sendo preciso e justo. Pereira e Moreira (2015, p.20) menciona ainda que atualmente, “a carreira de enfermagem vigente não implementada, os diversos vínculos contratuais, bem como a variedade de configurações jurídicas das organizações de saúde (OS) são fatores que precipitam a insegurança nos profissionais, incerteza e insatisfação quanto à sua AD”.

Durante a pandemia por SARS-CoV-2, aproximadamente 70% dos inquiridos refere que a sua avaliação do desempenho foi suspensa, com cerca de 63,4% dos inquiridos a manifestar a sua insatisfação com essa suspensão, uma minoria (5%) dos respondentes não ficaram insatisfeitos por essa suspensão. Verifica-se que 70% dos respondentes não considera que a avaliação de desempenho durante a pandemia COVID-19 possa ser um fator motivador para o seu desempenho profissional. O facto de não existir avaliação de desempenho, não há atribuição de pontos e sem pontos não há progressão na carreira para os profissionais de enfermagem (Decreto-Lei n.º 247/2009 e Decreto-Lei n.º 35/2014), sendo a progressão de carreira um fator gerador de motivação por paralelismo a não avaliação é um fator desmotivador.

Quando comparado a motivação no desempenho de funções no período pré-pandémico e durante a pandemia por COVID-19 não há diferenças estatisticamente significativas. Mas quando se analisa avaliação de desempenho/motivação, verifica-se que 70% dos respondentes não considera que avaliação desempenho durante a pandemia seja um fator motivador.

Por fim, importa ainda referir que, na perspetiva da maioria dos inquiridos, as alterações ocorridas durante a Pandemia Covid-19 não melhoraram o seu desempenho profissional e que estes não consideram que a avaliação de desempenho durante a pandemia COVID-19 pudesse ser um fator motivador para o seu desempenho profissional, o que pode ser explicado pela Pirâmide das Necessidades de *Maslow*, uma vez que nessa fase o prioritário para os enfermeiros era suprir as necessidades mais básicas (sobrevivência) e seria essa a promotora de motivação nestes profissionais.

## 5. CONCLUSÃO

A Pandemia afetou significativamente as dinâmicas de trabalho e exigiu uma reorganização completa dos modelos de gestão, incluindo assim os recursos humanos disponíveis. Para os profissionais de saúde, exigiu ainda uma readaptação às suas rotinas laborais e alterações na sua vida pessoal por forma a dar resposta às exigências profissionais.

No pico da pandemia, quando o foco estava na atividade assistencial aos doentes infetados por SARS-CoV-2, alguns enfermeiros viram a sua avaliação de desempenho suspensa. Essa realidade motivou a realização do presente estudo, cujo objetivo foi responder à questão de investigação **“Qual o impacto da avaliação de desempenho na motivação dos enfermeiros no decorrer do cenário pandémico por COVID-19?”**, sendo que a principal hipótese a ser verificada era que a suspensão da avaliação de desempenho no decorrer do cenário pandémico por Covid-19 condicionou/influenciou a motivação dos enfermeiros.

Após realização da análise dos dados colhidos através do questionário a enfermeiros do setor público, foi possível verificar que os níveis de motivação na fase pandémica por COVID-19 não sofreu alterações significativas em relação ao período pré-pandémico. E também a maioria dos enfermeiros inquiridos considerarem que a avaliação de desempenho durante a Pandemia Covid-19 não seria um fator motivador para o seu desempenho profissional. Assim, e como resposta à questão inicial de investigação, os dados obtidos não deram resposta absoluta para responder à pergunta inicial. Mas conclui-se que o grau de motivação foi linear tanto na fase pré-pandémica como na fase pandémica. Que um dos objetivos da avaliação de desempenho (qualidade e quantidade) não são refletidos a 100% o trabalho exercido pelos enfermeiros, ou seja, para metade dos inquiridos não é um sistema justo. Apesar da maioria dos respondentes afirmar que a chefia

transmite os objetivos e as metas definidas previamente. Através da questão realizada sobre a avaliação do desempenho se teve ou não impacto na motivação dos enfermeiros no decorrer do cenário pandémico por SARS-CoV-2, a maioria (70%) respondeu negativamente.

Por fim, importa frisar que os enfermeiros são elementos essenciais de qualquer organização de saúde e que na sua maioria gosta do trabalho que exerce apesar das vicissitudes que enfrentam diariamente.

Como limitações do estudo, verificou-se o intervalo de tempo disponível para realização das várias etapas do estudo foram limitativos, o que não permitiu que o questionário permanecesse disponível *online* durante o tempo necessário ao seu preenchimento por um maior número de pessoas, o que resultou numa amostra de dimensão reduzida.

Considera-se pertinente a realização de novos estudos na área da motivação, no sentido de perceber como se pode elevar o grau de motivação dos profissionais de saúde de forma a melhorar o seu desempenho e a proporcionar uma boa gestão dos recursos humanos das instituições de saúde.

## 6. REFERÊNCIAS

- Bashin R. & Bartlett R., (2021). Healthcare worker resilience during the COVID-19 pandemic: An integrative review. *Journal of Clinical Nursing*, 29(8):2329-2342. doi: 10.1111/jonm.13395. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34182609/>
- Bernardino, M. (2021). *Gestão em Saúde* (1ª ed.). Almedina.
- Bilhim, J. (2009). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos (4ª ed.)* [Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas]. Lisboa, Portugal.
- Bozyiğit, S. (2021). *Evaluation of Maslow's Hierarchy of Needs Theory Within the Context of COVID-19 Pandemic*. Acedido em 14 de junho de 2022: [https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=Evaluation+of+Maslow%E2%80%99s+Hierarchy+of+Needs+Theory+Within+the+Context+of+COVID-19+&btnG=](https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=Evaluation+of+Maslow%E2%80%99s+Hierarchy+of+Needs+Theory+Within+the+Context+of+COVID-19+&btnG=)
- Campos, L., Mansinho, K., Freitas, P., Ramos, V. Sakellarides, C., (2020). *COVID-19 and Seasonal Flu During the Autumn-Winter of 2020/2021 and the Challenges Lying Ahead for Hospitals*. *Acta Medica Portuguesa*, 2020 Nov;33(11):716-719. PDF. <https://doi.org/10.20344/amp.14818>
- Carmo, H., & Ferreira, M. M. (1998). *Metodologia da Investigação - Guia para a auto-aprendizagem*. Universidade Aberta. <http://hdl.handle.net/10400.2/7564>
- Carvalho, J. C., & Filipe, J. C. (2014). *Manual de Estratégia - Conceitos, Prática e Roteiro (4ª ed.)*. Edições Sílabo.
- Chiavenato, I. (2009). *Recursos humanos pdf* - PDF Free Download. VIBDOC.COM. Acedido em 14 de Junho de 2022 em <https://vibdoc.com/chiavenato-recursos-humanos-pdf-5f0c317b5eac0.html>
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cardoso, C. C., & Neves, P. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (8ª ed.). RH Editora.
- Decreto-Lei n.º 119/83. (1983). *Instituições particulares de solidariedade social (IPSS)*. DRE. Acedido em 28 de Maio de 2022 em <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/119-1983-311401>
- Decreto-Lei n.º 10/2004 (2004). *Sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública*. Disponível em [https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/LEI\\_010\\_2004.htm](https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/LEI_010_2004.htm)
- Decreto-lei n.º 19-A/2004 (2004). *Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores e Dirigentes Intermédios da Administração Pública*. Disponível em [https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/DEC\\_REG\\_019\\_A\\_2004.htm](https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/DEC_REG_019_A_2004.htm)

- Decreto-Lei n.º 66-B/2012 (2012). *Orçamento de Estado para 2013*. Disponível em [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1862&tabela=lei\\_velhas&nverso=1&so\\_miolo=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1862&tabela=lei_velhas&nverso=1&so_miolo=)
- Decreto-Lei n.º 69/2004, Série I-A. (2004, março 22). Lei n.º 10/2004. *Cria o sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública*. Diário da República. Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/10-2004-541273>
- Diário da República n.º 250/2007, 1º Suplemento, Série I de (2007). Lei n.º 66-B/2007. *Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública: Lei n.º 66-B/2007*. Diário da República. Disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/66-b-2007-227271>
- Diário da República n.º 117/2014, Série I de (2014). Lei n.º 35/2014. *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875-57503419>
- Diário da República n.º 184/2009, Série I de (2009). Decreto-Lei n.º 247/2009. *Regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, bem como os respectivos requisitos de habilitação profissional e percurso de progressão profissional e de diferenciação técnico-científica*. Disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-34515075-122410852>
- Ferreira, J. C., Neves, J., & Caetano, A. (2011). *Manual de Psicossologia das Organizações*. Escolar Editora.
- Germain, P. B., & Cummings, G. G. (2010). *The influence of nursing leadership on nurse performance: a systematic review*. *Journal of Nursing Management*, 425-439.
- Guest, D. E., & Birkbeck College, University of London. (2006). *Human resource management ± the workers' verdict*. *Human Resource Management Journal* (Vol 9 Nº 3). Disponível em <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.1999.tb00200.x>
- Guilhermino, T. (2022, 18 de Abril). *Motivação e avaliação do desempenho dos funcionários a distância em meio a pandemia*. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Acedido em 20 de Junho de 2022 em <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/desempenho-dos-funcionarios>
- Hofmeyer A. & Taylor R., (2021). *Strategies and resources for nurse leaders to use to lead with empathy and prudence so they understand and address sources of anxiety among nurses practising in the era of COVID-19*. *Journal of Clinical Nursing*, 30(1-2):298-305. doi: 10.1111/jocn.15520. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33006794/>
- Lino, M. L. G. A. S. (2020). *Motivação e avaliação de desempenho na administração pública* [Dissertação de Mestrado] Universidade do Minho Repositório. Disponível em <https://hdl.handle.net/1822/70613UM>.
- Inspeção Geral da Atividade em Saúde. (2018). *Manual Siadap*. DGR. Lino, Maria de Lurdes Gomes Alves Sampaio
- Marques, J. F. d. S. F. (2017). *Avaliação de desempenho em consultoria de recursos humanos: estudo de caso*. Repositório do ISCTE-IUL. Acedido em 15 de Maio de 2022 em <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/16493>
- Neves, L. (2021, 15 de Julho). *A motivação dos empregados na prática do home office sob a ótica da pirâmide das necessidades de Maslow*. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Acedido em 20 de Junho de 2022 em <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/necessidades-de-maslow>
- Ordem dos Enfermeiros (2021). *Estatística de Enfermeiros*. Acedido em 20 de Junho de 2022 em <https://www.ordemenfermeiros.pt/estat%C3%ADstica-de-enfermeiros/>
- Parreira, P., Lisete, M., & Carvalho, C. (2017). *Gestão de Pessoas nas Organizações*. Escola Superior de Enfermagem de Coimbra ed.



- Pereira, N. M., & Moreira, V. (2015). *Avaliação de desempenho dos profissionais de Enfermagem ... Pensar Enfermagem*. Acedido em 18 de Junho de 2022 em <https://pensarenfermagem.esel.pt/index.php/esel/article/view/107>
- Piteira, M., & Magalhães, J. (2018). *Emprego Público, GRH e Inovação - Entre a Teoria e a Prática*. In *Inovação, Emprego e Políticas Públicas* (pp. 238-265). Edições Sílabo.
- Reis, M. F. T. (2015). *Avaliação de desempenho e motivação dos recursos humanos: caso da CIM Alto Minho* [Tese de Mestrado] Repositório UM. Disponível em <https://hdl.handle.net/1822/37881>
- Robins, S. P. (2006). *Comportamento Organizacional* (11ª ed.). Pearson, Prentice Hall.
- Sampaio, M. L. (2020). *Motivação e Avaliação de Desempenho na Administração Pública*. [Tese de Mestrado] Repositório UM. Acedido a 28 de Maio de 2022. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/70613/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Maria%20de%20Lurdes%20Gomes%20Alves%20Sampaio%20Lino.pdf>
- Silva, S. I. M. (2019). *Influência da Avaliação de Desempenho na Motivação dos colaboradores*. [Tese de Mestrado] Repositório Científico do Instituto Politécnico de Viseu. Acedido em 9 de Junho de 2022 em <https://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/6458/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20S%C3%ADlvia%20FINAL-Com%20Altera%C3%A7%C3%B5es.pdf>
- SIADAP (2017). *Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública*. Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=83ddd323-6047-46db-b137-6a732c8c2202>
- Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública. (2018). *MANUAL DE SIADAP*. IGAS. Acedido em 31 de Maio de 2022 em [https://www.igas.min-saude.pt/wp-content/uploads/2017/04/Manual\\_SIADAP.pdf](https://www.igas.min-saude.pt/wp-content/uploads/2017/04/Manual_SIADAP.pdf)
- Sistema Nacional de Saúde. (2022). *História do SNS*. Serviço Nacional de Saúde. Acedido em 20 de Maio de 2022 em <https://www.sns.gov.pt/sns/servico-nacional-de-saude/>
- Soares, D. M. (2015). *A Gestão de Desempenho: Implementação numa IPSS*. [Tese de Mestrado]. Repositório Institucional da Universidade de Aveiro. Acedido em 28 de Maio de 2022 em <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/16596/1/A%20Gest%C3%A3o%20de%20Desempenho-Implementa%C3%A7%C3%A3o%20numa%20IPSS.pdf>
- Terra, I. F. (2020). *Gestão de Recursos Humanos em Época de Emergência: O Impacto nos colaboradores*. ISEG: [Tese de Mestrado]. Acedido em 15 de Junho de 2022 em <https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?fileId=1482961&method=getFile>
- World Health Organization, (2020). *The COVID-19 pandemic is a global outbreak of coronavirus, an infectious disease caused by the severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) virus*. Disponível em <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline>



# ANEXO

## Questionário Avaliação de Desempenho e Motivação

No âmbito de um trabalho de grupo da disciplina de Gestão de Recursos Humanos na Saúde do Mestrado de Gestão de Unidades de Saúde 2021/2022 da ESGT Santarém foi realizado o presente questionário que tem como objetivo servir como instrumento de avaliação para se verificar a existência ou não de relação entre a avaliação de desempenho e a motivação dos enfermeiros do setor público. Os dados são recolhidos de forma confidencial e anónima. Agradecemos a sua colaboração!

1. 1. Indique o seu Género

Marcar apenas uma oval.

- Masculino  
 Feminino  
 Outro

2. 2. Indique a sua Idade

Marcar apenas uma oval.

- 18-30  
 31-45  
 46-60  
 >60

3. 3. Habilitações Literárias

Marcar apenas uma oval.

- Licenciatura  
 Pós-Graduação  
 Pós-Licenciatura  
 Mestrado  
 Doutoramento

8. 2. Sinto-me motivado com o meu trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

9. 3. Sinto-me motivado quando o meu trabalho é elogiado pelo meu superior.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

10. 4. Durante a Pandemia Covid-19, senti-me motivado para desempenhar as minhas funções.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

11. 5. Durante a Pandemia Covid-19, senti apoio e cooperação por parte da minha chefia o que contribuiu para o meu grau de motivação.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

avaliação de Desempenho

Relativamente ao processo de avaliação de desempenho no trabalho, indique numa escala de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente) como se posiciona relativamente às seguintes questões.

4. 4. Indique o número de anos na profissão que exerce atualmente

Marcar apenas uma oval.

- < 5 anos  
 5-10  
 10-15  
 15-20  
 > 20

5. 5. Já progrediu na Carreira?

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

6. 6. Se sim qual o ano da última progressão?

\_\_\_\_\_

Motivação no Trabalho

Indique, numa escala de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente), de que forma as seguintes afirmações espelham a sua motivação no trabalho.

7. 1. Gosto do meu trabalho.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12. 1. Os objetivos a atingir relativos ao meu desempenho são definidos antes de se iniciar o período de avaliação?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

13. 2. O meu avaliador explica-me claramente o padrão de desempenho a partir do qual o meu trabalho vai ser avaliado?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

14. 4. O meu avaliador transmite-me regularmente feedback acerca do meu desempenho?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

15. 5. A avaliação obtida reflete o quanto eu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

16. 6. A avaliação obtida reflete a qualidade do meu desempenho?

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

17. 7. A avaliação de desempenho contribui para me elucidar sobre quais os aspetos a melhorar?

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

Avaliação de Desempenho durante a Pandemia Covid-19

18. 1. A sua avaliação foi suspensa durante a pandemia de COVID?

Marcar apenas uma oval.

- Sim Avançar para a pergunta 19  
 Não Avançar para a pergunta 20

Avaliação de Desempenho durante a Pandemia Covid-19

19. 1. Ficou satisfeito com esta suspensão?

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

24. 5. Durante a pandemia, gostaria de ser avaliado no meu desempenho periodicamente?

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

20. 1. Sente que a sua avaliação foi prejudicada pela Pandemia?

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

21. 2. Durante a pandemia de COVID-19 senti que o meu desempenho foi valorizado?

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

22. 3. As alterações ocorridas durante a pandemia de COVID-19 melhoraram o meu desempenho profissional?

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

23. 4. Considero que a avaliação de desempenho durante a pandemia é um factor motivador ao meu desempenho?

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

MOTIVAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS ENFERMEIROS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PORTUGUESA, DURANTE A PANDEMIA COVID-19 Perguntas e Respostas	Concordo em %	Discordo em %
1. Gosto do meu trabalho	98	1.7
2. Sinto-me motivado no meu trabalho	71,7	28.3
3. Sinto-me motivado quando o meu trabalho é elogiado pelo meu superior	93.3	6.7
4. Durante a pandemia COVID-19 senti-me motivado para desempenhar as minhas funções	75	25
5. Durante a pandemia COVID-19, senti apoio e cooperação da parte da chefia o que contribuiu para o meu grau de motivação	71.7	28.3
6. Os objetivos relativos ao meu desempenho são definidos antes de se iniciar o período de avaliação	80	20
7. O avaliador explica-me claramente o padrão de desempenho a partir do qual o meu trabalho vai ser avaliado	71.2	28.8
8. O avaliador transmite-me regularmente o feedback acerca do meu desempenho	60	40
9. A avaliação obtida reflete o quanto eu trabalho	60	55
10. A avaliação obtida reflete a qualidade do meu trabalho	45	54.2
11. A avaliação de desempenho contribui para me elucidar sobre quais os aspetos a melhorar	45.8	45
12. A sua avaliação foi suspensa durante a pandemia por COVID-19	55	
13. Ficou satisfeito com essa suspensão	68.3	31.7
14. Sente que a sua avaliação foi prejudicada pela pandemia	36,6	63.4
15. Durante a pandemia por COVID-19 senti que o meu desempenho foi valorizado?	55	45
16. As alterações ocorridas durante a pandemia por COVID-19 melhoraram o meu desempenho?	40	60
17. Considera que a avaliação de desempenho durante a pandemia é um fator motivador ao meu desempenho?	28.3	71.7
18. Durante a pandemia gostaria de ser avaliado no meu desempenho periodicamente	30	70
	50	50