



Motivações do enfermeiro e enfermeira para se tornar especialista em oncologia: abordagem qualitativa

Nurses' motivations for becoming specialists in oncology: a qualitative approach

Motivaciones de los enfermeros para convertirse en especialistas en oncología: un enfoque cualitativo

Maria da Conceição Albernaz Crespo¹

Nathália de Araújo Barbosa¹

Samhira Vieira Franco de Souza¹

Bárbara Menezes Couto de Oliveira Santi Rossi¹

Eunice Sá^{2,3}

Marcelle Miranda da Silva^{1,2}

1. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Enfermagem Anna Nery. Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

2. Centro de Investigação, Inovação e Desenvolvimento em Enfermagem de Lisboa. Lisboa, Portugal.

3. Escola Superior de Enfermagem de Lisboa. Lisboa, Portugal.

RESUMO

Objetivo: compreender os aspectos motivacionais do enfermeiro e da enfermeira para se tornar especialista em enfermagem em oncologia. **Método:** estudo qualitativo, fundamentado na Teoria dos Dois Fatores. Participaram 18 enfermeiros e enfermeiras, sendo 14 especialistas em oncologia e quatro estudantes de especialização do programa de residência em oncologia, ambos de um hospital especializado em oncologia, Rio de Janeiro, Brasil. Aplicaram-se entrevista semiestruturada, entre maio de 2022 e fevereiro de 2023, e análise de conteúdo temática. Os aspectos éticos foram respeitados. **Resultados:** as quatro categorias abordaram dois conjuntos de fatores: motivacionais e higiênicos. O primeiro envolve impacto e significado do trabalho, como sentido de realização profissional, oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento profissional. O segundo refere-se a fatores higiênicos de remuneração, benefícios e condições de trabalho, bem como ao preparo acadêmico no curso de graduação em enfermagem. **Considerações finais e implicações para a prática:** as motivações dos enfermeiros e enfermeiras especialistas em oncologia são atribuídas a valores individuais, caracterizados por aspectos intrínsecos e extrínsecos que inferem na satisfação do desejo profissional e na projeção para uma boa vida. Conhecer esses fatores permite ampliar as possibilidades para instituições de ensino e serviços assumirem suas competências multidimensionais que levam a resultados positivos na operacionalização da assistência ao paciente com câncer.

Palavras-chave: Enfermagem Oncológica; Especialização; Motivação; Pesquisa Qualitativa; Reconhecimento Profissional.

ABSTRACT

Objective: to understand nurses' motivational aspects to become specialists in oncology nursing. **Method:** a qualitative study based on the Two-Factor Theory. Eighteen nurses took part, 14 of whom were oncology specialists and four oncology residency program specialization students, both from a hospital specialized in oncology, Rio de Janeiro, Brazil. Data was collected through semi-structured interviews between May 2022 and February 2023. Thematic content analysis was applied and ethical aspects were respected. **Results:** the four categories address two main sets of factors: motivational and hygienic. The first involves the impact and meaning of work, such as a sense of professional fulfillment, opportunities for development and professional recognition. The second refers to hygiene factors of remuneration, benefits and working conditions as well as academic preparation in the undergraduate nursing course. **Final considerations e implications to practice:** nurses' motivations specializing in oncology are attributed to individual values, characterized by intrinsic and extrinsic aspects that infer the satisfaction of professional desire and the projection for a good life in the future. Knowing these factors allows us to expand the possibilities for educational institutions and services to take on their multidimensional competencies that lead to positive results in the processes of operationalizing care for patients with cancer.

Keywords: Employment; Motivation; Oncology Nursing; Qualitative Research; Specialization.

RESUMEN

Objetivo: conocer los aspectos motivacionales de los enfermeros para convertirse en especialistas en enfermería oncológica. **Método:** estudio cualitativo basado en la teoría de los dos factores. Participaron 18 enfermeros, 14 de ellos especialistas en oncología y cuatro estudiantes de especialización del programa de residencia en oncología, ambos de un hospital especializado en oncología, Río de Janeiro, Brasil. Se aplicó entrevistas semiestructuradas entre mayo de 2022 y febrero de 2023, y análisis de contenido temático. Se respetaron los aspectos éticos. **Resultados:** Las cuatro categorías abordaron dos conjuntos de factores: motivacionales e higiênicos. El primero tiene que ver con el impacto y el significado del trabajo, como un sentido de realización profesional, oportunidades de desarrollo y reconocimiento profesional. El segundo se refiere a factores higiênicos de remuneración, beneficios y condiciones de trabajo, así como a la preparación académica en la carrera de graduación en enfermería. **Consideraciones finales e implicaciones para la práctica:** las motivaciones se atribuyen a valores individuales, por aspectos intrínsecos y extrínsecos que inferen la satisfacción profesional y la proyección de una buena vida. Conocer estos factores amplia las posibilidades de que las instituciones y servicios educativos asuman sus competencias que conduzcan a resultados positivos en la operacionalización de los cuidados a los pacientes con cáncer.

Palabras clave: Empleo; Enfermería Oncológica; Especialización; Investigación Cualitativa; Motivación.

Autor correspondente

Marcelle Miranda da Silva.
E-mail: marcellemisufjr@gmail.com

Recebido em 02/10/2024.
Aprovado em 11/01/2025.

DOI: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2024-0092pt>

INTRODUÇÃO

A crescente incidência, o sofrimento e a mortalidade em decorrência do câncer podem impactar a disposição e a disponibilidade do enfermeiro e enfermeira para se tornar especialista em enfermagem em oncologia.^{1,2} Além do preparo técnico-científico desse especialista, é preciso que seja educado para lidar com as demandas de enfrentamento da sobrecarga emocional comumente presente na oncologia, para, assim, prevenir, por exemplo, afastamentos por *burnout*. Estes afastamentos causam prejuízos na vida do enfermeiro e enfermeira, e afetam negativamente a dinâmica dos serviços, a qualidade e a segurança do cuidado de saúde.^{3,4}

Além da exposição frequente ao sofrimento psicológico decorrente do impacto emocional do câncer na sociedade, outros fatores influenciam a motivação e a satisfação no trabalho do enfermeiro e enfermeira na especialidade da oncologia, e podem estar relacionados às condições externas no trabalho e ao conteúdo do trabalho em si.^{5,6} Nesse sentido, sentimentos de vulnerabilidade, tristeza, desilusão, conflitos éticos relacionados às condições geradas pelo câncer e suas várias repercussões podem comprometer a satisfação, a qualidade de vida e a motivação do enfermeiro e enfermeira, além de prejudicar seu desempenho na atividade laboral.^{3,5}

Diante dessas múltiplas influências, a Teoria dos Dois Fatores, proposta por Frederick Herzberg,⁷ é extremamente relevante no contexto da oncologia, e pode contribuir para estratégias que abordem lacunas na força de trabalho da enfermagem diante da alarmante epidemiologia do câncer no mundo.

A teoria apresenta os fatores higiênicos relacionados às condições externas do trabalho, como salário, política institucional, condições físicas e ambientais de trabalho, e relações interpessoais.⁷ Na oncologia, principalmente em hospitais especializados, esses fatores podem incluir melhores condições das estruturas e dos processos de trabalho, além de maior incentivo à pesquisa, quando comparados com outros hospitais gerais, principalmente no sistema de saúde pública.

Além dos fatores higiênicos, a teoria aborda os fatores motivacionais como sendo os intrínsecos à pessoa, e envolvem o reconhecimento, as responsabilidades, a progressão na carreira e a realização pessoal.⁷ A realidade dos problemas psicoemocionais vivenciados na oncologia pode impulsionar a satisfação, quando o enfermeiro e enfermeira contribuem pessoalmente com o desenvolvimento científico da área, em alinhamento com as melhores práticas na oncologia, além da gratificação de ajudar pacientes e familiares em momentos tão vulneráveis, tendo seu potencial reconhecido entre os pares e na sociedade.

Esses são exemplos que favorecem a busca pela especialidade na área da enfermagem em oncologia. Contudo, tão importante quanto compreender os fatores que levam à satisfação é compreender os que levam à insatisfação, o que é vital para mitigar a escassez de enfermeiros e enfermeiras nesta área. Reconhecer que, ao escolher a especialidade da oncologia, enfermeiros e enfermeiras enfrentarão desafios únicos de uma doença grave e estigmatizada ajuda a promover os fatores que

levam à satisfação, a melhora de seu bem-estar e à qualidade do cuidado prestado.

Embora a educação especializada em oncologia não garanta a ausência de impasses e conflitos que repercutem no cuidado de enfermagem, como o desenvolvimento processual das habilidades sociais, a motivação intrínseca é especialmente importante nesta área, porque pode justificar o impacto emocional do trabalho, uma vez que a realização pessoal pode ser um poderoso motivador para o sentimento de pertença e de perseverança.⁶

Aliado à motivação intrínseca, o investimento na educação e na política em defesa da especialidade reflete na maior capacidade do enfermeiro e enfermeira especialista de desenvolver competências e planos de cuidado individualizados que contribuam para a assertividade no cuidado de enfermagem, o que, na oncologia, está relacionado ao melhor prognóstico e resposta positiva dos pacientes às terapêuticas.⁶

A palavra motivação vem do latim *motivu*, que significa “que move ou faz mover”, referindo-se à construção de fatores que agem entre si e determinam a conduta do indivíduo.⁸ A motivação do enfermeiro e enfermeira pode ser compreendida como uma necessidade intrínseca a partir da crença de que há fatores internos que agem entre si e determinam a busca por um fator de satisfação ou objetivo motivacional para delinear sua trajetória profissional.⁷

Portanto, a abordagem deste fenômeno compreende a importância de conhecer os elementos que impulsionam o enfermeiro e enfermeira para o desempenho das suas atividades na especialidade da oncologia e suas repercussões, uma vez que interferem na resposta do sistema de saúde ao problema epidemiológico em questão.

Assim, objetivamos compreender os fatores higiênicos e motivacionais do enfermeiro e enfermeira para se tornar especialista em enfermagem em oncologia.

MÉTODO

Estudo qualitativo, fundamentado na Teoria dos Dois Fatores, proposta na década de 1960 por Frederick Herzberg,⁷ que estabelece o conceito de motivação humana e afirma que há dois grupos de fatores motivacionais: intrínsecos e extrínsecos. Nesse sentido, as características intrínsecas são manifestadas pelo exercício das atividades que contêm aspectos significativos para quem o faz, ligados diretamente ao cargo e controlados pelo indivíduo. As características extrínsecas são proporcionais aos fatores no contexto do trabalho, como as condições gerais do ambiente em que o trabalho é realizado, extrínsecas ao cargo.⁷

O cenário foi uma instituição hospitalar localizada na cidade do Rio de Janeiro, Brasil, referência em pesquisa, ensino e assistência especializada a pacientes com câncer. Foram selecionados os seguintes setores: enfermarias clínicas e cirúrgicas nas especialidades de cabeça e pescoço, onco-hematologia, neurologia e tórax, abdome, urologia, e plástica.

Foram incluídos dois grupos de enfermeiros e enfermeiras: os que tinham registro no Conselho Regional de Enfermagem, seção Rio de Janeiro, já especialistas em enfermagem em

oncologia, e os que estavam matriculados no segundo ano da pós-graduação *lato sensu* em oncologia nos moldes de residência multiprofissional.

A enfermagem em oncologia é uma das especialidades registradas pelo Conselho Federal de Enfermagem, que reconhece o enfermeiro e enfermeira como especialistas posteriormente à conclusão de cursos de pós-graduação, atendendo aos critérios, reconhecidos institucionalmente e de acordo com a carga horária cursada, nos seguintes moldes: *stricto sensu* profissionalizante; *lato sensu* na modalidade de residência; e por título concedido por sociedades, associações ou colégios de especialistas.⁹

Além desses meios de reconhecimento da especialidade, foi incluído um participante que obteve o título de especialista por meio do Projeto de Expansão da Assistência Oncológica (EXPANDE), coordenado pelo Instituto Nacional de Câncer (INCA), em conjunto com Ministério da Saúde, no ano de 2000, no contexto histórico-político, estabelecendo a necessidade de fortalecer o modelo de atenção integral ao paciente com câncer, a criação dos Centros de Alta Complexidade em Oncologia e a expansão dos serviços nas distintas modalidades de cuidado ao paciente oncológico.¹⁰ Não foram aplicados critérios de exclusão. Foram abordados 21 enfermeiros e enfermeiras, mas três deles se recusaram a participar por motivos pessoais, totalizando 18 participantes.

Aplicamos entrevista semiestruturada em horários agendados, de acordo com a escolha do participante, no período entre maio de 2022 e fevereiro de 2023. A pergunta geradora foi: quais foram as suas motivações para se especializar e trabalhar na área da oncologia? Perguntas circulares foram realizadas para melhor compreensão do fenômeno, incluindo a solicitação de exemplos ou de maior detalhamento das situações vivenciadas. Os dados do perfil sociodemográfico e profissional analisados foram sexo, idade, tempo de formação em enfermagem, maior titulação acadêmica e modo de obtenção do título de especialista em enfermagem em oncologia, quando aplicável.

Os enfermeiros e enfermeiras que aceitaram participar do estudo foram abordados por e-mail, e receberam *link* por meio de formulário eletrônico do *Google Forms*[®] com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os e-mails foram obtidos com as chefias dos serviços. O TCLE foi assinado digitalmente pelos participantes, via formulário eletrônico, que demonstraram o seu consentimento livre e esclarecido, confirmando sua concordância previamente à concessão da entrevista.

As entrevistas tiveram um tempo de duração médio de 15 minutos, perfazendo um total de três horas. As entrevistas foram conduzidas por duas pesquisadoras, sendo uma doutoranda em enfermagem com experiência na coleta de dados qualitativos e uma aluna de iniciação científica da graduação em enfermagem, que foi treinada para aplicar a técnica, ambas integrantes do mesmo grupo de pesquisa, que preza pelo intercâmbio de saberes e práticas entre a graduação e a pós-graduação. A doutoranda havia concluído recentemente o curso de residência na instituição, tendo relacionamento com os participantes antes do início do estudo.

As entrevistas foram realizadas individualmente *online*, por videochamada, em tempo real, na plataforma *Google Meet*[®], pelo computador ou pelo aplicativo *WhatsApp*[®], usando *smartphone*. A realização das entrevistas foi interrompida utilizando-se o critério de alcance do grau de saturação teórica, mediante discussão e consenso entre os pesquisadores, apoiados também pelos registros de suas anotações para compreensão do fenômeno.¹¹

Cumprir mencionar que nenhuma das pesquisadoras envolvidas na coleta de dados apresentava quaisquer conflitos de interesse em relação aos participantes ou à própria instituição de saúde.

O áudio das entrevistas foi obtido por um gravador de voz específico para *smartphone*. As entrevistas foram transcritas na íntegra no *software Microsoft Word*[®] pelas pesquisadoras que coletaram os dados, sendo posteriormente salvas em pasta do *Google Drive*[®] em arquivo pessoal da primeira autora. Os participantes tiveram acesso às transcrições para comentários e/ou correções, e todas as transcrições foram aprovadas sem alterações.

Optamos por tratar os dados manualmente, diante da necessidade de compreensão completa do contexto, em especial pela atividade de educação em pesquisa agregada, quando entendemos que a análise automatizada pode interferir na sensibilidade das partes interessadas, sendo a análise manual favorável à flexibilidade, descoberta de novos *insights* e avaliação da qualidade dos dados.

Aplicamos a análise de conteúdo na modalidade temática pela necessidade de compreensão dos significados e das relações estabelecidas a partir dos pressupostos, na qual foi possível fazer inferências à luz da literatura científica e dimensão interpretativa a respeito dos fatores motivacionais para atuação em oncologia.^{7,12} Seguimos as seguintes etapas para análise: pré-análise; análise do material; tratamento dos resultados, inferência e interpretação.¹²

O projeto seguiu determinações da Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde, e foi registrado na Plataforma Brasil, sendo aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em fevereiro de 2021, sob Certificado de Apresentação para Apreciação Ética nº 42094621.3.0000.5238 e Parecer nº 4.522.756.

Nenhum participante retirou seu consentimento. O anonimato dos participantes foi garantido, e para preservar a confidencialidade dos mesmos, foram designados alfanumericamente com a letra E, de entrevistado, sequenciada pelo número da entrevista em ordem de realização.

RESULTADOS

Participaram 18 enfermeiros e enfermeiras, dos quais 14 eram especialistas em oncologia e quatro estavam no segundo ano do curso de pós-graduação *lato sensu* em oncologia nos moldes de residência multiprofissional. Além disso, 15 profissionais eram do sexo feminino. A média de idade foi de 39 anos, variando entre 24 e 64 anos, e o tempo de formação em enfermagem de nível superior variou de 1 a 34 anos de conclusão. Oito realizaram pós-

graduação *stricto sensu*, sendo sete mestrados e um doutorado. Seis participantes concluíram a pós-graduação *lato sensu*.

Quanto ao modo de obtenção do título de especialista em enfermagem em oncologia, 11 foram por meio da residência, dois, por prova de títulos pela Sociedade Brasileira de Enfermagem Oncológica, e um, pelo projeto EXPANDE. Destes 14, três atuavam na especialidade há três anos, oito, entre dez e 17 anos, e três, há mais de 20 anos. Dez exerciam atividades assistenciais, e quatro, atividades de ensino, pesquisa e gerência de serviços oncológicos.

As quatro categorias temáticas foram definidas *a posteriori*, derivadas da análise dos dados.

Categoria 1 – Fatores motivacionais relacionados ao impacto e ao significado do trabalho como sentido de realização profissional

Apresentamos nesta categoria os relatos das motivações dos enfermeiros e enfermeiras diante do desejo interno de atuar na especialidade oncológica, relacionado à singularidade do sujeito em relação à vocação e propósito de vida, para contribuir com a qualidade de vida dos pacientes.

Primeiro, eu escolhi a oncologia, e depois, eu escolhi a enfermagem. Fiz uma visita no GRAACC, que é o grupo de apoio à criança e adolescente com câncer lá em São Paulo, que é o hospital de pediatria oncológica da UNIFESP. Aquilo já despertou em mim um chamado, uma vocação. Eu já estava envolvida com todas as ligas de oncologia na universidade e já sabia o que eu queria. (E4)

Está relacionado a um propósito de vida mesmo que me faz sentir útil dentro de uma especialidade, e a oncologia foi a que me despertou mais essa utilidade, vamos dizer assim, o que também se relaciona com o fato de eu ter escolhido a enfermagem. (E16)

O câncer representa um chamamento, devido à sua repercussão na vida das pessoas e no sistema de saúde, o que mobiliza a responsabilidade pessoal e profissional para dar respostas às demandas e sentido à realização profissional.

Eu fui voluntária durante cinco anos na casa Ronald McDonald, que é uma casa que existe até hoje na Tijuca (bairro da cidade do Rio de Janeiro), e que nela se cuidava de crianças com câncer que fazem tratamento no INCA (Instituto Nacional de Câncer) e que são de fora do Rio de Janeiro. Já teve gente até de fora do país. Eu quis sempre fazer residência no INCA. E fiz meu Trabalho de Conclusão de Curso sobre as necessidades de ajuda das mães das crianças lá, e foi isso [...]. Foi trabalhar como voluntária nessa casa que me motivou a fazer residência em oncologia. (E2)

Por influências de familiares, principalmente [...]. Ao longo da faculdade, e aí eu fui tendo a minha avó com

diagnóstico de câncer de colo de útero, minha tia com câncer de mama [...]. Tudo isso, ao longo da faculdade, foi me forçando a interagir, a querer saber mais. O que eu poderia fazer com minha tia com uma lesão tumoral de mama? E ainda, no final da faculdade, também conheci meu marido. Ele contou-me sua história na década de 1990 com leucemia. Então, tudo isso me motivou demais. A partir disso, soube que a oncologia era o que eu queria para minha vida. (E6)

Identificamos que a complexidade da atenção ao paciente com câncer e os desafios na prática assistencial intensificam a importância do significado do trabalho e o quanto a busca pelo conhecimento científico promove a autonomia e responsabilidade profissional.

Então, o que motivou meu interesse na oncologia foi justamente a complexidade da doença. A forma como o câncer se desenvolve, os diversos mecanismos e a questão da complexidade também do paciente oncológico. Eu não tive dúvidas, eu tive sorte de encontrar minha especialidade cedo, porque eu sei que, às vezes, é difícil para o graduando; são muitas opções. (E9)

Categoria 2 – Fatores motivacionais relacionados às oportunidades de desenvolvimento e ao reconhecimento profissional

Selecionamos, para ilustrar esta categoria, as falas que expressam a visão de alguns entrevistados a respeito da especialização em enfermagem em oncologia, representada como uma oportunidade a partir do conhecimento para ingresso no mercado de trabalho de forma aprimorada. Assim, alguns entrevistados demonstraram a oportunidade desta especialização no contexto do recém-formado e da necessidade de trabalho.

Eu não tinha vontade de fazer a especialidade oncologia. Eu me interessei sempre por terapia intensiva. Em 2004, abriu uma inscrição de seleção para o INCA; o requisito era experiência com terapia intensiva e não era requisito experiência prática com oncologia. Fiz a seleção, entrei e acabei começando a trabalhar no (setor) abdômen. Eu me vi obrigado a trabalhar num contexto que juntava tanto a necessidade do emprego quanto a vontade de continuar trabalhando com terapia intensiva, e aí eu segui trabalhando com paciente oncológico, meio que sem querer, e fui me envolvendo com a realidade, dinâmica diferente e especificidade da atuação. Em 2009, fiz a especialização do próprio instituto. (E1)

Como eu não tinha nada, não tinha trabalho, estava recém-formada, a especialização apareceu como uma oportunidade, porque, na verdade, eu queria fazer o curso no INCA, que não era relacionado à oncologia, era para me especializar em leitura de lâminas. Quando eu

descobri, depois de pagar a inscrição, que eu não poderia fazer, por já ser graduada, fiquei arrasada. A secretária me informou sobre a prova de residência em oncologia, eu falei que não queria trabalhar com isso, nunca quis, mas acabei me inscrevendo. Passei na prova e pensei: “É aqui que eu vou ficar, né?! Paciência!”. E comecei e fui me apaixonando por tudo, comecei a gostar muito de estudar oncologia e fui me adaptando ao trabalho, ao meu fazer de enfermeiro e enfermeira na oncologia. (E7)

Outros entrevistados citaram que buscaram a especialização em oncologia através de uma necessidade de aperfeiçoamento.

Primeiro, o que despertou mesmo foi eu tratar de uma doente lá que ia fazer um transplante de medula. Era uma menina mais ou menos da minha idade na época, eu tinha 20 e poucos anos e ela estava em isolamento reverso. Eu era enfermeira da noite e nunca tinha lidado com aquela situação, então eu fiquei super insegura. Foi tudo muito novo [...]. Depois, eu fui conversar com essa amiga, ela fazia residência em oncologia, e aí ela me disse coisas super boas, e isso me motivou a fazer a residência também. (E8)

Então, em algumas situações, a motivação se deu pela influência de pessoas que já estavam atuando na área.

Quando eu estava fazendo minha graduação, eu conheci um colega que trabalhava no INCA. Ele era auxiliar de enfermagem e estudava comigo. Ele tinha me informado na época que estava abrindo a residência em enfermagem no INCA e me chamou para fazer uma visita no instituto, para conhecer. Eu acabei me interessando e falei que ia tentar a residência, então fiz a prova e passei. Então, foi pela conversa com ele sobre a informação que ele me deu sobre o concurso no INCA. (E3)

Categoria 3 – Fatores higiênicos relacionados à remuneração, aos benefícios e às condições de trabalho

Observamos que alguns entrevistados ancoram os fatores nas condições de trabalho e reflexos na remuneração e nos benefícios da especialidade oncológica.

A possibilidade do mercado oncológico também. O mercado de trabalho em oncologia que é uma área em que dá bastante expansão. O enfermeiro e enfermeira especialista em oncologia é bem respeitado no meio do mercado de trabalho. A gente tem diversas oportunidades dentro da oncologia. (E9)

O enfermeiro e enfermeira oncologista têm um salário diferenciado de outras categorias, então pensei “Vou também por conta do salário”, porque não é só de amor

que vive a profissão. Então, eu pensei “Vou para a oncologia porque acredito que vai ser um salário diferenciado também e eu terei um bom retorno”. (E13)

O ambiente físico e recursos disponíveis na área da oncologia também refletem na escolha da especialidade.

Numa conversa com um colega, ele falou: “Você nunca pensou em fazer residência?”. Aí nunca tinha pensado. Ele falou: “Cara, eu faço residência no INCA, é uma instituição muito top”. E aí eu fui para conhecer, para ir a um evento de oncologia. Quando eu vi aquela instituição, eu fiquei encantado. Falei: “Aqui que eu quero trabalhar o resto da minha vida; é aqui que eu quero aprender. Aí, nos meus estudos, eu só focava na residência, só queria oncologia. (E10)

Categoria 4 – Fatores higiênicos relacionados ao preparo acadêmico no curso de graduação em enfermagem

Outra questão relevante apontada pelos enfermeiros e enfermeiras no campo das experiências prévias foi a influência do currículo na graduação em enfermagem no tocante ao investimento e incentivo à especialização em enfermagem em oncologia.

Na graduação, a gente não teve contato que eu me recorde, nenhum. A gente não teve nenhuma aula de oncologia. Não sei hoje como estão os currículos, a minha graduação na época. Eu sou do currículo antigo, então nossa carga horária era bem puxada, mas eu não me recorde de ter estudado oncologia, não. A não ser aquela parte de prevenção secundária, né? De coleta de Papanicolau e só, mas estudar a doença oncológica, tratamentos, nada disso na graduação [...]. Não sei como está hoje, mas me parece que a oncologia aparece na grade como eletiva, como no cuidado paliativo, por exemplo, e não fazendo parte da grade obrigatória. (E7)

No entanto, evidenciou-se que a oportunidade de inserção em projetos com atuações pertinentes à temática estimulou a pesquisa na área e, conseqüentemente, o preparo acadêmico para escolha informada na área da oncologia.

Então, meu primeiro contato com a oncologia foi na faculdade. Até então, a gente não tinha tido nenhuma aula, mas eu conheci a oncologia por meio da iniciação científica, que me trouxe bastante interesse e curiosidade. A partir daí, fui buscando dentro da minha formação oportunidades para atuar com paciente oncológico. (E9)

Ressaltamos ainda a importância da corresponsabilização do aluno durante a sua formação profissional para além do que é proposto na ementa curricular.

Eu tive a oportunidade de vivenciar esse estágio obrigatório dentro do hospital universitário no campo da quimioterapia, e depois, quando estava no último período, na disciplina que a gente faz gerência, eu busquei a gerente da quimioterapia para conversar com ela e saber se ela poderia abrir o campo para eu fazer meu estágio de gerência ali. Ela concordou, então foi uma busca ativa para atuar com esse paciente oncológico dentro do hospital universitário mais uma vez. É uma coisa que eu pontuo para quem está na graduação é que precisa também estar proativo nas buscas pelas oportunidades. A gente também é responsável pela nossa formação. (E9)

Assim, a busca pelo título de especialista pode ser motivada pela necessidade de conhecimento aprofundado, melhores práticas e habilidades específicas para atender às demandas dos pacientes com câncer. As motivações dos enfermeiros e enfermeiras são fortemente atribuídas a valores individuais, que conjugam fatores intrínsecos e extrínsecos para a satisfação do desejo pessoal e profissional, e para uma projeção para uma boa vida no futuro, atribuída ao reconhecimento financeiro e social.

DISCUSSÃO

Os resultados desta pesquisa demonstraram que os fatores que orientam o comportamento e contribuem na motivação para a escolha da especialidade da enfermagem em oncologia dependem de cada pessoa e das suas experiências, reconhecidas como potencial formativo e transformador da prática, juntamente ao que se aprende na formação institucionalizada.

A motivação pode se determinar no nível de intensidade (muita ou pouca) ou na orientação (intrínseca ou extrínseca), partindo do princípio de que o ser humano atribui valores próprios às características que determinam seus comportamentos.⁷ Em um paralelo com o perfil dos participantes, tanto o tempo de atuação na área quanto o contexto das políticas de câncer há época de formação influenciaram a verbalização dessas motivações.

Em harmonia com o referencial teórico, múltiplos fatores motivacionais foram citados pelos enfermeiros e enfermeiras, envolvendo as perspectivas pessoais, as experiências prévias, as noções de oncologia, as relações interpessoais, a aproximação com o tema na graduação, bem como as noções sobre as demandas relacionadas ao mercado de trabalho. São, portanto, fatores estáveis que surgem das necessidades humanas como forças motivadoras e se comunicam com o íntimo de cada indivíduo.^{7,13}

Para os enfermeiros e enfermeiras com longos anos de experiência, os depoimentos reuniram aspectos relacionados à empatia e à resiliência para permanecer nesta área. As vivências no cuidado ao paciente com câncer despertam um senso de propósito e motivação pela busca de superação pessoal e pelo

desejo de oferecer suporte contínuo ao paciente. Por outro lado, o contexto político na época da formação dos participantes variou na área da oncologia, e certamente a especialidade ganhou destaque mediante iniciativas, como a instituição em 2013 da Política Nacional para a Prevenção e Controle do Câncer, que contribuiu para o avanço da formação e educação permanente, ampliando as oportunidades para especialização em oncologia.

Os significados de cada motivação podem atender às necessidades internas pessoais, mas também podem ser considerados intrínsecos ao trabalho e ao contexto geral, pois integram, além das realizações pessoais, o uso de habilidades próprias do cargo. Tais significados podem se manter acesos mesmo diante de adversidades do cotidiano, que incluem, entre outros aspectos, a própria complexidade das demandas clínicas desses pacientes. A capacidade de adaptabilidade diante das adversidades certifica o enfermeiro e enfermeira especialistas em oncologia como aqueles que podem conectar fluidamente o conhecimento e a experiência a contextos práticos e políticos que se modificam.¹⁴

Ademais, características intrínsecas como a falta de preparo emocional e a incapacidade de enfrentamento dos desafios da prática clínica contribuem para a sobrecarga do profissional, impactando negativamente o trabalho e gerando sofrimento. No entanto, a consciência de sua existência, como evidenciado nesta pesquisa, permite nortear o desenvolvimento de novas competências por meio do confronto dos fatores motivacionais com a realidade da demanda assistencial e da vulnerabilidade ao desgaste emocional.¹⁵

No que tange às características extrínsecas, foram elencados aspectos que conduzem à especialidade, ao *status* social no mercado de trabalho oncológico, à valorização profissional, à remuneração e ao contato com a temática durante o curso de graduação em enfermagem. Com base nesses aspectos, atuar como especialista pode gerar impacto positivo para o enfermeiro e enfermeira e para o serviço de saúde.

Nesse contexto, a motivação para obter o título de especialista pode estar relacionada ao desejo de alcançar um reconhecimento social e colocação diferenciada no mercado de trabalho, o que se relaciona à autonomia profissional e ao salário justo, destacados como componentes importantes para satisfação profissional.^{7,16} Apesar da forte influência dos fatores motivacionais intrínsecos, é inegável a relação entre esses e os aspectos do ambiente de trabalho, que dão relevo à importância dos fatores extrínsecos que também levam à motivação.⁷

Neste caso, por exemplo, estudo realizado no Chile mostrou que o salário do profissional especialista pode ser visto como insatisfatório quando está relacionado à falta de reconhecimento do seu esforço, vulnerabilidade de seus direitos, falta de satisfação com as relações hierárquicas e tomada de decisão.¹⁷ Instituições exclusivamente voltadas ao atendimento do paciente com câncer podem melhor valorizar o especialista, sendo, em muitos casos, o título acadêmico uma prerrogativa para a contratação. Neste caso, os hospitais e clínicas oncológicas percebem que enfermeiros e enfermeiras especialistas em oncologia melhoram a qualidade

do atendimento, o que resulta em oportunidades de emprego e reconhecimento daqueles com a titulação.

Embora o salário justo tenha surgido como um dos aspectos motivacionais para o investimento do enfermeiro e enfermeira na obtenção do título de especialista em oncologia, essa realidade pode ser confrontada por adversidades do mercado de trabalho, entre as quais estão a desvalorização de recursos humanos especializados, traduzida em baixa remuneração, ou mesmo o *déficit* de profissionais, que ocasiona a sobrecarga do trabalhador. Todavia, há que se destacar que tal realidade diverge das recomendações globais para progresso da qualidade da assistência em saúde e valorização da enfermagem, sustentadas, por exemplo, a partir das práticas avançadas que solicitam do profissional enfermeiro e enfermeira, entre outros aspectos, competências de especialista para tomada de decisão mais assertiva na assistência ao paciente.¹⁸

Em sintonia com os indicativos globais para a valorização da enfermagem, mediante melhores condições de trabalho, autonomia e salários justos, a enfermagem brasileira tem mobilizado esforços ao longo das últimas décadas para a garantia de um piso salarial nacional¹⁹ cujos impactos dizem respeito, também, ao que nosso estudo aponta quando sinaliza o movimento dos enfermeiros e enfermeiras em busca da especialização, motivados por salários melhores, quando comparados com posições no mercado que bastam a formação generalista.

Assim, a especialização em oncologia é uma forma de aperfeiçoamento que promove o intercâmbio de saberes para o cuidado. Tratando-se do enfrentamento de situações em constante mudança, o enfermeiro e enfermeira devem ser capazes de diagnosticar e solucionar necessidades/problemas em tempo hábil, além das diversas habilidades sociais e humanísticas, atuando de maneira fundamentada na prática baseada em evidências.²

Entretanto, em alinhamento com tais evidências, ressaltamos que a formação específica na área da oncologia não garante a ausência de impasses e conflitos que repercutem no trabalho, o que requer aprimoramento constante ao longo do exercício profissional. A educação permanente é uma potência para promover o melhor desempenho do profissional e, assim, reduzir as barreiras de acesso ao cuidado em oncologia, viabilizar a comunicação eficaz, a continuidade e a longitudinalidade do cuidado.²⁰

Todavia, para além de focar na educação permanente, é preciso atentar quanto ao paradigma que baliza essas atividades de educação, sendo mais prevalente o paradigma biomédico, que direciona os métodos educacionais para os modelos centrados na terapêutica curativa, que não correspondem a todas as demandas para atenção integral aos pacientes oncológicos, sendo uma provocação à abordagem qualificada em toda a linha de cuidado, especialmente para os cuidados paliativos.²¹

Desse modo, um dos desafios existentes na formação de profissionais que atuam na assistência em oncologia é a precisão da complexidade de qualificações e competências, o que pode ser abordado desde o curso de graduação. O enfermeiro e enfermeira especialistas em oncologia se capacitam para compor

a rede profissional de cuidado de maneira integral, promovendo assistência ao paciente e sua família, assegurando o conforto em todos os seus aspectos, sejam eles físicos, psicológicos, sociais, ou espirituais.²

Destaca-se o preparo técnico e emocional, além do âmbito clínico-assistencial, gerando também espaço para reflexões e preparando o profissional para o desenvolvimento de ações efetivas para lidar com as demandas de enfrentamento da sobrecarga emocional em todos os campos que afetam e são afetados pela manifestação do câncer.²²

Nos serviços de saúde hospitalares, a motivação intrínseca tem predominância em relação à extrínseca, pois é aquela que está inteiramente ligada ao exercício das atividades desenvolvidas, à satisfação e ao sentido de realização das mesmas.⁷ No entanto, a motivação extrínseca pode ser gerada através de um ambiente de trabalho com práticas positivas que sustentem medidas para atrair, reter e motivar os enfermeiros e enfermeiras com o potencial de melhorar a qualidade da assistência e reduzir o absenteísmo e *turnover*.²³

Além disso, destaca-se a política de reconhecimento do trabalho com recompensas que, mesmo sem conexão direta com a natureza do trabalho em si, assumem papel de proporcionar satisfação. Ou seja, uma instituição que proporciona melhor remuneração aos enfermeiros e enfermeiras especialistas pode interferir na motivação para atuação e, de maneira equilibrada às necessidades intrínsecas dos trabalhadores, favorecer a satisfação profissional.²³

A excelência profissional fortalecida na construção coletiva de conhecimento, dispendo do avanço tecnológico fundamentado em evidências, favorece o aprimoramento das estratégias de enfrentamento ao câncer. O dimensionamento de profissionais na atenção oncológica tem papel central no planejamento em saúde para o enfrentamento do desafio global da doença, devido à sua importância epidemiológica, social e econômica, e à modificação das práticas ao longo dos anos como problema de saúde de grande magnitude. Por isso, a assistência requer equipes de enfermagem especializadas para cuidar e organizar seus processos de trabalho de acordo com as condições e recursos fundamentais.²⁴

A motivação é totalmente necessária para as atividades de trabalho do enfermeiro e enfermeira, e faz com que eles se sintam mais predispostos no seu ambiente de trabalho. Em geral, na oncologia, assim como apontam nossos dados, evidencia-se a importância de se ter profissionais qualificados, motivados pela escolha e satisfeitos, para garantir uma boa assistência individual e, conseqüentemente, a segurança da coletividade.²⁵ É inegável se pensar na necessidade de cuidado especializado aos pacientes com câncer, mediante a cronicidade da doença, necessidades de saúde cada vez mais complexas e crescente número de sobreviventes do câncer.

Entretanto, devido à importância do ensino da oncologia na graduação para despertar alguns fatores motivacionais, ainda é preciso muito investimento. Estudo que analisou os currículos de cursos de graduação em enfermagem no Brasil para identificar a

presença de disciplinas relacionadas à oncologia identificou que, dos 143 cursos analisados, apenas sete (5,3%) possuíam disciplina obrigatória de oncologia e apenas 35 (26,5%) dos cursos ofereciam disciplina optativa. Essa proporção é muito baixa, indicando que o ensino de oncologia na enfermagem ainda é restrito.²⁶

CONSIDERAÇÕES FINAIS E IMPLICAÇÕES PARA A PRÁTICA

Os aspectos motivacionais dos enfermeiros e enfermeiras especialistas em oncologia são distintos e repletos de elementos atribuídos de valores individuais, considerando que a motivação é construída por fatores variáveis dentro de um mesmo grupo populacional. Sob a ótica do referencial teórico em que se apoiou este estudo, constatamos que a especialização do enfermeiro e enfermeira em oncologia, quando motivada por características intrínsecas, infere na satisfação do desejo profissional que foi manifestado preliminarmente como mecanismo para alcançar outros objetivos e favorecer essa satisfação.

Contrapondo com os aspectos da teoria, embora as motivações intrínsecas estejam direcionadas à realização profissional, não significa que as extrínsecas não são importantes, posto que a enfermagem, historicamente, enfrenta desafios em meio à dificuldade na ocupação de espaços de destaque e à desvalorização social na influência efetiva para adequação salarial justa. Assim, são consideradas também as motivações extrínsecas, que possuem regulação externa com valor instrumental. Tal aspecto está intimamente ligado à projeção para uma vida com qualidade no futuro.

A identificação dos aspectos motivacionais pode favorecer a elaboração de políticas institucionais e o desenvolvimento de políticas públicas com ênfase nas necessidades humanas e demandas da população. Compreendendo o perfil motivacional dos enfermeiros e enfermeiras para atuação em cenário exclusivo oncológico, pode-se compor o levantamento de informações necessárias para prospecção de lacunas, ações de cuidado com os profissionais, oportunidades e melhorias que possam fortalecer e dar visibilidade, inclusive no campo político, às questões que impactam formação profissional, investimento e condições de trabalho.

Para contribuir para que as pessoas se motivem, é necessário, primeiramente, entender as suas necessidades. No contexto formativo do enfermeiro e enfermeira especialistas em oncologia, conhecer os fatores que conduzem a esta especialidade permite a ampliação das possibilidades para instituições de ensino e centros formadores, ao assumirem os papéis organizacionais e suas competências multidimensionais que levam a resultados positivos nos processos de operacionalização da assistência ao paciente oncológico, com medidas de aprendizagem e direcionamento. Além disso, contribui para a reflexão de outros enfermeiros e enfermeiras ou graduandos sobre suas próprias motivações para atuação na rede de atenção oncológica.

Entre as limitações deste estudo, está o fato de ter sido realizado apenas com enfermeiros e enfermeiras especialistas

em oncologia que se mantiveram atuantes nesta área, pois podem ter despertado mais os fatores positivos, bem como o fato de terem sido captados em apenas um cenário e, acima de tudo, especializados em oncologia. Entendemos a necessidade da abordagem deste objeto de estudo com enfermeiros e enfermeiras não especialistas, que ainda estão em formação ou em busca da especialidade, que atuam em hospitais gerais e os que desistiram da área.

Ademais, a escolha da abordagem qualitativa, apesar de permitir alcançar a subjetividade que influencia o campo das motivações, pode limitar o potencial de generalização, pois escalas sobre a motivação podem ser aplicadas com amostras mais representativas nos estudos quantitativos. Entretanto, defendemos a complementaridade dessas abordagens e a necessidade de novos estudos, de modo a orientar políticas públicas e institucionais, principalmente para manter o grau de *expertise* desses enfermeiros e enfermeiras e retê-los em seus contextos de prática, visto que o *turnover* aumenta os custos e prejudica a qualidade da assistência.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos os enfermeiros que participaram desta pesquisa.

FINANCIAMENTO

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) – bolsa de iniciação científica para Nathália de Araújo Barbosa.

DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA

Os conteúdos subjacentes ao texto da pesquisa estão contidos no artigo.

CONFLITO DE INTERESSE

Nenhum.

REFERÊNCIAS

1. Ministério da Saúde (BR). Instituto Nacional de Câncer. Estimativa 2023: incidência de câncer no Brasil [Internet]. Rio de Janeiro: INCA; 2022 [citado 2023 jan 4]. Disponível em: <https://www.inca.gov.br/publicacoes/livros/estimativa-2023-incidencia-de-cancer-no-brasil>
2. Wakiuchi J, Oliveira DCD, Marcon SS, Oliveira MLFD, Sales CA. Meanings and dimensions of cancer by sick people - a structural analysis of social representations. *Rev Esc Enferm USP*. 2020;54:e03504. <http://doi.org/10.1590/s1980-220x2018023203504>. PMID:32236337.
3. Mendes IAC, Rodolfo IS, Ventura CAA, Almeida EWS, Silva MCN. Nursing Now Brazil Campaign: alignments with global evidence for the development of national nursing. *Rev Gaúcha Enferm*. 2021;42(spe):e20200406. <http://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200406>. PMID:34787234.
4. Oliveira AM, Stancato K, Silva EM. Formação do enfermeiro e enfermeira: políticas públicas na atenção oncológica. *Enferm foco*. 2018;9(3):48-52. <http://doi.org/10.21675/2357-707X.2018.v9.n3.1175>.
5. Alrasheedi O, Schultz TJ, Harvey G. Factors influencing nurses' intention to work in the oncology specialty: multi-institutional cross-sectional study.

- BMC Palliat Care. 2021;20(1):72. <http://doi.org/10.1186/s12904-021-00764-9>. PMID:34016092.
6. Kameo SY, Rocha LRC, Santos MS. Perfil e satisfação profissional do enfermeiro e enfermeira oncologista: retrato de Sergipe. *Enferm Foco*. 2020;11(1):142-6. <http://doi.org/10.21675/2357-707X.2020.v11.n1.2070>.
 7. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work: with a new introduction by Frederick Herzberg. 20th ed. New Brunswick: Transaction Publishers; 2010.
 8. Ferreira ABH. Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 1999.
 9. Resolução COFEN n. 581/2018 (BR). Atualiza, no âmbito do Sistema COFEN/Conselhos Regionais de Enfermagem, os procedimentos para Registro de Títulos de Pós-Graduação Lato e Stricto Sensu concedido a Enfermeiro e enfermeiras e aprova a lista das especialidades. Diário Oficial da União [periódico na internet], Brasília (DF), 2018 [citado 2023 Jan 4]. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2018/07/RESOLU%C3%87%C3%83O-COFEN-N%C2%BA-0581-2018.pdf>
 10. Kligerman J. A Ampliação da Assistência Oncológica no Brasil. *Rev Bras Cancerol*. 2000;46(4):347-9. <http://doi.org/10.32635/2176-9745.RBC.2000v46n4.2414>.
 11. Moura COD, Silva ÍR, Silva TPD, Santos KA, Crespo MDCA, Silva MMD. Methodological path to reach the degree of saturation in qualitative research: grounded theory. *Rev Bras Enferm*. 2022;75(2):e20201379. <http://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1379>. PMID:34669902.
 12. Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 2009.
 13. Wyse RM. Motivation: motivational theories of human behavior. *Rev Cienc Gerenc*. 2018;22(36):134-41. <http://doi.org/10.17921/1415-6571.2018v22n36p134-141>.
 14. Krishnasamy M, Webb UMM, Babos SLC, Duong JTT, Rohde JEN, Ting NYH et al. Defining expertise in cancer nursing practice. *Cancer Nurs*. 2021;44(4):314-22. <http://doi.org/10.1097/NCC.0000000000000805>. PMID:32195712.
 15. Carmo RALO, Siman AG, Matos RA, Mendonça ET. Caring in oncology: challenges and daily overcoming experienced by nurses. *Rev Bras Cancerol*. 2019;65(3):e-14818. <http://doi.org/10.32635/2176-9745.RBC.2019v65n3.818>.
 16. Silva VR, Velasque LS, Tonini T. Job satisfaction in an oncology nursing team. *Rev Bras Enferm*. 2017;70(5):988-95. <http://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0422>. PMID:28977225.
 17. Rivera-Rojas F, Ceballos-Vásquez PA, González-Palacios Y. Psychosocial risks and job satisfaction: a meaningful relationship for oncology workers. *Aquichan*. 2021;21(1):e2114. <http://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>.
 18. Cassiani SHDB, Dias BM. Perspectives for advanced practice nursing in Brazil. *Rev Esc Enferm USP*. 2022;56(spe):e20210406. <http://doi.org/10.1590/1980-220x-reeusp-2021-0406en>. PMID:35695855.
 19. Backes DS, Malgarin C, Erdmann AL, Büscher A. Nursing now and nursing in the future: the experience of the unexpected interruptions. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2021;29:e3453. <http://doi.org/10.1590/1518-8345.4826.3453>. PMID:34190944.
 20. Pautasso FF, Zelmanowicz AM, Flores CD, Caregnato RCA. Role of the Nurse Navigator: integrative review. *Rev Gaúcha Enferm*. 2018;39:e20170102. <http://doi.org/10.1590/1983-1447.2018.2017-0102>. PMID:30043944.
 21. Cummings GG, Lee SD, Tate KC. The evolution of oncology nursing: Leading the path to change. *Can Oncol Nurs J*. 2018;28(4):314-7. PMID:31148787.
 22. Rossato L, Panobianco MS, Scorsolini-Comin F. Operative group with nursing students: experience in an oncology academic league. *Rev Baiana Enferm*. 2020;34:e34690. <http://doi.org/10.18471/rbe.v34.34690>.
 23. Catton H. International Council of Nurses representing nursing at the World Health Organization: COVID-19, policy and holding politicians to account. *Int Nurs Rev*. 2021;68(3):267-9. <http://doi.org/10.1111/inr.12702>. PMID:34551116.
 24. Manzan LO, Contim D, Raponi MBG, Pan R, Resende IL, Pereira GA. Levels of care complexity classification of patients in an oncology hospital. *Esc Anna Nery*. 2022;26:e20210450. <http://doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2021-0450en>.
 25. Bubolz BK, Barboza MCN, Amaral DED, Viegas AC, Bernardes LS, Muniz RM. Perceptions of nursing professionals with regards to the suffering and its coping strategies in oncology. *J Res Fundam Care Online*. 2019;11(3):599-606. <http://doi.org/10.9789/2175-5361.2019.v11i3.599-606>.
 26. Aguiar BRL, Ciol MA, Simino GPR, Silveira RCCP, Ferreira EB, Reis PED. Oncology teaching in undergraduate nursing at public institutions courses in Brazil. *Rev Bras Enferm*. 2021;74(2):e20200851. <http://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0851>. PMID:34037147.

CONTRIBUIÇÕES DOS AUTORES

Desenho do estudo. Maria da Conceição Albernaz Crespo. Nathália de Araújo Barbosa. Marcelle Miranda da Silva.

Coleta de dados. Maria da Conceição Albernaz Crespo. Nathália de Araújo Barbosa.

Análise de dados. Maria da Conceição Albernaz Crespo. Nathália de Araújo Barbosa. Marcelle Miranda da Silva. Samhira Vieira Franco de Souza. Bárbara Menezes Couto de Oliveira Santi Rossi. Eunice Sá.

Interpretação dos resultados. Maria da Conceição Albernaz Crespo. Nathália de Araújo Barbosa. Marcelle Miranda da Silva. Samhira Vieira Franco de Souza. Bárbara Menezes Couto de Oliveira Santi Rossi. Eunice Sá.

Redação e revisão crítica do manuscrito. Maria da Conceição Albernaz Crespo. Nathália de Araújo Barbosa. Marcelle Miranda da Silva. Eunice Sá.

Aprovação da versão final do artigo. Maria da Conceição Albernaz Crespo. Nathália de Araújo Barbosa. Marcelle Miranda da Silva. Samhira Vieira Franco de Souza. Bárbara Menezes Couto de Oliveira Santi Rossi. Eunice Sá.

Responsabilidade por todos os aspectos do conteúdo e a integridade do artigo publicado. Maria da Conceição Albernaz Crespo. Nathália de Araújo Barbosa. Marcelle Miranda da Silva. Samhira Vieira Franco de Souza. Bárbara Menezes Couto de Oliveira Santi Rossi. Eunice Sá.

EDITOR ASSOCIADO

Rafael Celestino da Silva 

EDITOR CIENTÍFICO

Ivone Evangelista Cabral 