



Fatores que motivam a equipe técnica de enfermagem a se vacinar

Factors that motivate the nursing technical team to get vaccinated

Factores que motivan al equipo técnico de enfermería a vacunarse

Êmille Palma Torres Barros¹, Deisy Vital de Melo¹, Fernanda de Oliveira Souza¹, Elaine Andrade Leal Silva¹, Paloma de Sousa Pinho¹, Suellen Bittencourt da Silva¹, Tânia Maria de Araújo².

RESUMO

Objetivo: Identificar os fatores que motivam a equipe técnica de enfermagem de Unidades de Saúde da Família a se vacinar. **Métodos:** Trata-se de estudo exploratório, do tipo descritivo, com abordagem qualitativa, realizado na plataforma *Google Meet* com seis técnicas de enfermagem de Unidades de Saúde da Família em um município da Bahia. O grupo focal *online* foi intitulado de “Falando sobre vacinação” e, ao total, ocorreram três sessões, com duração média de 1 hora, no mês de setembro de 2021. Para análise, utilizou-se o método de análise de conteúdo temática de Bardin. **Resultados:** As técnicas de enfermagem possuíam idade variando entre 25 a 48 anos e tempo médio de atuação no município de quatro anos. Sobre a escolaridade, duas possuíam nível superior e três estavam cursando nível superior. Todas as participantes eram atuantes em sala de vacina. As categorias analíticas foram: Motivadores institucionais; motivadores intrapessoais e Motivadores interpessoais. **Conclusão:** Os fatores que motivam a equipe técnica de enfermagem a se vacinar são a disponibilidade e acessibilidade das vacinas, valorização da trabalhadora, autoproteção e o incentivo dos colegas.

Palavras-chave: Equipe de enfermagem, Vacinação, Motivação, Grupos focais, Saúde da família.

ABSTRACT

Objective: To identify the factors that motivate the technical nursing team at Family Health Units to get vaccinated. **Methods:** This is an exploratory, descriptive study with a qualitative approach, carried out on the *Google Meet* platform with six nursing technicians from Family Health Units in a city in Bahia. The online focus group was titled “Talking about vaccination” and, in total, three sessions took place, with an average duration of 1 hour, in September 2021. For analysis, Bardin's thematic content analysis method was used. **Results:** Nursing technicians ranged in age from 25 to 48 years old and had an average length of experience in the city of four years. Regarding education, two had higher education and three were studying higher education. All

¹ Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), Santo Antônio de Jesus - BA.

² Universidade Estadual de Feira de Santana, Novo Horizonte - BA

participants are active in the vaccination room. The analytical categories were: Institutional drivers; Intrapersonal motivators and Interpersonal motivators. **Conclusion:** The factors that motivate the technical nursing team to get vaccinated are the availability and accessibility of vaccines, appreciation of the worker, self-protection and encouragement from colleagues.

Keywords: Nursing team, Vaccination, Motivation, Focus groups, Family health.

RESUMEN

Objetivo: Identificar los factores que motivan al equipo técnico de enfermería de las Unidades de Salud de la Familia a vacunarse. **Métodos:** Se trata de un estudio exploratorio, descriptivo, con enfoque cualitativo, realizado en la plataforma Google Meet con seis técnicos de enfermería de Unidades de Salud de la Familia de un municipio de Bahía. El grupo focal en línea se tituló “Hablando de vacunación” y, en total, se realizaron tres sesiones, con una duración promedio de 1 hora, en septiembre de 2021. Para el análisis se utilizó el método de análisis de contenido temático de Bardin. **Resultados:** los técnicos de enfermería tenían edades comprendidas entre 25 y 48 años y una antigüedad promedio en la ciudad de cuatro años. En cuanto a la educación, dos tenían educación superior y tres estaban cursando educación superior. Todos los participantes están activos en la sala de vacunación. Las categorías analíticas fueron: Impulsores institucionales; Motivadores intrapersonales y motivadores interpersonales. **Conclusión:** los factores que motivan al equipo técnico de enfermería a vacunarse son la disponibilidad y accesibilidad de las vacunas, el reconocimiento del trabajador, la autoprotección y el estímulo de los compañeros.

Palabrasclave: Equipo de enfermería, Vacunación, Motivación, Grupos focales, Salud de la familia.

INTRODUÇÃO

Com o passar das décadas, a vacinação entre os diferentes grupos etários vem demonstrando o seu potencial na diminuição do número de morbidades e óbitos associados a doenças imunopreveníveis, conferindo à população o aumento da expectativa e qualidade de vida (GUZMAN-HOLST A, et al., 2020).

Grande parte do sucesso da vacinação está relacionado a um processo que envolve, para além dos imunobiológicos, a equipe de saúde responsável pela administração dos imunizantes, incluindo a verificação de seus conhecimentos e desempenho correto de suas respectivas funções, o que reflete diretamente na qualidade do serviço disponibilizado à população (NEPOMUCENO SR, 2023).

No Brasil, ressalta-se a equipe de enfermagem enquanto protagonista das ações de prevenção, controle e erradicação de doenças imunopreveníveis. Compondo essa equipe, encontra-se a profissional Técnica de Enfermagem (TE), que se configura como promotora de saúde por meio de atos pautados no seu exercício profissional, destacando-se a vacinação como ação preventiva ofertada por essas trabalhadoras nos serviços públicos de saúde (COFEN, 2017; BRASIL, 2018).

A nível nacional, as TE representavam, no ano de 2013, um total de 77,0% da equipe de enfermagem. Seu contingente era majoritariamente do sexo feminino (84,7%), com idade entre 26 e 45 anos (66,5%), autodeclaradas pardas (44,5%) e com formação em instituições privadas (COFEN, 2013).

A TE pode executar suas atribuições na Rede de Atenção à Saúde, todavia nas Unidades de Saúde da Família (USF) essa profissional desempenha funções específicas, como a realização de procedimentos técnicos (incluindo administração de vacina de rotina e a operacionalização das campanhas de vacinação) e participação nas atividades de Educação Permanente em Saúde (SILVA PM, et al., 2019).

Ao atuar nos serviços de saúde, as TE, assim como os demais profissionais, necessitam estar protegidas e seguras antes de promover a prevenção dos seus usuários. Essa segurança inclui também a sua imunização por meio dos imunobiológicos (SANTOS SLV, et al., 2010).

Nessa direção, o Ministério da Saúde orienta que os trabalhadores da saúde, incluindo a equipe técnica de enfermagem, sigam as instruções recomendadas no calendário vacinal, quais sejam: vacina contra a difteria e o tétano; hepatite B; sarampo, caxumba e rubéola; febre amarela; influenza e COVID-19 (BRASIL, 2024; BRASIL, 2023).

Um estudo realizado com profissionais da saúde (incluindo equipe de enfermagem) de policlínicas em Singapura, que buscou avaliar as atitudes e crenças sobre sua decisão de se vacinar contra a influenza, evidenciou a existência de fatores capazes de estimular os trabalhadores da saúde a se imunizarem contra o vírus, a saber: a influência positiva de outros funcionários, a proteção para outros e para si e ainda a disponibilidade e acesso aos imunizantes (HWANG SW e LIM HB, 2014).

O acolhimento em sala de vacina também foi destacado como um importante aliado na adesão dos profissionais aos imunizantes, como destaca estudo sobre a hesitação vacinal para a influenza, realizado no Brasil com trabalhadores da saúde (SOUZA FO, et al., 2022).

Para além destes fatores, estudo recente reforça que a autoproteção é apontada como um fator poderoso à adoção do ato pelos profissionais atuantes em sistemas hospitalares localizados em alguns estados nos Estados Unidos, sobre suas atitudes com relação à vacina contra a COVID-19 (SHEKHAR R, et al., 2021).

Nessa direção, estudo realizado sobre doenças infecciosas nos trabalhadores da saúde no nordeste brasileiro sinaliza a baixa imunização entre essa categoria e sugere a realização de outras investigações relacionadas aos motivos para se vacinar entre as diferentes ocupações (SOUZA FO, et al., 2022).

Assim, considerando as TE enquanto usuárias do serviço de saúde e a incipiente literatura que incluem essas trabalhadoras como objeto de pesquisa, torna-se relevante investigar essa categoria profissional. Desta forma, o objetivo deste estudo foi identificar os fatores que motivam a equipe técnica de enfermagem de USF a se vacinar.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo exploratório, do tipo descritivo, com abordagem qualitativa (MINAYO MCS, 2014). A presente pesquisa foi realizada em ambiente virtual, na plataforma do *Google Meet*®, com representantes de seis USF de um município localizado no recôncavo baiano.

Essa pesquisa compõe o projeto guarda-chuva Vigilância e Monitoramento de Doenças Infecciosas entre Trabalhadores e Trabalhadoras do Setor Saúde. Na primeira fase desse projeto foi realizado um estudo quantitativo, com uso de um questionário aplicado junto a 47 TE, das quais 40 trabalhavam na Atenção Primária à Saúde e 7 na média complexidade. Em tal estudo, buscou-se identificar motivos e barreiras para a vacinação entre esse grupo ocupacional. A partir dos resultados encontrados, seguiu-se com a fase qualitativa, que é objeto desta pesquisa.

Para execução da fase qualitativa, foram selecionadas aleatoriamente seis participantes dentre as TE que participaram do estudo quantitativo. Nenhuma participante se recusou a participar do estudo. Assim, as seis TE que participaram do estudo possuíam idade variando entre 25 a 48 anos e tempo médio de atuação no município de quatro anos. Sobre a escolaridade, duas (33,2%) possuíam nível superior e três (50%) estavam cursando nível superior. Todas as participantes são atuantes em sala de vacina.

A técnica de coleta de dados foi o grupo focal online, eleita diante da impossibilidade de reuniões presenciais por conta da pandemia da COVID-19. A literatura indica que o número de participantes para essa técnica de coleta pode ser de 4 a 6 participantes (ABREU NR, et al., 2009).

Para a realização das sessões, foi necessário um planejamento adequado de todas as fases da coleta, incluindo o convite às participantes. Nessa etapa, foram utilizadas as fases propostas por Kinalski DDF, et al. (2017).

Inicialmente, após escolha aleatória dos nomes das participantes, foram realizados três contatos prévios: o primeiro foi para realização de uma ligação convite para participação no grupo focal, na qual foi abordado o objetivo do estudo e as expectativas das coordenadoras, a importância da sua colaboração e detalhes sobre como ocorreriam os encontros nos dias e horários pré-estabelecidos com as coordenadoras; o segundo contato foi presencial para entrega de um kit contendo materiais para utilização nas sessões, além da entrega e recolhida da assinatura do TCLE.

Neste momento, também foram esclarecidas dúvidas sobre as sessões; o terceiro momento foi uma sessão teste prévia na plataforma *Google Meet®* para treino das participantes, sendo possível orientar sobre problemas relacionados ao acesso do link, utilização da ferramenta ou a conexão da internet. A fim de garantir a participação das seis profissionais, tornou-se necessária a elaboração de um ofício solicitando a liberação das trabalhadoras nos dias e horários pré-estabelecidos.

O grupo focal online foi intitulado de “Falando sobre vacinação” e, ao total, ocorreram três sessões no mês de setembro de 2021, sendo abordado um tema por sessão (derivados dos dados), a saber: 1) Percepção sobre a vacinação dos trabalhadores da saúde; 2) Barreiras para a vacinação entre as TE; 3) Motivos para a vacinação entre as TE. Em cada encontro foram empregadas perguntas disparadoras como estratégia para estimular a participação das profissionais.

Para a construção desse artigo, foram utilizados majoritariamente os dados da primeira e terceira sessões, quais sejam: “O que vocês acham sobre a vacinação dos trabalhadores da saúde?”, “Vocês acreditam que existem facilidades para vacinação entre as TE? Se sim, quais?” e “Quais são as facilidades vivenciadas pelas técnicas para receber a vacinação contra a influenza?”.

Durante as sessões, foram realizadas notas de campo objetivando avaliar o comportamento das participantes. As três reuniões foram gravadas (com autorização prévia das participantes) pela mesma plataforma utilizada, e posteriormente transcritas na íntegra, ficando o material em posse das coordenadoras da pesquisa. Cada sessão foi constituída por seis participantes, uma moderadora (enfermeira/professora) e duas observadoras (enfermeira/professora e graduanda de enfermagem).

O grupo focal foi conduzido pela moderadora, que possuía experiência em pesquisa qualitativa, técnica de grupo focal e estudos sobre hesitação vacinal entre trabalhadores da saúde. O tempo médio de duração das sessões foi de 1 hora, a fim de não se estender a saturação dos dados.

A análise dos dados seguiu os passos do método de análise temática sugerido por Bardin L (2016). A saber: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados e interpretação. Nesta etapa foram realizadas leituras sucessivas do material, a fim de organizar e sistematizar o conteúdo, seguindo-se com a identificação dos dados mais significativos que contribuíssem para o alcance do objetivo do estudo e agrupamento das unidades significativas mais frequentes (disponibilidade e acessibilidade; incentivo; valorização; autoproteção).

Diante disso, na fase de tratamento dos resultados foi possível construir três categorias analíticas baseadas na proposta de McLeroy KR, et al. (1988). Esse modelo propõe que o comportamento humano é afetado pelo ambiente social, sendo determinado por fatores individuais, fatores relacionados ao apoio social e fatores ligados a instituições (MCLEROY KR, et al., 1988).

Além disso, também foi construído uma nuvem de palavras a partir da transcrição do grupo focal através da plataforma *Wordclouds*, que agrupa e organiza graficamente de acordo com a sua frequência.

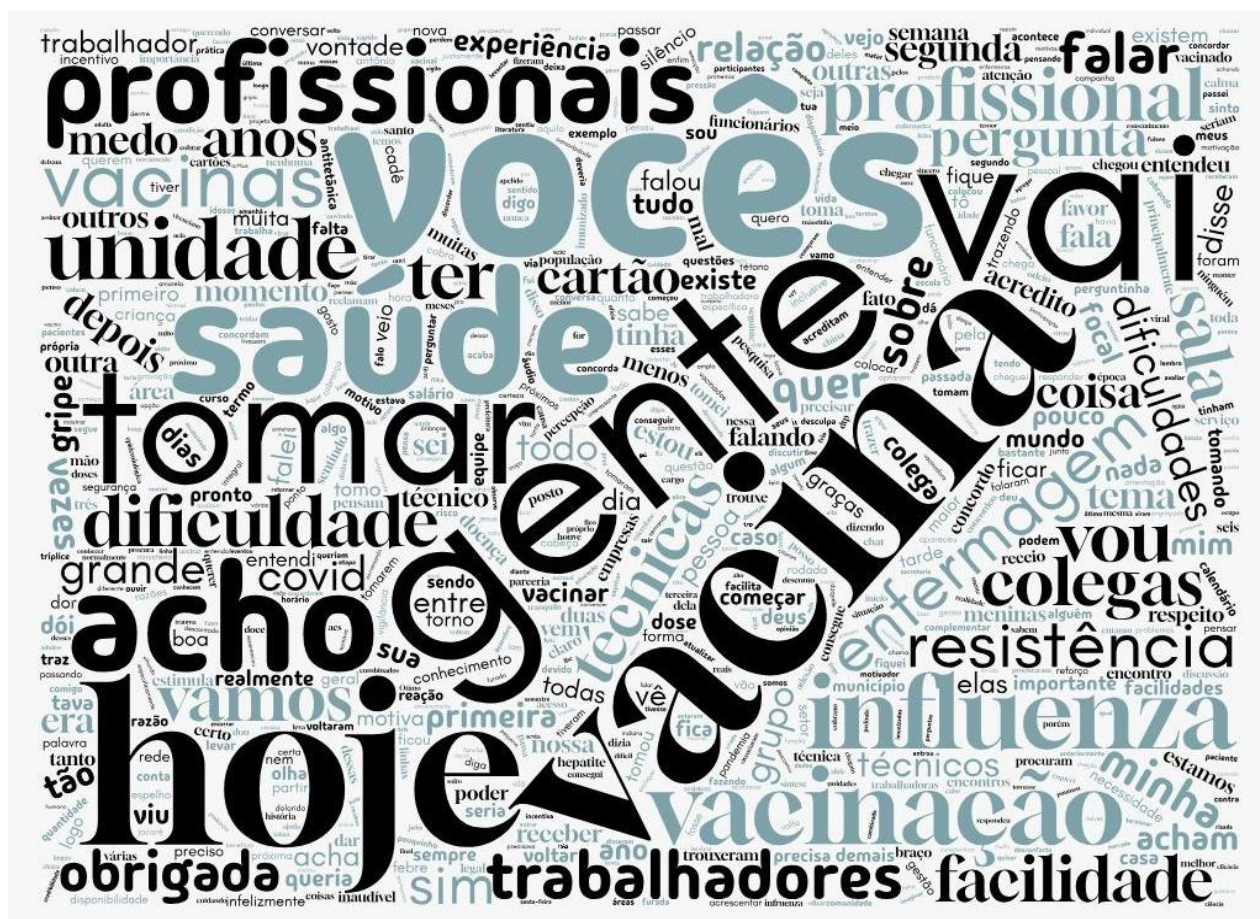
Todos os princípios éticos para as pesquisas que envolvem seres humanos no contexto nacional foram considerados, sendo o projeto guarda-chuva aprovado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob parecer 2.897.062. A descrição da metodologia foi orientada pelo Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research (COREQ).

RESULTADOS

Nuvem de palavras

Pelo método nuvem de palavras (**Figura 1**), verificou-se que as palavras “gente”, “vacina”, “vocês”, “vai”, “tomar” e “saúde” constaram 338, 234, 193, 115, 113 e 101 vezes, respectivamente, na transcrição do grupo focal.

Figura 1 - Nuvem de palavras com as principais palavras citadas no grupo focal.



Fonte: Barros EPT, et al., 2025.

Categorías analíticas

Os dados foram agrupados em três categorias de análise, a priori, quais sejam: motivadores institucionais, motivadores intrapessoais e motivadores interpessoais (MCLEROY KR, et al., 1988).

Na primeira categoria a disponibilidade e acesso às vacinas, sobretudo no próprio local de trabalho, emergiu como um importante agente estimulador à adesão das trabalhadoras à vacinação. A segunda categoria insurgiu frente à recorrência de falas relacionadas à compreensão de valorização da categoria profissional quanto à priorização dos imunobiológicos, aliado à autoproteção. E a terceira categoria está relacionada com o estímulo do profissional, enquanto usuário, frente ao colega de trabalho que demonstra receio ou resistência à adesão à vacinação (**Quadro 1**).

Quadro 1 - Apresentação das categorias analíticas que emergiram.

Categorias Analíticas		
Motivadores institucionais	Motivadores Intrapessoais	Motivadores Interpessoais
Disponibilidade e acessibilidade das vacinas para os profissionais da saúde	A valorização da trabalhadora e autoproteção	O incentivo vem dos colegas de trabalho
<i>“a gente tem todas as vacinas para profissionais na nossa unidade, cada unidade hoje tem sua sala de vacina, então já facilita você sair [...]” (T2)</i>	<i>“Eu acho bastante importante esse reconhecimento em que os técnicos sejam os primeiros profissionais de saúde a serem vacinados [...]” (T6)</i>	<i>“Eu acho que é o incentivo às pessoas também um incentivarem o outro [...] porque assim geralmente a gente tem colegas que não gostam de se vacinar, então eu acho que cabe a nós, a gente que está ali naquela equipe falar que a vacina é importante, que ele precisa também estar imunizado” (T6)</i>
<i>“todas as vacinas estão disponíveis na grande maioria das vezes para a gente que trabalha nos PSFs, dentro da própria unidade [...] Todo mundo tem acesso à vacina, agora basta querer, porque nunca falta. São vacinas que estão no calendário e que graças a Deus o nosso município não tem histórico de falta prolongada de nenhuma delas que estão disponíveis para os profissionais de saúde” (T4)</i>	<i>“[...] Então, já vem aquelas doses separadas para a gente, técnico de enfermagem, profissional de saúde. Então, eu acho que já existe aí um cuidado, um respeito, uma atenção, o fato de você já ter aquela determinada quantidade, que já vem para o profissional de saúde, isso aí já te motiva” (T3)</i>	
	<i>“A gente promove, a gente oferece, então nada mais justo do que a gente também querer essa proteção pra gente, o técnico de enfermagem ele está ali mais na ativa, ele é a prática mesmo, ele que está com a mão na obra fazendo mesmo essa vacinação [...] então eu acho que essa situação de primeiro eu, pra depois eu poder ofertar para os meus pacientes, então eu preciso estar bem” (T3)</i>	
	<i>“[...] porque a partir de você que vai estar sendo promovida a saúde [...] está vivenciando tudo isso e não está imunizado” (T4)</i>	
	<i>“[...] nós recebemos aquelas pessoas na sala de vacina, então, a gente deve estar imunizado para que possamos fazer o nosso trabalho com segurança” (T6)</i>	

Fonte: Barros EPT, et al., 2025.

DISCUSSÃO

O estudo evidencia que o que motiva a equipe técnica de enfermagem das USF do município a se vacinar são a disponibilidade e acessibilidade das vacinas, valorização da trabalhadora, autoproteção e o incentivo dos colegas.

As USF constituem-se um ambiente de construção social de usufruto de direitos individuais e coletivos, produção de saúde, melhoria da qualidade de vida e prevenção da internação desnecessária. Tais características influenciam o modo como as TE e demais trabalhadores de saúde se relacionam com o processo de proteção e prevenção à sua saúde.

Nesta direção, quando TE experientes, graduadas ou se graduando, apresentam motivações de diferentes naturezas para adoção de medidas protetivas à sua saúde determinam e moldam a qualidade de vida física e profissional.

As motivações institucionais correlacionam com as características organizativas de fluxos e regulamentos dos gestores de saúde para com o funcionamento e organização das unidades de saúde (MCLEROY KR, et al., 1988). O que tem uma ligação direta com a acessibilidade. Esta pode ser definida pela associação entre a localização da oferta do serviço e dos usuários, a sua forma de deslocamento, os custos diretos e indiretos do cuidado e a capacidade do indivíduo de pagar por eles (ASSIS MMA e JESUS WLA, 2012).

Desta forma, a acessibilidade é influenciada pela condição social do indivíduo, cultural, educacional e ainda econômica de forma a atender as necessidades da população (DONABEDIAN A, 1974). Assim, a disponibilidade e acessibilidade encontrada no estudo em tela evidencia a importância e sucesso do Programa Nacional de Imunizações para a proteção dos trabalhadores de saúde (ARAÚJO TM, et al., 2019). A acessibilidade e conveniência para vacinar também foi apontada como um facilitador pela maioria dos profissionais de uma equipe de enfermagem de policlínicas de Singapura (HWANG SW e LIM HB, 2014).

A vacinação voluntária de profissionais da saúde deve estar acompanhada de esforços consideráveis para informá-los sobre os benefícios e riscos da vacinação e garantir acesso oportuno à vacina. Achados de grupos focais conduzidos em Centros Coreanos para Controle e Prevenção de Doenças com profissionais da saúde apontaram que a baixa acessibilidade aos centros de saúde foi destacada como uma barreira ao avanço vacinal (PARK B, et al., 2018).

A adesão a vacinação pode estar associada a diferentes motivos e ser influenciada por diferentes categorias profissionais e culturas, desta forma não existe uma abordagem específica concreta para melhorar a adesão vacinal entre os grupos de trabalhadores, mas pode-se lançar mão de condutas individualizadas voltadas aos diferentes grupos, incluindo os ocupacionais (FORTUNATO F, et al., 2015; OPAS, 2020).

O manual para implementação da vacinação contra influenza para profissionais de saúde sugere algumas ações para melhorar adesão, são eles: a gratuidade da vacina, (oferta dentro das instituições de trabalho), atividades que impulsionam o aumento do conhecimento e modificação dos comportamentos por meio de treinamentos, lembretes e incentivos e abordagens de gerência e organização como o designar funcionários na supervisão das atividades de vacinação. Além de pesquisas de opinião e estudos qualitativos como instrumentos para o estabelecimento de intervenções que potencializem a adesão vacinal (OPAS, 2020).

Os fatores intrapessoais dizem respeito às características do indivíduo, como o seu conhecimento, suas atitudes, o seu comportamento, o autoconceito e as suas habilidades, incluindo o seu desenvolvimento e a história do indivíduo (MCLEROY KR, et al., 1988). Assim, nessa categoria as TE referiram como motivador a “valorização da trabalhadora”. Esse achado não foi relatado na literatura investigada. Apesar da priorização da vacinação entre trabalhadores da saúde ser percebida pelas TE como indicador para valorização profissional, pressupõe-se que esta ideia pode estar relacionada, na verdade, a desvalorização histórica da categoria, pois seria uma forma das mesmas serem “reconhecidas” pelas suas contribuições aos serviços de saúde. Nessa direção, autores pontuam que a equipe de enfermagem está fortemente relacionada com alguns aspectos sociais como a retirada de direitos trabalhistas, denúncias de assédio moral, desgastes emocionais e sobrecargas de trabalho (OLIVEIRA KKD, et al., 2021).

Estudo realizado sobre a saúde mental da equipe de enfermagem no contexto da pandemia aponta que esses trabalhadores vêm desenvolvendo altos índices de adoecimento psíquico, sobretudo voltado ao estresse ocupacional. E a situação torna-se mais agravada quando o profissional é do sexo feminino, 80% de toda categoria da enfermagem é representada por mulheres (COFEN, 2013). Além de historicamente haver a relação da prática da enfermagem a submissão da mulher e o serviço ao próximo, no contexto pandêmico houve um estimado aumento no número de violência doméstica, contribuindo para o aumento da sobrecarga emocional dessas trabalhadoras (MOREIRA AS e LUCCA SR, 2021).

A percepção das profissionais sobre trabalhar em um ambiente passível de riscos e infecções por doenças imunopreveníveis oriundas da própria equipe ou dos usuários foi um fator referido pelas trabalhadoras como um motivo para se vacinar. Estar na linha de frente torna a autoproteção um fator indispensável para atuar no serviço com segurança (PETEK D e KAMNIK-JUG K, 2018).

Tais achados corroboram com dois estudos sobre motivos para vacinar contra a influenza, a saber: o primeiro foi realizado no contexto brasileiro, com profissionais de enfermagem de um hospital universitário, onde a autoproteção foi apontado como principal motivo para se vacinar entre os trabalhadores que se vacinam e que não se vacinam (VIEIRA RHG, et al., 2012); o segundo ocorreu na Eslovênia, com profissionais de saúde da atenção primária em centros de saúde, o qual evidenciou que quanto aos fatores associados à decisão de vacinar, a autoproteção representou 70% destes. Tal estudo ainda aponta que grande parte dos profissionais se reconhecem como estando no grupo de risco para infecção (PETEK D e KAMNIK-JUG K, 2018).

Os processos interpessoais incluem os familiares, os amigos, vizinhos, colegas de trabalho, conhecidos, sistemas de suporte social e ainda redes de amizade. Sendo que estes contatos são fontes de influência na saúde do indivíduo, e está completamente relacionado com os comportamentos deste (MCLEROY KR, et al., 1988).

No nosso estudo, o incentivo dos colegas foi um motivador importante para vacinar entre as TE. Todavia, na literatura pesquisada ele aparece como um motivo ambíguo. Pois, se por um lado, o colega que se vacina incentiva e apoia a imunização, por outro pode também ser considerada uma barreira para vacinar, em virtude dos relatos decorrentes de possíveis eventos adversos pós vacinação (HWANG SW e LIM HB, 2014). Outro estudo, realizado no Brasil com profissionais da enfermagem, destacou que o incentivo dos colegas de trabalho não se configurou como um motivo forte para a vacinação, representando 5% entre os trabalhadores vacinados (VIEIRA RHG, et al., 2012).

Ao incentivar que os colegas se vacinem, o profissional promove, indiretamente, uma imunização de rebanho, o que contribui também para sua proteção. Essa forma de incentivo à vacinação dos colegas/profissionais que demonstram resistência reforça o papel educativo da técnica enquanto promotora da saúde por meio das ações de prevenção, enfatizando também sua atuação para a comunidade (FLANAGAN P, DOWLING M, GETHIN G, 2020).

CONCLUSÃO

A pesquisa evidenciou que os principais fatores que motivam a equipe técnica de enfermagem a se vacinar são os motivadores institucionais, intrapessoais e interpessoais. Parte dos resultados desta pesquisa corroboram com os achados da literatura. Durante a análise das falas do grupo focal foi possível observar que as TE têm dificuldade em se perceber enquanto usuárias do serviço de imunização, ou seja, elas se percebem mais facilmente enquanto vacinadoras, incentivadoras da vacinação frente aos outros colegas de trabalho, em detrimento da condição de trabalhadora que deve estar vacinada. Dessa forma, é preciso investir em novos estudos com diferentes metodologias e investigar se o perfil aqui descortinado é algo recorrente e generalizado ou uma característica específica do grupo estudado localmente. Acredita-se que a formulação de estratégias que visem aumentar a confiança dos profissionais na vacina seja uma contribuição efetiva para auxiliar na continuidade da adesão das/os trabalhadoras/es, como a melhoria do conhecimento sobre as vacinas e a comunicação inclusiva.

FINANCIAMENTO

Esta pesquisa foi realizada mediante apoio financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)

REFERÊNCIAS

1. ABREU NR, et al. Os grupos focais on-line: das reflexões conceituais à aplicação em ambiente virtual. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 2009; 6(1): 05-24.
2. ARAÚJO TM, et al. Vacinação e fatores associados entre trabalhadores da saúde. *Cad. Saúde Pública*, 2019; 35(4).
3. ASSIS MMA, JESUS WLA. Acesso aos serviços de saúde: abordagens, conceitos, políticas e modelo de análise. *Ciência & Saúde Coletiva*, 2012; 17(11).
4. BARDIN L. *Análise de Conteúdo*. São Paulo: edições 70; 2016.
5. BRASIL. Guia de Enfermagem da Atenção Primária à Saúde do Distrito Federal. 2018. Disponível em: <https://www.saude.df.gov.br/documents/37101/87400/Guia+de+Enfermagem+na+Aten%C3%A7%C3%A3o+Prim%C3%A1ria+II.pdf/b3c2199b-d107-aed9-7030-2f74812ce36c?t=1648645980613>. Acessado em: 19 de março de 2022.
6. BRASIL. Instrução normativa que instrui o calendário nacional de vacinação - 2023. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/vacinacao/publicacoes/instrucao-normativa-calendario-nacional-de-vacinacao-2023>. Acessado em: 10 de novembro de 2023.
7. BRASIL. Estratégia de vacinação contra a covid-19 – 2024. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/vacinacao/publicacoes/estrategia-de-vacinacao-contr-a-covid-19-2024>. Acessado em: 15 de junho de 2024.
8. COFEN. Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil. 2013. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/index.html>. Acessado em: 17 de março de 2023.
9. COFEN. Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem. 2017. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017_59145.html. Acessado em: 21 de março de 2023.
10. DONABEDIAN A. *Aspects of medical care administration: specifying requirements for health care*. Cambridge: Harvard University, 1974.
11. FLANAGAN P, DOWLING M, GETHIN G. Barriers and facilitators to seasonal influenza vaccination uptake among nurses: a mixed methods study. *Journal Of Advanced Nursing*, 2020; 76(7): 1746-1764.
12. FORTUNATO F, et al. Low vaccination coverage among Italian healthcare workers in 2013: Contributing to the voluntary vs. mandatory vaccination debate. *Human Vaccines and Immunotherapeutics*, 2015; 11(1): 133-139.
13. GUZMAN-HOLST A, et al. Barriers to vaccination in Latin America: A systematic literature review. *Vaccine*, 2020; 38(3):470-481.
14. HWANG SW, LIM HB. Barriers and Motivators of Influenza Vaccination Uptake among Primary Healthcare Workers in Singapore. *Proceedings of Singapore Healthcare*, 2014; 23(2): 126-133.
15. KINALSKI DDF, et al. Focus group on qualitative research: experience report. *Rev Bras Enferm*, 2017; 70(2): 424-429.
16. MCLEROY KR, et al. An ecological perspective on health promotion programs. *Health Educ Q*, 1988; 15(4).
17. MINAYO MCS. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Editora Hucitec, 2014.
18. MOREIRA AS, LUCCA SR. Apoio psicossocial e saúde mental dos profissionais de enfermagem no combate à COVID-19. *Enferm. Foco.*, 2021; 11(1).
19. NEPOMUCENO SR. análise da assistência de enfermagem em salas de vacinação. Dissertação (Mestrado) – Mestrado Acadêmico em Enfermagem, Instituto de Ciências da Saúde, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira, Ceará, 2023.

20. OLIVEIRA KKD, et al. Nursing Now e o papel da enfermagem no contexto da pandemia e do trabalho atual. *Rev Gaúcha Enferm.*, 2021; 42(esp).
21. OPAS. Como implementar vacinação de profissionais da saúde contra Influenza sazonal: Manual de introdução para gestores políticos e técnicos de Programas Nacionais de Imunização. 2020. Disponível em:
https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52224/9789275722336_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y
. Acessado em: 27 de fevereiro de 2023.
22. PARK B, et al. Factors Influencing Vaccination in Korea: Findings From Focus Group Interviews. *J Prev Med Public Health*, 2018; 51(4): 173-180.
23. PETEK D, KAMNIK-JUG K. Motivators and barriers to vaccination of health professionals against seasonal influenza in primary healthcare. *BMC Health Serv Res.*, 2018; 18(1).
24. SANTOS SLV, et al. A imunização dos profissionais da área de saúde: Uma reflexão necessária. *Rev. Min. Enferm.*, 2010; 14(4).
25. SHEKHAR R, et al. COVID-19 Vaccine Acceptance among Health Care Workers in the United States. *Vaccines*, 2021; 9(119).
26. SILVA PM, et al. Processo de trabalho dos técnicos de enfermagem. *Rev. Enferm. UFPE Online*, 2019; 13.
27. SOUZA FO, et al. Hesitação vacinal para influenza entre trabalhadores (as) da saúde, Bahia, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, 2022; 38(1).
28. VIEIRA RHG, et al. Vacinação contra Influenza em profissionais de enfermagem: realidade e desafios. *Acta Paul Enferm.*, 2012; 25(2).