

Prevalence and factors associated with satisfaction of graduates of the Nursing course

| Prevalência e fatores associados à satisfação de egressos do curso de Enfermagem

ABSTRACT | Objective:

*To analyze the prevalence and factors associated with the satisfaction of graduates of the undergraduate nursing course at a public university in the Brazilian Midwest. **Method:** Cross-sectional study, involving 221 graduates from 1979 to 2010. Data were collected using the Lime Survey software guided by a structured form. **Results:** The age of the graduates varied from 23 to 60 years with a median of 28 years, predominantly female, single, without children from private education. The prevalence of graduates working and satisfied with their education was 89.24%; the dissatisfied 70.46% due to the salary. The factors associated with satisfaction with nursing education showed that graduates who completed the course up to 23 years of age were more likely to be satisfied; those over the age of 30 who attended graduate school, worked in assistance, received up to nine minimum wages and had a public job were more satisfied with the salary of the profession. However, the most satisfied with nursing were the graduates who completed graduation in 2008, aged up to 30 years old, had postgraduate degrees, participated in scientific activities and worked more than 40 hours a week. **Conclusion:** The study may serve as an instrument for the temporal evaluation of the undergraduate nursing course and its institutionalization for systematic monitoring of graduates and support improvement actions to strengthen training, professional practice and enhance the satisfaction of graduates.*

Keywords | Education, Nursing; Students, Nursing; Staff Development; Job Market; Job Satisfaction.

RESUMO | Objetivo: Analisar a prevalência e os fatores associados à satisfação dos egressos do curso de graduação em enfermagem de uma universidade pública do centro-oeste brasileiro. **Método:** Estudo transversal, envolvendo 221 egressos do período de 1979 a 2010. Os dados foram coletados por meio do *software Lime Survey*, guiado por formulário estruturado. **Resultados:** A idade dos egressos variou de 23 a 60 anos, com mediana de 28 anos, predominância do sexo feminino, solteiros, sem filhos, procedentes de ensino privado. A prevalência dos egressos atuantes e satisfeitos com a formação foi de 89,24%; os insatisfeitos 70,46% decorrente do salário. Os fatores associados à satisfação com a formação na enfermagem evidenciaram que os egressos que concluíram o curso com até 23 anos tinham mais chance de estarem satisfeitos; aqueles com idade acima de 30 anos que fizeram pós-graduação atuavam na assistência, recebiam até nove salários mínimos, possuíam vínculo público e estavam mais satisfeitos com o salário da profissão. Porém, os mais satisfeitos com a enfermagem foram os egressos que concluíram a graduação em 2008, com idade até 30 anos, tinham pós-graduação, participavam de atividades científicas e trabalhavam mais de 40 horas semanais. **Conclusão:** O estudo poderá servir de instrumento de avaliação temporal do curso de graduação em enfermagem e a sua institucionalização para acompanhamento sistemático dos egressos e subsidiar ações de melhorias para fortalecer a formação, a prática profissional e potencializar a satisfação dos egressos.

Palavras-chave | Educação em Enfermagem; Estudantes de Enfermagem; Formação de Recursos Humanos; Mercado de Trabalho; Satisfação no Emprego.

¹Universidade Federal de Goiás. Goiânia/GO, Brasil.

INTRODUÇÃO |

As mudanças políticas e pedagógicas que embasaram a Reforma Sanitária Brasileira e o Sistema Único de Saúde (SUS) repercutiram em novos cenários do mercado de trabalho em saúde e vêm exigindo determinadas características dos profissionais que se inserem.

Ao se avaliar os cursos na área da saúde, pode-se entender como se desenvolve o processo educativo e as demandas para o alcance de um ensino e capacitação profissional que atenda às necessidades regionais e o alcance de uma prática segura e com qualidade¹.

O estudo de egressos na enfermagem é uma forma de avaliação de determinada realidade que aponta tendências relacionadas à formação ofertada pelo órgão formador no desenvolvimento das competências essenciais e de possíveis formas de superá-las, com estratégias de ensino aprendizagem que possibilitam a inserção do egresso no mercado de trabalho, assim como a satisfação profissional em decorrência da adequação do desempenho no campo da prática e do nível de assistência prestada à comunidade¹.

A satisfação do egresso é um fator que deve ser explorado por ser um indicador da qualidade, tanto da sua formação, quanto da prestação de serviço². Quando o egresso está satisfeito, envolvem-se processos de avaliação para promover adequação da estrutura pedagógica do curso vivenciado, e dos aspectos intervenientes do processo da formação acadêmica, assim como colocar em prática o que melhor adquiriu na sua formação².

Ressalta-se que a satisfação está relacionada a um conjunto de sentimentos favoráveis que os indivíduos apresentam em relação ao seu desempenho pós formação, e quanto maiores forem os fatores de satisfação, maior poderá ser o empenho do profissional em prestar uma assistência qualificada, refletindo um serviço de melhor qualidade³.

Outros aspectos a serem considerados incluem a remuneração adequada para a função exercida, a autonomia para tomar decisões, a possibilidade de crescimento profissional, reconhecimento pessoal e o próprio orgulho do indivíduo em atuar em determinadas instituições. Já a insatisfação é determinada por uma série de fatores negativos que, também, poderão interferir na qualidade dos serviços, como a ausência de perspectiva de crescimento profissional e salários inferiores à função exercida, que conduzem além

da insatisfação no trabalho, o aumento do absenteísmo, da rotatividade e ao desgaste físico e profissional da equipe³.

Estudo envolvendo egressos em países como nos Estados Unidos da América (EUA) aponta que, em Nova Iorque, para enfrentar a escassez de enfermeiros no mercado de trabalho e evitar a migração, foi estimulada a formação de novos profissionais em um curto período de tempo⁴. A avaliação de resultados desse processo foi positiva e evidenciou satisfação com a disponibilidade de emprego, porém apontou a ampliação da busca pela educação continuada para manutenção da empregabilidade⁴.

Na Austrália, um estudo realizado com enfermeiros egressos buscou identificar o tipo de trabalho escolhido, as razões para essa escolha e sua transição para a prática⁵. Foram destacadas independência financeira, autonomia, confiança, experiência e oportunidade no futuro, porém alguns egressos divergiram sobre a escolha de emprego e transição para a prática⁵.

Na Região Centro-Oeste do Brasil, Goiás é o estado com a maior concentração de cursos de graduação em enfermagem com mais de 30 Instituições de Ensino Superior (IES)⁶. Esses valores são reais e se confirmam com dados do Conselho Regional de Enfermagem de Goiás (COREN-GO), os quais mostram que em Goiás existem 53.394 profissionais de enfermagem registrados, e dos quais 14.120 são enfermeiros⁷.

O crescimento de cursos de graduação em enfermagem no Brasil⁸ e no estado de Goiás é notório e tem como reflexo o aumento de egressos, com impacto direto tanto nos postos de trabalho, quanto nos critérios de recrutamento e seleção do profissional.

Nessa perspectiva de crescimento da enfermagem, em 2005, a Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás deu os primeiros passos na implantação de uma nova proposta no seu projeto político pedagógico, que preconiza a formação de um enfermeiro generalista, humanista, crítico, reflexivo, capaz de atuar pautado em princípios éticos, em diferentes níveis de atenção, com ações de promoção, prevenção, recuperação e reabilitação à saúde, na perspectiva de integralidade da assistência, com compromisso social e cidadania⁹.

Há evidências, por parte desses egressos, do enfrentamento de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, e

esse fato reforça a necessidade de que se busque cada vez mais o aprimoramento profissional, por meio de programas de educação continuada para atender às expectativas da profissão, que se desenvolve em um ambiente de mudanças técnico-científicas¹⁰.

Esse contexto mostra a importância de um estudo de avaliação da formação profissional, a qual poderá traçar a realidade atual de um curso de graduação, identificar fatores de vulnerabilidade da profissão e as tendências do mercado para os enfermeiros.

Embora a cultura da avaliação esteja progressivamente sendo incorporada às instâncias da gestão acadêmica nas instituições de ensino superior, ainda há necessidade e carência na criação de instrumentos de controle e acompanhamento institucionais que possam contribuir com a melhoria da qualidade da formação em enfermagem.

Considerando a importância de estudos de egressos, como base no aprimoramento de um curso, este estudo teve como objetivo analisar a prevalência e os fatores associados à satisfação profissional dos egressos do curso de graduação em enfermagem de uma universidade pública do centro-oeste brasileiro.

MÉTODOS |

Trata-se de um estudo descritivo, de delineamento transversal, com uma população constituída pelos egressos do curso de graduação em enfermagem de uma universidade pública federal do centro-oeste brasileiro, do período de 1979 (quando se formou a 1ª turma) até o ano de 2010, totalizando 221 participantes. Para a seleção dos participantes, os critérios de inclusão foram o desejo e a disponibilidade de participar, sendo excluídos aqueles que se recusaram ou não responderam ao instrumento no prazo de cinco meses.

O período de coleta de dados foi de fevereiro a junho de 2011. Os dados foram coletados via eletrônica, no intuito de obter maior acesso geográfico e, conseqüentemente, maior participação de egressos. Foi utilizado um instrumento estruturado, avaliado de forma independente, por dez juizes, sendo cinco docentes da universidade, especialistas em estatística e, por cinco egressos de enfermagem de outras instituições de ensino. A partir das sugestões apontadas, procedeu-se ao ajuste no instrumento para o seu

aperfeiçoamento. O instrumento final foi um formulário estruturado com 28 questões mensuradas em forma de escala tipo *Likert*, que avaliavam opiniões dos egressos em posições do mais desfavorável ao mais favorável sobre a sua formação, mercado de trabalho e a busca por aprimoramento por meio de programas de educação continuada. O instrumento consta de quatro partes.

Na primeira parte constam dados de caracterização dos participantes: sexo, data de nascimento, estado civil, número de filhos, local de residência fixa antes do curso e o local de residência atual, tipo de escola onde cursou o ensino médio e o ano em que concluiu o curso de graduação. A segunda, com questões sobre a situação formal de trabalho, tipo de vínculo empregatício atual, carga horária de trabalho semanal, renda profissional, oportunidades de emprego na enfermagem, satisfação com o salário, principal fonte de renda, posição no provimento familiar, principal ocupação, principal atividade profissional, problemas de saúde relacionados à prática da profissão e problemas emocionais decorrentes do exercício profissional. A terceira, com aspectos da satisfação, a formação profissional, a profissão e a escolha do curso. E a quarta parte, com questões relacionadas com a qualificação, a participação em eventos científicos, cursos de aprimoramento e os motivos que dificultavam a participação em atividades de aprimoramento.

A população de egressos foi requerida na Pró-Reitoria de Graduação, Coordenação de Curso, consulta ao banco de dados do Conselho Regional de Enfermagem – Seção Goiás e em *sites* de relacionamento e comunidades de enfermagem. Foram realizados contatos telefônicos, via correio eletrônico e utilizada a técnica de *snowball*¹¹.

Após a obtenção dos contatos, criou-se um banco de cadastro com o nome e correio eletrônico dos egressos que foram inseridos no *software LimeSurvey*¹² e codificados para sigilo de sua identidade. O acesso foi controlado por meio de códigos de acesso gerados pelo próprio *software* para cada participante.

O envio do instrumento foi em uma única vez junto com carta convite que incluía as orientações quanto ao preenchimento do questionário e sua devolução. Acompanhava um *link* protegido por senha para acesso ao questionário e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O prazo para a devolução do instrumento foi inicialmente de dois meses, e a cada sete dias era enviado um lembrete via *e-mail*. Após o encerramento da coleta, foi construído o banco de dados.

As variáveis de desfecho foram: satisfação com a formação, satisfação com a renda e se trabalha na enfermagem. Realizada análise descritiva dos dados usando frequência, mediana e valores mínimos e máximos. A análise univariada foi realizada para identificar os fatores associados à satisfação com a formação, satisfação com a renda e se trabalha na enfermagem, usando os testes qui-quadrado e *Fisher*, quando necessário. Calculou-se o OR (*odds ratio*) como medida de associação e respectivos intervalos de 95% de confiança. Foram consideradas estatisticamente significantes as associações que obtiveram valor de $p < 0,05$.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Médica Humana e Animal do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Goiás. Todas as etapas da pesquisa respeitaram as recomendações propostas pelo Conselho Nacional de Saúde, conforme a Resolução 466/2012¹³.

RESULTADOS |

Dos 793 egressos relacionados foram obtidos 500 contatos (63,05%) por via eletrônica. Desses, 221 (27,86%) responderam ao formulário; 269 (33,92%) não responderam, e 10 (1,27%) dos *e-mails* retornaram por serem inválidos.

A população foi composta por 221 egressos do curso de graduação em enfermagem, com idade variável entre 23 a 60 anos e mediana de 28 anos. Houve predominância do sexo feminino 209 (94,6%), solteiros 106 (48%) e sem filhos 132 (59,7%). Com relação ao ensino médio, 127 (57,5%) dos enfermeiros egressos estudaram em instituição privada. A maioria dos egressos antes de ingressarem no curso de graduação em enfermagem da referida universidade residia em Goiânia/GO 134 (60,6%). Após a conclusão do curso, o número de egressos que passaram a residir em Goiânia/GO aumentou para 149 (67,4%). Com relação à idade de conclusão do curso, 203 (91,9%) tinham entre 21 e 24 anos de idade, a idade mínima foi de 21 e a máxima de 30 anos, com mediana de 23. Com referência ao ano em que concluíram o curso na universidade, 161 (72,9%) concluíram entre 2001 e 2010. A renda líquida mensal predominante foi acima de nove salários mínimos para 51 (23%) dos egressos (Tabela 1).

A prevalência dos egressos que trabalham na enfermagem e estão satisfeitos com o salário foi de 29,53% (57/193;

Tabela 1 - Características sociodemográficas dos egressos do Curso de Graduação em Enfermagem da UFG; período 1979 a 2010 ($n=221$). Goiânia-GO, 2012

Características	N	%
Sexo		
Feminino	209	94,6
Masculino	12	5,4
Idade atual		
Mediana	28	
Valor mínimo	23	
Valor máximo	60	
Idade que formou		
Mediana	23	
Valor mínimo	21	
Valor máximo	30	
Estado civil		
Solteiro	106	48,0
Casado ou vive com companheiro	104	47,1
Divorciado	7	3,2
Viúvo	4	1,8
Filhos		
Não	132	59,7
Sim	89	40,3
Tipo de escola em que cursou o ensino médio		
Privada	127	57,5
Pública	94	42,5
Residência antes do curso		
Goiânia	134	60,6
Interior de Goiás	64	29,0
Outro estado	23	10,4
Residência atual		
Goiânia	149	67,4
Interior de Goiás	33	14,9
Outro estado	37	16,7
Fora do país	2	0,9
Ano de conclusão do curso		
1979 a 1989	21	9,5
1990 a 2000	39	17,6
2001 a 2010	161	72,9
Renda mensal		
Não tem renda	15	6,8
Até 2 salários mínimos	15	6,8
Até 3 salários mínimos	28	12,7
Até 5 salários mínimos	49	22,2
Até 7 salários mínimos	39	17,6
Até 9 salários mínimos	24	10,9
Acima de 9 salários mínimos	51	23
Total	221	100,0

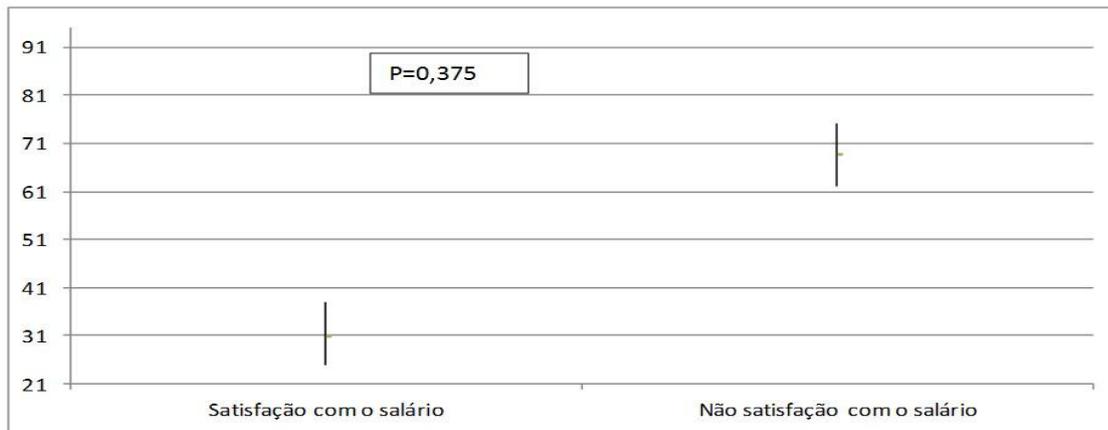
Fonte: Elaboração própria.

IC95% 23,42-36,26). No entanto, enquanto para os egressos atuantes na enfermagem e que não estavam satisfeitos com o salário foi de 70,46% (136/193; IC95% 63,74-90,84), valor de $p=0,375$ (Figura 1).

A prevalência dos egressos satisfeitos com a formação e que trabalham na enfermagem foi de 89,24% (166/186; IC95% 84,16-93,12). Dos egressos satisfeitos com a formação e que não trabalham na enfermagem, foi de 10,75% (20/186; IC95% 6,88-15,84) e valor de $p=0,05$ (Figura 2).

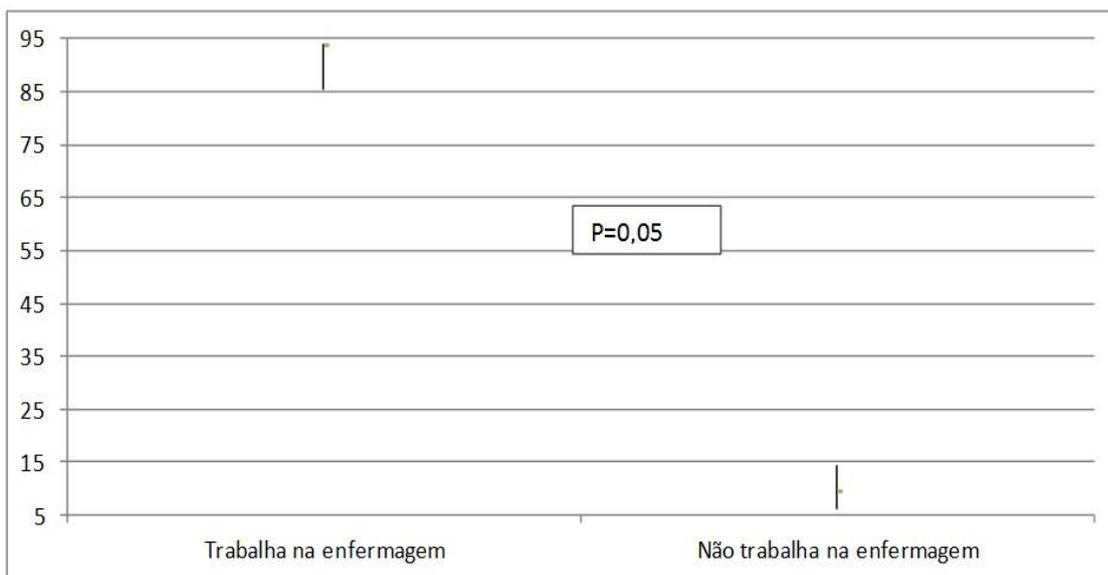
Os fatores associados com a satisfação e com a formação na enfermagem mostram que os egressos formados com até 23 anos tiveram 2,92 vezes mais chance de estarem satisfeitos com a formação do que egressos com idade superior ($p<=0,028$). Os egressos que se consideram enfermeiros bem-sucedidos têm 3,48 vezes mais chance de estarem satisfeitos com a formação ($p<=0,001$) e, por sua vez, os egressos que fariam o mesmo curso novamente tiveram 6,91 vezes mais chances de estarem satisfeitos com a formação do que outros egressos ($p<= 0,000$) (Tabela 2).

Figura 1 - Prevalência e intervalos de confiança de 95% com o trabalho na enfermagem e da satisfação e não satisfação com o salário oferecido para a enfermagem, dos egressos entre 1979 a 2010. Goiânia-GO, 2012



Fonte: Elaboração própria.

Figura 2 - Prevalência e intervalos de confiança de 95% da satisfação com a formação e com o trabalhar na enfermagem e não trabalhar na enfermagem dos egressos entre 1979 a 2010. Goiânia-GO, 2012



Fonte: Elaboração própria.

Tabela 2 - Análise univariada da associação das variáveis de desfecho com a variável de exposição satisfação com a formação de egressos do Curso de Graduação em Enfermagem da UFG; período 1979 a 2010 (n= 221). Goiânia-GO, 2012

Variáveis de exposição	Satisfação com a formação		OR	IC 95%	P
	Sim	Não			
Sexo					
Masculino	11	01	2,13	0,26-17,10	0,696
Feminino	175	34			
Idade					
31 anos ou mais	71	13	1,04	0,49-2,20	0,908
Até 30 anos	115	22			
Idade quando formou					
Até 23 anos	61	05	2,92	1,08-7,92	0,028
24 anos ou mais	125	30			
Fez pós-graduação					
Sim	153	26	1,60	0,68-3,74	0,270
Não	33	09			
Considera-se bem-sucedido					
Sim	130	14	3,48	1,65-7,33	0,001
Não	56	21			
Considera a profissão estressante					
Não	27	03	1,81	0,51-6,33	0,431
Sim	159	32			
É o principal provedor familiar					
Sim	58	06	2,19	0,86-5,56	0,093
Não	128	29			
Ano em que terminou a graduação					
Ate 2008	140	31	0,39	0,13-1,17	0,084
2009 e 2010	46	04			
Escolheria a mesma profissão					
Sim	125	08	0,691	2,96-16,12	0,000
Não	61	27			
Atividade					
Assistência	78	14	1,08	0,51-2,26	0,831
Outra	108	21			
Participação em eventos científicos					
Sim	166	30	1,38	0,48-3,97	0,562
Não	20	05			
Carga horária semanal					
Até 40 horas	88	15	1,19	0,57-2,48	0,628
Mais de 40 horas	98	20			
Renda					
Mais de 5 salários	99	16	1,35	0,65-2,78	0,414
Até 5 salário	87	19			
Trabalha no setor público					
Sim	126	22	1,24	0,58-2,63	0,573
Não	60	13			

Fonte: Elaboração própria.

A Tabela 3 demonstra que os fatores associados com a satisfação com o salário na enfermagem indicam que os egressos com idade maior ou igual a 31 anos tiveram 1,91 vezes mais chance de estarem satisfeitos com o salário do que aqueles com idade inferior. Assim como os egressos que atuam na assistência tiveram 2,02 vezes mais chances; os que fizeram pós-graduação tiveram 2,8 vezes mais chances; os que recebiam nove ou mais salários apresentaram 27,05 vezes mais chances; aqueles satisfeitos com a formação tiveram 3,6 vezes mais chances; aqueles que trabalham no setor público tiveram 2,35 vezes mais chances de estarem satisfeitos com o salário. A associação da satisfação com as variáveis sócio-demográficas demonstrou uma tendência para as mulheres apresentarem maior insatisfação que os homens em relação à remuneração ($p < 0,1$).

Os fatores associados com o trabalho na enfermagem mostram que os egressos que formaram até o ano de 2008 tiveram 3,65 vezes mais de chance de trabalharem na enfermagem do que quem formou depois, e quem tem até 30 anos teve 4,24 vezes mais chance de trabalhar na enfermagem do que egressos com uma idade mais avançada. Os egressos com pós-graduação tiveram 10,38 vezes mais chances de estarem trabalhando na enfermagem; quem participa de eventos científicos teve 4,24 vezes mais chances; quem trabalha mais que 40 horas semanais teve 4,74 vezes mais chances, e os egressos satisfeitos com a formação tiveram 2,45 vezes mais chances de trabalharem na enfermagem. Essas informações podem ser observadas na Tabela 4.

Tabela 3 - Análise univariada da associação das variáveis de desfecho com a variável de exposição satisfação com o salário oferecido para a enfermagem de acordo com egressos do Curso de Graduação em Enfermagem da UFG; período 1979 a 2010 ($n=221$). Goiânia-GO, 2012

Variáveis de exposição	Satisfação salário		OR	IC 95%	P
	Sim (n)	Não (n)			
Sexo					
Masculino	04	08	1,27	0,36-4,38	0,462
Feminino	59	150			
Idade					
31 anos ou mais	31	53	1,191	1,05-3,47	0,030
Até 30 anos	32	105			
Idade quando formou					
Até 23 anos	19	47	1,02	0,53-1,92	0,952
24 anos ou mais	44	111			
Fez pós-graduação					
Sim	57	122	2,80	1,11-7,03	0,023
Não	06	36			
Principal provedor familiar					
Sim	18	46	0,97	0,51-1,85	0,936
Não	45	112			
Ano em que terminou a graduação					
Até 2008	53	118	1,79	0,83-3,86	0,130
2009 e 2010	10	40			
Escolheria a mesma profissão					
Sim	43	90	1,62	0,87-3,01	0,122
Não	20	68			
Tipo de atividade					
Assistência	34	58	2,02	1,11-3,65	0,019
Outra	29	100			

*continua.

*continuação.

Participação em eventos científicos					
Sim	56	140	1,02	0,40-2,59	0,952
Não	07	18			
Carga horária semanal					
Até 40 horas	31	72	1,15	0,64-2,07	0,625
Mais de 40 horas	32	86			
Renda (Salários Mínimos)					
0 --½2	02	28	1,0		
2 --½ 3	02	25	1,12		
3 --½ 5	10	39	3,59		
5 --½ 7	14	25	7,84		
7 --½ 9	09	15	8,40		
Mais que 9	26	26	14,00	$\chi^2 = 27,05^*$	0,000
Satisfação com a formação					
Sim	59	127	3,60	1,21-10,66	0,015
Não	04	31			
Trabalha no setor público					
Sim	50	98	2,35	1,18-4,69	0,013
Não	13	60			

* Qui-quadrado de tendência. Fonte: Elaboração própria.

Tabela 4 - Análise univariada da associação das variáveis de desfecho com a variável de exposição trabalho na enfermagem para os egressos do Curso de Graduação em Enfermagem da UFG; período 1979 a 2010 (n= 221). Goiânia-GO, 2012

Variáveis de exposição	Trabalha na enfermagem		OR	IC 95%	P
	Sim (n)	Não (n)			
Sexo					
Masculino	11	01	1,63	0,20-13,14	1,000
Feminino	182	27			
Idade					
31 anos ou mais	80	04	4,24	1,41-12,71	0,006
Até 30 anos	113	24			
Idade quando formou					
Até 23 anos	60	06	1,65	0,63-4,28	0,297
24 anos ou mais	130	22			
Satisfeito com a formação					
Sim	166	20	2,45	0,98-6,14	0,057
Não	27	08			
Fez pós-graduação					
Sim	168	11	10,38	4,36-24,71	0,000
Não	25	17			
Considera a profissão estressante					
Sim	168	23	1,46	0,50-4,19	0,553
Não	25	05			

*continua.

*continuação.

Ano em que terminou a graduação					
Até 2008	156	15	3,65	1,60-8,33	0,001
2009 e 2010	37	13			
Participação em eventos científicos					
Sim	176	20	4,14	1,58-10,80	0,006
Não	17	08			
Carga horária semanal					
Até 40 horas	98	05	4,74	1,73-12,99	0,001
Mais que 40 horas	95	23			

Fonte: Elaboração própria.

DISCUSSÃO |

A formação profissional e o trabalho na enfermagem como processo relacional em saúde foram ressaltados pelos egressos como motivo de satisfação com o curso de graduação, em decorrência das atividades inerentes à profissão, tais como cuidar/assistir, administrar/gerenciar, pesquisar e ensinar. Dentre esses, o cuidar e o gerenciar são os processos mais evidenciados no trabalho do enfermeiro¹⁴. A Lei do Exercício Profissional nº 7.498/86 destaca como atribuições do enfermeiro a gerência de serviços de saúde e unidades de enfermagem, assim como planejamento, organização, coordenação, execução e avaliação dos serviços de assistência de enfermagem, consultoria e auditoria, além dos cuidados de assistência direta aos pacientes¹⁵.

O enfermeiro desempenha papel importante na gestão do cuidado ao paciente e no alcance da qualidade dos serviços de saúde, devendo por isso ter como foco o atendimento integral e humanizado. Nessa perspectiva, a melhoria da qualidade da assistência em saúde deve ser contínua e considerada como um processo dinâmico, amplo e exaustivo de identificação de fatores intervenientes do processo de trabalho da equipe de enfermagem, com ações que possibilitem adoção de altos níveis dos cuidados prestados¹⁶.

Estudo¹⁴ sobre a satisfação do egresso de uma universidade do Rio de Janeiro analisou a percepção do egresso sobre atuação e vivência no mundo do trabalho. Os resultados apontaram que a maioria dos egressos relataram satisfações pessoais e profissionais sobre os seus trabalhos. Porém, em menor incidência, foram relatadas boas satisfações pessoais e profissionais e satisfação pessoal, apesar de se considerarem parcialmente insatisfeitos profissionalmente, devido aos salários injustos.

Outro estudo realizado com egressos dos cursos de graduação da Universidade Federal do Ceará encontrou elevada proporção de egressos inseridos no mercado de trabalho, atuando na mesma área de formação e com renda mensal individual variando de 1,5 a três salários mínimos. Também foram evidenciadas informações sobre o reconhecimento majoritário dos egressos quanto à qualidade, quais sejam: formação recebida; gestão acadêmica do curso; adequação curricular para o exercício profissional; estágio curricular obrigatório e, por fim, salas de aula e espaços de convivência¹⁷.

Acredita-se que seja difícil para o egresso desvincular a satisfação com a formação e com o trabalho na enfermagem pelas transformações que ocorrem no seu cotidiano, sendo um ponto de diferença entre essas prevalências, quando estimulados pelo salário oferecido à enfermagem^{14,17}.

A prevalência dos egressos atuantes na enfermagem e que não estão satisfeitos com o salário foi de 70,46%. A partir desses resultados, destaca-se que quem trabalha na enfermagem não está satisfeito com o salário oferecido para a profissão.

São variados os motivos que fazem com que os egressos trabalhem na enfermagem e estejam insatisfeitos com o salário^{14,16}, dentre eles o tempo de cinco anos de curso para exercer a profissão, dificuldades na inserção no mercado de trabalho, falta de apoio familiar e fatores financeiros. Porém, o fato de gostar da enfermagem faz com que esses egressos, mesmo insatisfeitos com o salário, continuem exercendo a profissão.

A prevalência dos egressos satisfeitos com a formação e que trabalham na enfermagem foi de 89,24%, o que nos

leva a concluir que estão satisfeitos com a formação são os egressos que estão atuando na enfermagem.

Apesar da relação existente entre as variáveis, a investigação apresenta limitações e há necessidade de aprofundar nesse contexto. Vários questionamentos se colocam a partir do estudo, em que se determina a influência da formação, do mercado de trabalho, do aprimoramento profissional e da satisfação no desenvolvimento da cultura organizacional, avaliando-as comparativamente à de grupos de egressos de outras instituições de ensino.

Portanto, envolver aspectos de satisfação dos profissionais é essencial, bem como proporcionar estratégias que conduzam as pessoas a exercerem a sua prática em saúde com entusiasmo, criatividade e motivação¹⁶. A ausência da participação, da capacitação e do envolvimento dos profissionais em programas de educação continuada impede a consolidação dos processos de qualidade, uma vez que dependem de esforços e desempenho individual e coletivo¹⁶.

Os fatores associados com a satisfação, com a formação na enfermagem mostram que os egressos formados com até 23 anos tiveram 2,92 vezes mais de chance de estarem satisfeitos com a formação do que egressos com idade superior ($p \leq 0,028$).

Os egressos que se consideram enfermeiros bem-sucedidos tiveram 3,48 vezes mais chance de estarem satisfeitos com a formação ($p \leq 0,001$) e, por sua vez, os egressos que fariam o mesmo curso novamente tiveram 6,91 vezes mais chances de estarem satisfeitos com a formação do que outros egressos ($p \leq 0,000$).

A satisfação é uma variável multifatorial, onde os aspectos frequentemente estudados são relacionados a uma determinada natureza específica. Além disso, são considerados os sentimentos positivos e negativos das pessoas em relação às suas expectativas¹⁸⁻¹⁹. A satisfação é tida como uma combinação de vários fatores, que faz com que as pessoas se sintam satisfeitas em um momento específico de sua vida. A ênfase em fatores como *status* social e renda são condições que levam à satisfação, e uma das formas para alcançar esses desejos pode se relacionar ao emprego, à carreira e ao salário e, a partir desses fatores, com uma associação significativa entre várias características dos egressos, existem hipóteses que podem ou não ser consideradas²⁰.

É possível que os egressos que se formaram com idade até 23 anos tenham tido oportunidade de ingressar de forma mais precoce no mercado de trabalho, assim como tiveram tempo para adquirirem experiência mais cedo, ao contrário das pessoas que terminaram o curso com uma idade mais avançada. Os egressos satisfeitos com sua formação tiveram uma probabilidade de estarem mais satisfeitos com o seu salário e por isso se consideram bem-sucedidos.

Os fatores associados com a satisfação, com o salário na enfermagem que tiveram significância mostram que os egressos com idade maior ou igual a 31 anos tiveram 1,91 vezes mais chance de estarem satisfeitos com o salário do que os com idade inferior. Assim como aqueles que trabalham na assistência tiveram 2,02 vezes mais chances; os que fizeram pós-graduação alcançaram 2,8 vezes mais chances; os que estão satisfeitos com a renda obtiveram 27,05 vezes mais chances; aqueles que estão satisfeitos com a formação tiveram 3,6 vezes mais chances; assim como aqueles egressos que trabalham no setor público tiveram 2,35 vezes mais chances de estarem satisfeitos com o salário.

A associação da satisfação com as variáveis sociodemográficas evidenciou uma tendência para as mulheres mostrarem maior insatisfação que os homens em relação à remuneração auferida ($p < 0,1$). Um estudo espanhol²¹ apresentou resultados coincidentes, em que as mulheres tendem a maior insatisfação em relação à remuneração e a outras características de uma forma geral.

A satisfação, quando associada à idade, aumenta como verificado no estudo em questão²¹⁻²². Porém, no início da vida profissional, os enfermeiros sentem alguma satisfação, que tende a diminuir com a idade²¹. Assim, verifica-se que as variáveis sociodemográficas desses estudos não se associaram a todas as dimensões da satisfação analisadas.

São inúmeros os fatores que influenciam na satisfação e que por sua vez afetam de forma diferente cada indivíduo²³⁻²⁴. Os principais problemas das condições de trabalho que levam à insatisfação são as remunerações acompanhadas pela oportunidade de carreira, horas de trabalho, descanso e férias, segurança, proteção à saúde, oportunidade de formação e educação continuada, organização do trabalho, participação na determinação das suas condições de trabalho e de vida e em tudo que contribui para a satisfação no trabalho²⁵.

Os fatores que tiveram mais relação com a satisfação desses egressos deste estudo foram relacionados ao salário, à oportunidade de qualificação e a demais características já evidenciadas.

Os fatores associados com o trabalho na enfermagem e que foram significantes mostram que os egressos formados até o ano de 2008 tiveram 3,65 vezes mais de chance de trabalharem na enfermagem do que quem formou depois, e quem estava com até 30 anos de formados teve 4,24 vezes mais de chance de trabalharem na enfermagem do que egressos com uma idade mais avançada. Já os egressos com curso de pós-graduação tiveram 10,38 vezes mais chances de estarem trabalhando na enfermagem; quem participa de eventos científicos teve 4,24 vezes mais chances; quem trabalha mais que 40 horas semanais alcançou 4,74 vezes mais chances, e os egressos satisfeitos com a formação obtiveram 2,45 vezes mais chances de trabalharem na enfermagem.

A satisfação no trabalho influencia a satisfação com a vida, por isso uma pode interferir na outra, como também afetar as relações sócio-familiares²⁶. Abordar a satisfação profissional da equipe de enfermagem em um cenário de investimentos em recursos humanos, estruturais e materiais de uma instituição pública possibilita ampliar o olhar para a realidade de trabalho, estabelecer as variáveis que podem influenciar na satisfação e na motivação dos trabalhadores²⁴.

CONCLUSÃO |

A certeza do alcance dos objetivos propostos se dá pela clareza apresentada pelos dados sobre a realidade profissional e social vivenciada pelos egressos. A metodologia aplicada no estudo teve papel fundamental dada à complexidade para o mapeamento dessa população, em decorrência do tempo percorrido da formação, além de tratar-se de uma modalidade tecnológica de fácil acessibilidade, de longo alcance e atual.

A análise da prevalência evidenciou que os egressos que trabalham na enfermagem estão satisfeitos com a formação, porém, apresentam considerável insatisfação com o salário ofertado no mercado de trabalho para o enfermeiro.

Os fatores associados à satisfação com a formação em enfermagem são referentes a egressos que concluíram o

curso com até 23 anos, que se consideravam bem-sucedidos e que escolheriam a mesma profissão.

Os que tinham idade acima de 30 anos, os quais fizeram pós-graduação, com atuação na assistência, que recebiam até nove salários mínimos e possuíam vínculo no setor público mostraram-se satisfeitos com o salário da profissão. Porém, os mais satisfeitos com o trabalho na enfermagem foram os egressos que concluíram a graduação até o ano de 2008, com idade até 30 anos, fizeram pós-graduação, participavam de atividades científicas e trabalhavam mais de 40 horas semanais

As principais contribuições deste estudo foram relacionadas à compreensão das variáveis que afetam a satisfação com a formação, com o salário e com o trabalho na enfermagem de um grupo de egressos e servirá para subsidiar o planejamento de ações de melhorias, com vista a fortalecer a formação, a prática profissional e potencializar a satisfação dos egressos.

Acredita-se que os resultados subsidiarão as discussões e que sejam considerados na construção de indicadores, assim como um instrumento de avaliação temporal do curso de graduação em enfermagem e a sua institucionalização como ferramenta para acompanhamento sistemático dos egressos, para que assim atenda às expectativas do mercado de trabalho em enfermagem.

REFERÊNCIAS |

1. Kiguli S, Baingana R, Paina L, Mafigiri D, Groves S, Katende G, et al. Situational analysis of teaching and learning of medicine and nursing students at Makerere University College of Health Sciences. *BMC Int Health Hum Rights*. 2011;11(Suppl 1):S3. doi: 10.1186/1472-698X-11-S1-S3
2. Meira MDD, Kurcgant P. Avaliação de curso de graduação segundo egressos. *Rev Esc Enferm USP*. 2009;43(2):481-5.
3. Nunes CM, Tronchin DMR, Melleiro MM, Kurcgant P. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Rev Eletr Enf*. 2010;12(2):252-7.
4. Kemsley M, McCausland L, Feigenbaum J, Riegler E. Analysis of graduates' perceptions of an accelerated

- bachelor of science program in nursing. *J Prof Nurs.* 2011;27(1):50-8.
5. Phillips C, Kenny A, Smith C, Esterman A. Pre-registration paid employment choice: The views of newly qualified nurses. *Nurse Educ Today*; 2011.
6. Ministério da Educação. Consulta de IES/curso. Brasília (DF); 2018. Disponível em: <http://emec.mec.gov.br/ies/>.
7. Conselho Regional de Enfermagem de Goiás. Quantitativo por categoria da equipe de enfermagem. Dados referentes a novembro/2017. Goiânia (GO); 2017. Disponível em: http://www.corengo.org.br/acompanhe-o-numero-de-profissionais-de-enfermagem-em-nosso-estado_8487.html.
8. Conselho Federal de Enfermagem. Mercado de trabalho para Enfermagem amplia áreas de atuação; 2018. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/mercado-de-trabalho-para-enfermagem-amplia-areas-de-atuacao_65154.html
9. Universidade Federal de Goiás. Serviço Público Federal. Resolução – CEPEC N° 1427. Projeto Político Pedagógico da FEN-UFG; 2017.
10. Bezerra ALQ. O contexto da educação continuada em enfermagem. São Paulo: Lemar e Martinari; 2003.
11. Biernarcki P, Waldorf D. Snowball sampling-problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods and Research.* 1981;10:141-63.
12. LimeSurvey. Características. Available from: https://manual.limesurvey.org/LimeSurvey_Manual/pt-br.
13. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução n° 466, de 12 de dezembro de 2012; 2012.
14. Souza NVDO, Correia LM, Cunha LS, Eccard J, Patrício RA, Antunes TCS. O egresso de enfermagem da FENF/UERJ no mundo do trabalho. *Rev Esc Enferm USP.* 2011;45(1):250-7.
15. Conselho Federal de Enfermagem. Decreto 94.406 de 8 de junho de 1987 regulamenta a Lei n° 7.498/86 e dispõe sobre o exercício de enfermagem e dá outras providências. Brasília (DF); 1986.
16. Borges JL, Bezerra ALQ, Tobias GC. Nurses professional satisfaction of a public hospital. *Rev enferm UFPE on line.* 2016;10(8):2974-82.
17. Andriola WB. Estudo de egressos de cursos de graduação: subsídios para a autoavaliação e o planejamento institucionais. *Educ Rev.* 2014;54:203-20.
18. García Pérez MC. Emociones positivas, pensamiento positivo y satisfacción con la vida. *Rev Psicología.* 2016;1(2):17-22.
19. Donaire M. Satisfacción laboral del personal de enfermería de servicios especiales en una institución de salud privada. *Notas enferm. (Córdoba).* 2017;17(29):5-8
20. Khoda Rahimi S, Taheri E. Study on job satisfaction and its relationship with leadership style of University professors. *Quarterly of Islamic University.* 2006;29-30.
21. Rodríguez JEC, Abril MFG. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en Enfermería.* 2014;32(2).
22. Dinis LIC, Fronteira I. A influência da rotação no trabalho na satisfação profissional dos enfermeiros num serviço de cirurgia. *Rev Enf Ref.* 2015;4(5):17-26.
23. Al Maqbali MA. Factors that influence nurses' job satisfaction: a literature review. *Nurs Manag (Harrow).* 2015;22(2):30-7.
24. Tenani MNF, Vannuchi MTO, Haddad MCL, Matsuda LM, Pissinati PSC. Satisfação profissional dos trabalhadores de enfermagem recém-admitidos em hospital público. *Rev Min Enferm.* 2014;18(3):585-59.
25. Mauro MYC, Farias SNP, Zeitoune RCG. Riscos no trabalho e agravos à saúde do trabalhador de enfermagem de saúde pública. Editora da EEAN / UFRJ. Rio de Janeiro; 2005.
26. Lachmann B, Sariyska R, Kannen C, Blaszkiewicz K, Boris Trendafilov B, Andone I, et al. Contributing to Overall Life Satisfaction: Personality Traits Versus Life Satisfaction Variables Revisited-Is Replication Impossible? *Behav Sci (Basel).* 2017;8(1):1.

Correspondência para/ Reprint request to:

Cristiane Chagas Teixeira

Programa de Pós-Graduação em Enfermagem,

Universidade Federal de Goiás,

Rua 227, Qd 68, S/N,

Setor Leste Universitário, Goiânia/GO, Brasil

CEP: 74605-080

E-mail: cc-teixeira@hotmail.com

Recebido em: 03/09/2019

Aceito em: 14/09/2020