



**Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro  
Centro de Ciências Biológicas e da Saúde  
Programa de Pós Graduação em Enfermagem  
Mestrado em Enfermagem**

**THAIS BRITO D' AVILA**

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMEIROS RECÉM - EGRESSOS**

Rio de Janeiro  
2012

**THAIS BRITO D' AVILA**

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMEIROS RECÉM - EGRESSOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Enfermagem do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, para obtenção do Título de Mestre em Enfermagem.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Joanir Pereira Passos

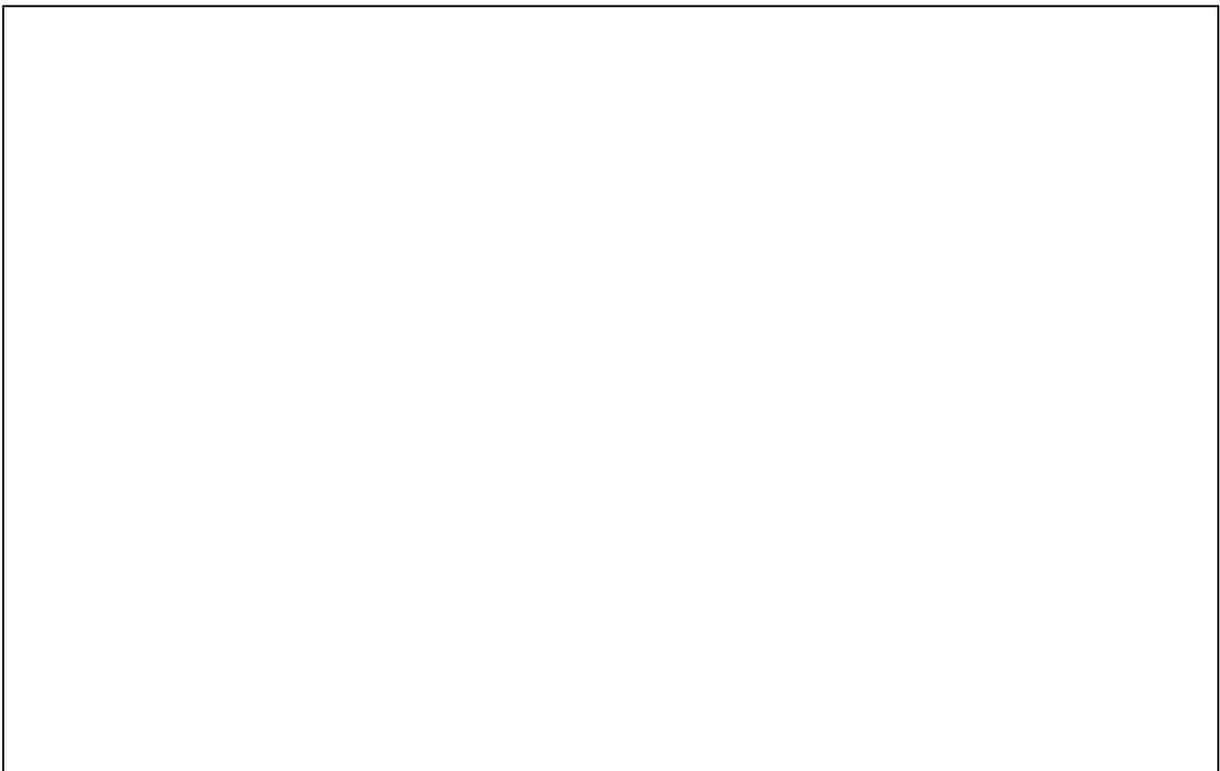
Rio de Janeiro  
2012

**AUTORIZO REPRODUÇÃO DESTE TRABALHO POR MEIOS CONVENCIONAIS  
OU ELETRÔNICOS, DESDE QUE CITADA A FONTE.**

**Assinatura:** \_\_\_\_\_ **Data:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

**Catlogação na Publicação**

**Escola de Enfermagem Alfredo Pinto**

A large empty rectangular box with a thin black border, intended for entering cataloging information. It occupies the lower half of the page.

**Thais Brito d' Avila**

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMEIROS RECÉM – EGRESSOS.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Enfermagem do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, para obtenção do Título de Mestre em Enfermagem.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Profª Drª Joanir Pereira Passos  
Presidente  
Instituição: EEAP/ UNIRIO

---

Profª Drª Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza  
1ª Examinadora  
Instituição: UERJ

---

Profª Drª Enirtes Caetano Prates Melo  
2ª Examinadora  
Instituição: UNIRIO

---

Profª Drª Helena Maria Scherlowski Leal David  
Suplente  
Instituição: UERJ

---

Profª Drª Nébia Maria Almeida de Figueiredo  
Suplente  
Instituição: UNIRIO

*Dedico ao meu marido Rodrigo Peixoto, sempre presente, por vezes abrindo mão de seus sonhos pessoais e se dedicando ao meu crescimento, sendo sempre atencioso compreensivo, companheiro, incentivador e amável. Ao nosso filho, que ainda em meu ventre, participou de toda trajetória. À memória de minha amada mãe Tânia Regina, sempre batalhadora, a quem devo todos os ensinamentos de vida.*

## AGRADECIMENTOS

*A Deus e aos meus pais Tânia Regina e Omar Fernando Pela **Vida**,*

*Ao meu marido Rodrigo Souza Peixoto pela **compreensão**,*

*Aos egressos da Escola de Enfermagem estudada e à banca examinadora pela **disposição**,*

*À Escola de Enfermagem Alfredo Pinto e a todos os docentes do Programa de pós  
graduação pela **oportunidade de aprendizado**,*

*Aos meus amigos e familiares pela **torcida e apoio**,*

*À minha orientadora Joanir Pereira Passos por **tudo**,*

*A Deus por **todos** estarem presentes em minha vida!*

## RESUMO

d'Avila TB. **Satisfação no trabalho de enfermeiros recém – egressos.** [dissertação]. Rio de Janeiro (RJ). Escola de Enfermagem Alfredo Pinto: 2012.

Este estudo objetivou descrever o perfil sócio demográfico e laboral dos enfermeiros recém formados e analisar os fatores determinantes da satisfação no trabalho do enfermeiro recém formado. A amostra foi constituída por 160 enfermeiros recém – egressos. Para a coleta dos dados sociodemográficos e aplicação do questionário foi utilizado ambiente online. Para medir a satisfação dos enfermeiros foi utilizada a Escala de Satisfação no trabalho, que mede a satisfação a partir de cinco dimensões: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho, e satisfação com as promoções. Os dados foram coletados a partir de um Sistema de Coleta de Dados Online, desenvolvido para a pesquisa, e a seguir exportados para o Software Statistical Package for the Social Sciences a partir do qual a análise dos dados foi conduzida. Os resultados mostraram que os enfermeiros participantes são indivíduos predominantemente do sexo feminino (90%), solteiros (70%), na faixa etária de 26 a 30 anos de idade (63,8%) com formação entre um e dois anos (32,5%), com pós graduação em curso (41,9%), que levaram até 10 meses para inserir-se no mercado de trabalho como enfermeiros (54,4%), possuem um emprego (61,3%) e trabalham de 21 a 40 horas por semana (47,5%) com contrato temporário (36,5%) e estão atuando na assistência (70,4%). Na Escala de Satisfação no trabalho, estão insatisfeitos. As dimensões com menor pontuação, ou seja, aquelas em que os participantes estão mais insatisfeitos foram satisfação com as promoções e com o salário. O tempo para inserção no mercado de trabalho e a carga horária semanal foram as variáveis que mais obtiveram associação estatística com as dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho. Consideramos que este estudo forneceu contribuições metodológicas para desenvolvimento de outras pesquisas com egressos.

Palavras - chave: enfermagem, trabalho, satisfação no emprego.

## ABSTRACT

d'Avila TB. **Job satisfaction of new nurses - graduates**. [dissertation]. Rio de Janeiro (RJ). Escola de Enfermagem Alfredo Pinto: 2012.

This study describes the socio demographic and employment of newly graduated nurses and analyze the determinants of job satisfaction of nurses newly formed. The sample consisted of 160 new nurses - graduates. To collect demographic data and the questionnaire was used online environment. To measure the satisfaction of nurses was used on the job satisfaction scale, which measures satisfaction based on five dimensions: satisfaction with coworkers, satisfaction with salary, satisfaction with supervision, satisfaction with the nature of work, and satisfaction with promotions. Data were collected from a Data Collection System Online, developed for the research, and then exported to the Statistical Software Package for the Social Sciences from which the data analysis was conducted. The results showed that participating nurses are predominantly female subjects (90%), unmarried (70%), aged 26-30 years (63.8%) with training from one to two years (32, 5%), with post graduate course (41.9%), which led to 10 months for entering into the labor market as nurses (54.4%) have a job (61.3%) and work 21-40 hours per week (47.5%) with temporary contracts (36.5%) and are working in care (70.4%). Scale Job satisfaction, are dissatisfied. The dimensions with the lowest score, those that are most dissatisfied participants were pleased with the promotions and salary. The time for insertion in the labor market and weekly working hours were the variables that had statistical correlation with the dimensions of the Job Satisfaction Scale. We believe that this study provided methodological contributions to the development of research with other new graduates.

Key - words: nursing, work, Job satisfaction.

**LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 –	Distribuição dos participantes, características sociodemográficas .....	36
Tabela 2 –	Distribuição dos participantes, segundo características laborais .....	38
Tabela 3 –	Escore médio e total aferido pela Escala de Satisfação no Trabalho.. .....	42
Tabela 4 –	Associação estatística entre a dimensão Satisfação com os colegas e outras variáveis do estudo.....	45
Tabela 5 –	Associação estatística entre a dimensão Satisfação com o salário e outras variáveis do estudo.....	46
Tabela 6 –	Associação estatística entre a dimensão Satisfação com a chefia e outras variáveis do estudo.....	47
Tabela 7 –	Associação estatística entre a dimensão natureza do trabalho e outras variáveis do estudo .....	48
Tabela 8 –	Associação estatística entre a dimensão Satisfação com as promoções e outras variáveis do estudo.....	49

**LISTA DE FIGURAS E QUADROS**

Quadro 1 -	Funcionalidades previstas no Sistema de Coleta de Dados On Line .....	22
Figura 1 -	Fluxograma da etapa de coleta de dados.....	25
Figura 2 -	Configuração da amostra final do estudo.....	27
Figura 3 -	Itens da EST por dimensões, suas definições, itens e Índice de Precisão Alfa de Cronbach.....	29
Figura 4 -	Representação para interpretação dos valores aferidos pela EST.....	32
Figura 5 -	Apresentação das dimensões da EST em ordem crescente .....	44

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO I</b> .....	02
1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS .....	03
<b>CAPÍTULO II</b> .....	9
2 APROXIMAÇÃO TEMÁTICA .....	10
2.1 Aspectos teóricos e conceituais do construto satisfação no trabalho .....	10
2.2 Mensuração da satisfação no trabalho .....	13
<b>CAPÍTULO III</b> .....	18
3 MATERIAL E MÉTODOS .....	19
3.1 O desenho da pesquisa .....	19
3.2 Aspectos éticos da pesquisa .....	20
3.3 Coleta dos dados .....	21
3.3.1 Desenvolvimento de um Sistema de Coleta de Dados Online .....	21
3.3.2 Etapas de utilização do Sistema de Coleta de Dados Online .....	24
3.4 Participantes do estudo .....	26
3.4.1 Caracterização da amostra .....	27
3.5 Instrumentos de Coleta de dados .....	28
3.6 Variáveis de análise .....	30
3.7 Análise dos dados .....	31
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	34
4 Resultados e discussão .....	35
4.1 Caracterização dos sujeitos do estudo .....	35
4.2 A satisfação dos participantes segundo a Escala de Satisfação no Trabalho .....	41
4.3 Correlações estatísticas entre as dimensões da EST e demais variáveis do estudo ..	44
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	52
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	55
<b>APÊNDICE 1</b> - Tela de cadastro de usuários do SICOD .....	61
<b>APÊNDICE 2</b> - Tela de login dos usuários do SICOD .....	62
<b>APÊNDICE 3</b> - Convite enviado ao endereço eletrônico .....	63
<b>APÊNDICE 4</b> - Tela de assinatura eletrônica do TCLE .....	64
<b>APÊNDICE 5</b> - Tela de cadastro do questionário da pesquisa .....	65
<b>APÊNDICE 6</b> - Autorização da direção .....	66
<b>APÊNDICE 7</b> - Questionário Sociodemográfico .....	67
<b>APÊNDICE 8</b> - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido .....	68
<b>APÊNDICE 9</b> - Frequência Completa das respostas aferidas pela EST .....	69
<b>ANEXO 1</b> - Aprovação do CEP .....	79
<b>ANEXO 2</b> - Instrumento de coleta de dados .....	81

*CAPÍTULO I*

---

**CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O crescente questionamento ao modelo Fordista serviu de mola propulsora ao desenvolvimento de um novo modelo de produção com características flexíveis, afetando e modificando drasticamente as relações de trabalho de forma desfavorável aos trabalhadores.

Para Vasconcelos e Filho (2008) a flexibilização trouxe também a precarização do trabalho, traduzida em novos cenários de desemprego estrutural, desregulamentação social e da legislação do trabalho, aumento do emprego temporário e terceirização. Em consequência disso, novas exigências de perfil de qualificação do trabalhador foram impostas.

“As mudanças decorrentes do processo de globalização e a adoção de novos padrões de produção industrial, caracterizado, principalmente, pela flexibilidade – impõe a necessidade de reestruturar a educação profissional, visando sua adequação aos novos requisitos exigidos dos trabalhadores ...” (OLIVEIRA, 2003, p.32).

Dessa forma foram criadas demandas de formação e qualificação profissional para atender as demandas do mercado, formação esta que nem sempre está e consonância com a qualidade.

Entretanto para, Vasconcelos & Filho (2008), tais exigências de polivalência, flexibilidade, versatilidade, sólida e atualizada formação profissional e cultural não garantem ao trabalhador salários mais elevados. Antunes (1997) indica que ocorreu uma drástica redução do “emprego por tempo completo” e o aumento dos empregos “em tempo parcial”.

Todas essas mudanças deixam de lado os interesses do trabalhador, submetido à situações de sofrimento, insatisfação no trabalho e, adoecimento por conta das novas relações de trabalho impostas pelo neoliberalismo.

Nesta nova configuração das relações de trabalho encontra-se o enfermeiro, ainda com uma história profissional recente visto que o ensino institucionalizado da

enfermagem no Brasil ocorreu em 1890 por meio do Decreto nº 791 de 27/09/1890 com a criação da Escola Profissional de Enfermeiros e Enfermeiras, hoje denominada Escola de Enfermagem Alfredo Pinto. (PORTO; AMORIM, 2010).

O passo decisivo para a definição das funções privativas do enfermeiro foi a sanção da Lei nº 7.498, de 25 de junho 1986 pelo então presidente José Sarney de Araújo Costa, sendo regulamentada no ano seguinte por meio do Decreto nº 94.406, de oito de junho de 1987.

Desde a institucionalização do ensino da Enfermagem no Brasil, o setor educativo passou por um longo período de declínio na busca por cursos de graduação em enfermagem. Algumas análises pouco otimistas apontavam para o risco de extinção da profissão, devido a baixa procura e expressiva evasão. (DALPOZ; VARELLA, 1994). Acompanhando as tendências capitalistas, a partir da década de 90 ocorre o aquecimento no sistema educativo da enfermagem, com uma expressiva expansão de cursos e de vagas para a graduação em enfermagem.

... uma população de trabalhadores excedente é condição necessária para a acumulação capitalista, pois, com o desenvolvimento da produtividade do trabalho, cresce a força de capital que impulsiona novos ramos de produção...(VARELLA, 2006.P.41)

Na primeira metade da década de 90, predominavam cursos de instituições públicas, 57,5% em 1991. Em 2000 ocorre uma inversão, em que 59% dos cursos oferecidos são por instituições privadas (VARELLA, 2006).

A expansão da oferta de cursos de enfermagem no Brasil é um dos fatos que corrobora para o aumento do número de enfermeiros lançados no mercado de trabalho. De 1996 a 2004 foram criados 304 cursos de graduação em enfermagem, representando um incremento de 286,79%. Tal expansão não ocorre de maneira uniforme nas regiões brasileiras, apenas na região Sudeste o crescimento da oferta

de cursos foi de 340% em 13 anos, seguida da região Sul com aumento de 300% no mesmo período. (TEIXEIRA et al, 2006)

Da mesma forma, o crescimento da oferta de cursos de graduação em enfermagem, entre cidades da mesma região, também se dá de maneira diferenciada. Segundo Teixeira et al (2006, p.481) “essas desigualdades regionais refletem o desenvolvimento industrial das regiões Sudeste e Sul, que por sua vez favorecem uma demanda por serviços qualificados”.

No Estado do Rio de Janeiro, em 2010, existiam 36 faculdades de enfermagem cadastradas no Ministério da Educação (MEC, 2010), lançando no mercado aproximadamente 4320 enfermeiros por ano.

Assim como qualquer mercadoria no mercado econômico, o trabalho dos enfermeiros pode sofrer influências, determinadas por sua oferta e demanda. Não afirmamos que o aumento da oferta desses profissionais no mercado, tenha influência nas condições de trabalho dos enfermeiros, mas sinalizamos preocupação com a construção de uma trajetória profissional que seja capaz de ultrapassar as barreiras da lei de oferta e procura.

A oferta refere-se a totalidade de indivíduos que trabalham num determinado setor ou que buscam trabalho, ao passo que a demanda é representada pelo total de postos de trabalho ocupados ou disponíveis, proporcionados pelas instituições do setor. (NOGUEIRA, 1985).

A maior oferta de mão-de-obra torna os empregadores mais seletivos, exigindo mais escolaridade. E num cenário em que há mais candidatos que vagas disponíveis, surge a competição como mandamento principal neste sistema, afirma Santos (1997 p. 108).

Nesse sentido, as organizações poderiam não valorizar o trabalho de seus colaboradores visto que sua substituição não constituiria tarefa difícil. Entretanto, sucessivas substituições tornam-se fator de complicação no sentido de comprometimento e envolvimento do colaborador com as atividades realizadas e de comportamentos que não dependem apenas de conhecimentos, habilidades e atitudes, evidenciando a necessidade de valorização dos recursos humanos, criando condições para maximizar o desempenho e a satisfação no trabalho.

Além do aspecto econômico, o mercado de trabalho possui uma dimensão social permitindo dizer que ações relativas ao mercado de trabalho são fundamentais para promover a satisfação profissional. Além disso, Spector (2003) cita que alguns estudos correlacionais demonstram que a satisfação no trabalho apresenta relação com variáveis da saúde.

Nesse sentido, Tamayo et al (2008) afirma que “especialistas consideram que aferir níveis de satisfação dos trabalhadores poderia ser uma estratégia para monitorar o quanto as empresas conseguem ou não, promover e proteger a saúde e o bem estar daqueles que com elas colaboram como força de trabalho”

Frente ao exposto, surgiu nosso interesse a respeito da satisfação no trabalho dos enfermeiros. A busca por este processo analítico foi motivada por inquietações resultantes da vivência com os sujeitos desta pesquisa, os alunos recém egressos do Curso de Graduação em Enfermagem, em seus relatos, testemunhos das experiências para inserção no mercado de trabalho e determinantes de satisfação profissional em um mercado com características cada vez mais competitivas.

Considerando a importância da satisfação no trabalho e sua influência nos serviços prestados pelos profissionais, surge o objeto do estudo: A satisfação profissional do enfermeiro recém formado no mercado de trabalho.

### **1.1. Objetivos:**

Para tanto, tem-se como objetivos do presente estudo:

- Descrever o perfil sócio demográfico e laboral dos enfermeiros recém formados;
- Analisar os fatores determinantes da satisfação no trabalho do enfermeiro recém formado.

### **1.2. Justificativas do Estudo**

Constatou-se a escassa produção intelectual a respeito da satisfação no trabalho de enfermeiros após conclusão da graduação em revisão de literatura realizada. A escolha por esta temática está pautada na condição da enfermagem possuir número reduzido de pesquisas sobre o assunto, pouco se tem de contribuição para área principalmente considerando enfermeiros recém formados.

A justificativa para realizar este estudo reside na necessidade de obter dados relacionados a vivência profissional dos enfermeiros após sua formação na graduação e com isso subsidiar a qualidade do planejamento da gestão de recursos humanos na área da saúde, considerando a realidade do mercado de trabalho onde o enfermeiro esta inserido.

As universidades possuem o papel de formar os futuros profissionais, formação esta que deverá estar voltada às necessidades do mercado e às

demandas sociais no contexto da saúde e ainda, promover uma reflexão realista a respeito do mercado de trabalho, sendo assim, torna-se imprescindível um estudo que aborde satisfação profissional do egresso no mercado de trabalho.

Ainda, a portaria n.º 646/97 do Ministério da Educação - MEC ressalta que os mecanismos permanentes de avaliação deverão incluir sistema de acompanhamento de egressos e de estudos de demanda de profissionais. (Brasil, 1997).

A Resolução nº 3 de 7 de setembro de 2001, onde o Conselho Nacional de Educação - CNE instituiu as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em enfermagem, também propõe acompanhamento e avaliação do aluno e do curso, a fim de permitir os ajustes que se fizerem necessários à sua contextualização e aperfeiçoamento.

Sendo assim, trata-se de temática relevante para o universo acadêmico e profissional uma vez que uma melhor compreensão do fenômeno fornecerá subsídios para elucidar a complexidade do mercado de trabalho e a situação dos enfermeiros recém formados no contexto das relações de trabalho.

Ademais, estudo com egressos contribuem para a construção da imagem social da profissão, configurada por meio das condições de trabalho as quais os enfermeiros estão submetidos. Alguns estudos afirmam que a imagem social da profissão reflete na satisfação profissional, imagem esta que valoriza o profissional no sentido de afastar os estereótipos negativos criados nos imaginários sociais através dos tempos a respeito da atuação do enfermeiro.

*CAPÍTULO II*

---

**APROXIMAÇÃO TEMÁTICA**

## **2 APROXIMAÇÃO TEMÁTICA**

Neste segundo capítulo abordaremos a construção teórica a partir dos conceitos atribuídos à Satisfação no Trabalho ao longo dos anos. A seguir, serão mencionadas as medidas de satisfação no trabalho encontradas na literatura científica e os fundamentos para escolha do Instrumento a ser utilizado nesta pesquisa.

### **2.1 Aspectos Teóricos e Conceituais do Construto Satisfação no Trabalho**

A satisfação surge como temática que tem sido objeto de diversos estudos na medida em que esta interfere na produtividade. De acordo com Ferreira e Assmar (2004) a satisfação pode exercer influências sobre o trabalhador, que podem se manifestar sobre sua saúde psíquica, qualidade de vida, relacionamentos interpessoais, com conseqüências para o indivíduo e para a organização.

Desta forma, diversos autores tentam definir a satisfação no trabalho. Considerando a complexidade do termo é possível encontrar na literatura diversas definições. Por muitos anos, os construtos satisfação e motivação no trabalho estiveram conceitualmente ligados visto que, satisfação era um dos componentes para atingir a motivação.

Maslow, muito conhecido no contexto da enfermagem por ter sido a inspiração de Wanda Horta na adaptação da teoria da motivação humana ao processo de cuidar com base nas necessidades humanas básicas, buscou compreender o homem dentro de uma percepção multidimensional, considerando a existência de variadas necessidades humanas, das mais básicas até as mais complexas.

Ao formar idéia de motivação como o caminho para a satisfação da necessidade dominante, Maslow afastou-se do aspecto da espontaneidade contido no conceito da motivação.

Da mesma maneira, cita Sampaio (2009) uma vez propostas as necessidades básicas e um mecanismo geral de interação entre elas, Maslow em 1943 limitou o papel da motivação na explicação do comportamento:

“As motivações são apenas uma classe de determinantes do comportamento. Ao mesmo tempo em que o comportamento é motivado, ele também é quase sempre determinado biologicamente, culturalmente e situacionalmente”. (SAMPAIO 2009 apud MASLOW 1943, p.8).

Herzberg pesquisando os fatores de motivação diretamente relacionados com a realização do trabalho definiu a teoria de dois fatores. O primeiro fator é constituído dos fatores de higiene ou de manutenção e referem-se às condições físicas e ambientais do trabalho como salário, benefícios sociais, políticas da empresa, supervisão, relações entre a direção e os empregados, regulamentos e oportunidades existentes e, sua funcionalidade é de impedir a insatisfação com o trabalho.

O segundo fator foi denominado de fatores de motivação por parecerem eficientes para motivar as pessoas e referem-se ao conteúdo do trabalho como deveres relacionados ao cargo ocupado. Para o autor, são os fatores motivacionais que produzem efeito duradouro à satisfação e conseqüentemente aumento de produtividade por parte dos trabalhadores. (HERZBERG, 1987)

Fica evidente a ligação conceitual entre os termos satisfação e motivação nesta teoria. Considerando que, para Herzberg uma concentração nos fatores de higiene pode impedir a insatisfação no trabalho e, para as organizações obterem a

satisfação com conseqüente maior ou melhor desempenho dos trabalhadores deve-se incorporar ao trabalho fatores de motivação.

Busch, Fallan & Pettersen (1998) conjecturam que:

“A satisfação no trabalho pode ser capturada tanto por um conceito unidimensional de satisfação no trabalho, quanto por um constructo multidimensional, facetado, [...] capturando diferentes aspectos de uma situação de trabalho que podem variar independentemente e poderiam ser mensurados separadamente”. (tradução nossa. p.142)

Já para Brief e Weiss (1998) a satisfação no trabalho seria uma tendência psicológica que é expressa pela avaliação afetiva e / ou cognitiva de um trabalho com um grau de favorabilidade ou desfavorabilidade.

“Satisfação no trabalho é um estado emocional resultante da interação de profissionais, suas características pessoais, valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho”. (REBOUÇAS; LEGAY; ABELHA. 2007; SUEHIRO et al, 2008 apud HAPPEL, MARTIN, PINIKAHANA, 2000)

Robbins (2002) sintetiza o conceito de satisfação no trabalho, definido-a como a atitude geral de um indivíduo em relação ao seu trabalho, envolvendo as relações de trabalho, a organização do trabalho, o ambiente, as políticas e programas de gestão, as tecnologias da organização, o ambiente econômico-financeiro, as metas e objetivos da organização e os interesses, história e desejos dos trabalhadores, entendidos singular e coletivamente.

Conforme Spector (2003) satisfação no trabalho é uma variável de atitude que reflete como uma pessoa se sente com relação ao trabalho de forma geral e em seus vários aspectos. Em outras palavras, a Satisfação no Trabalho para o autor é o quanto as pessoas gostam de seu trabalho, tendo sido apresentada como a causa de importantes realizações das organizações e de seus funcionários, do desempenho no trabalho e da qualidade de vida no trabalho.

A Satisfação apresenta diversas conceituações, podendo ser entendida como “o sentimento resultante da interação de profissionais com suas crenças e valores e o ambiente de trabalho” (REBOUÇAS; LEGAY; ABELHA, 2008), como um “conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis em relação ao contexto de atuação” (FOLLE et al, 2008), como “elementos relacionados ao próprio trabalho e a seu conteúdo” (MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004) ou como “sentimentos que um trabalhador tem a respeito do trabalho em geral” (MATSUDA;ÉVORA, 2006).

Para Siqueira (2008) a satisfação no trabalho passa a ser compreendida como resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador. Para a autora, a satisfação no trabalho representa a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações, e pode ser medida aferindo cinco dimensões que serão abordadas mais adiante.

## **2.2. Mensuração da Satisfação no Trabalho**

As divergências em relação ao enfoque teórico dado a satisfação no trabalho levaram os pesquisadores a utilizar e elaborar diversos instrumentos e métodos para mensurar satisfação. Tal fato foi observado em pesquisa bibliográfica realizada com objetivo de identificar possíveis caminhos, estratégias e domínios empregados nas publicações científicas com vistas à produção do conhecimento em satisfação no trabalho.

A satisfação no trabalho é um dos construtos mais investigados no campo do comportamento organizacional, principalmente no que diz respeito a suas variáveis determinantes, apresentam Carlotto e Câmara (2008) citando Schneider e Vaught (1993).

Para Sutton e Staw (1995) persistem os problemas relacionados à sua forma de avaliação e trata-se de uma situação paradoxal, pois, sendo um dos construtos mais investigados, é também um dos que mais carece de padrões metodológicos.

Não temos a intenção de descrever todos os instrumentos já elaborados para conhecer a satisfação profissional ou satisfação no trabalho, pretendemos citar alguns resultados obtidos em pesquisas recentes e as escalas utilizadas para tal no intuito de embasar a escolha do instrumento a ser utilizado nesta pesquisa.

Em pesquisa realizada por Rebouças et al (2008), cujo objetivo foi avaliar o nível de satisfação e o impacto que este produz sobre a saúde e o bem estar dos profissionais, o resultado encontrado por meio da escala SATIS-BR foi, que o nível de satisfação no trabalho não impacta a saúde e bem estar dos profissionais.

A escala SATIS-BR foi desenvolvida em projeto multicêntrico da OMS e validado no Brasil por Bandeira, Pitta e Mercier em 1999. Sua versão abreviada trata-se de escala auto aplicável com 32 questões em escala Likert com variância de cinco níveis: de muito insatisfeito a muito satisfeito, com itens agrupados em quatro fatores.

Os fatores são: qualidade dos serviços oferecidos aos participantes; participação da equipe no serviço; condições de trabalho e relacionamento no serviço. Dentre as questões, três são abertas e o objetivo principal deste questionário é conhecer as experiências das pessoas junto aos serviços de saúde mental. (REBOUÇAS et al, 2008).

As escalas do tipo Likert tem seu nome devido à publicação de um relatório explicando seu uso por Rensis Likert em 1932. Tratam-se de escalas de

atitude em que a posição do indivíduo na escala resulta do conjunto das suas respostas a uma série de perguntas ou itens.

Cada pergunta ou item não importa por seu interesse intrínseco, o que é relevante é o resultado total que cada indivíduo obtém pela combinação das respostas aos vários itens ou perguntas. O item Likert é uma declaração apresentada ao respondente para que ele diga em que medida concorda ou discorda. (VIEIRA, 2009)

Buscando avaliar a qualidade de vida no trabalho sob o aspecto da satisfação no trabalho de profissionais de enfermagem, Schmidt e Dantas (2006) utilizando o Index of work Satisfaction – IWS mostraram que os profissionais encontravam-se insatisfeitos com os componentes do trabalho.

O Index of work Satisfaction – IWS foi criado e desenvolvido por Stamps em 1997, validado para o português por Lino em 1999. Tem por objetivo medir o nível de satisfação de enfermeiros em relação aos componentes do trabalho e identificar a importância relativa que esses profissionais dão a esses componentes.

O instrumento IMS é auto aplicável, contem 44 afirmações sobre os seis componentes: Status profissional, requisitos do trabalho, normas organizacionais, remuneração, interação, autonomia e o respondente estabelece o grau de satisfação por meio de escala do tipo Likert com variância de sete níveis: de concorda inteiramente a discorda inteiramente (SCHMIDT; DANTAS, 2006).

A análise dos resultados encontrados por Carvalho e Lopes (2006) utilizando o Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho – QMST demonstrou que enfermeiros de uma unidade de emergência de um hospital geral encontravam-

se satisfeitos na avaliação da satisfação geral, entretanto, os funcionários com maior tempo de atuação apresentavam-se menos satisfeitos

O QMST foi desenvolvido e validado por Siqueira em 1978. Composto por 80 questões baseadas em sete domínios: Satisfação geral, desgaste físico e psicológico, status da função, localização da empresa, benefícios compensadores, reconhecimento, desenvolvimento pessoal (CARVALHO; LOPES, 2006).

Utilizando a escala de satisfação no trabalho- EST em profissionais do Programa de Saúde da Família de um município do interior de São Paulo, Suehiro et al (2008) apontaram menores pontuações para satisfação com salário e com as promoções.

A EST foi elaborada e validada por Siqueira em 1995 na ocasião de seu doutoramento, com objetivo de avaliar a satisfação no trabalho. Possui versão integral composta por 25 questões, estruturadas em escala Likert com variância de sete níveis: de totalmente insatisfeito a totalmente satisfeito.

As questões da EST foram elaboradas no sentido de representar cinco aspectos do trabalho: Satisfação com colegas de trabalho, satisfação com salário, satisfação com chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções (SUEHIRO et al,2008) .

Em relação aos aspectos, Siqueira (2008) aponta que “para se constituir em uma medida útil de satisfação é indispensável que ela permita avaliar não um amplo leque de dimensões do trabalho, mas sim, aqueles aspectos que a teoria aponta como dimensões do conceito de satisfação”.

Sobre as dimensões, Spector (2003) afirma que para estudar satisfação no trabalho duas são as abordagens possíveis. Uma abordagem que considera a

satisfação no trabalho como um sentimento global, denominada de abordagem global e, outra que considera várias facetas, denominada de abordagem em facetas.

Neste estudo, a satisfação será medida de acordo com a definição e com as cinco dimensões consideradas por Siqueira (2008) na EST: satisfação com colegas de trabalho, satisfação com o trabalho, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções.

Tal escolha fundamenta-se por ser uma das poucas escalas construída e validada no contexto brasileiro, pela abrangência de suas dimensões considerando, em grande parte, as dimensões utilizadas por outros estudiosos na temática.



### **3. MATERIAL E MÉTODOS**

O método em pesquisa trata de condutas que visam orientar o processo de investigação, configurando-se como caminhos de aproximação e focalização do problema ou fenômeno que se pretende estudar, auxiliando na identificação dos métodos e tipos de pesquisa adequados às soluções almejadas.

#### **3.1. O Desenho da Pesquisa**

Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa.

##### **3.1.1. Pesquisa Descritiva**

Andrade (2003) destaca que a pesquisa descritiva preocupa-se em observar fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, e o pesquisador não interfere neles. Assim, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não são manipulados pelo pesquisador.

Para Cervo e Bervian (1983) as pesquisas descritivas caracterizam-se frequentemente como estudos que procuram determinar status, opiniões ou projeções futuras nas respostas obtidas. A sua valorização está baseada nos problemas que podem ser resolvidos e as práticas podem ser melhoradas através de descrição e análise de observações objetivas e diretas.

As pesquisas descritivas, segundo Gil (2009) visam estabelecer relações entre variáveis determinando a natureza dessas relações, envolvendo técnicas padronizadas de coleta de dados. Este tipo de pesquisa apresenta as seguintes características:

[...] observa, registra, correlaciona e descreve fatos ou fenômenos de uma determinada realidade sem manipulá-los. Procura conhecer e entender as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos que ocorrem na sociedade. Trabalha com dados relativos a atualidade, observando uma determinada realidade para explicar um determinado objeto e o(s) fenômeno(s) relacionados à problemática da pesquisa. (VALENTIM, 2005, p. 23)

### **3.1.2. Método Quantitativo**

O método quantitativo “se caracteriza pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento dessas informações por meio de técnicas estatísticas”. (TEIXEIRA E PACHECO, 2005, p.60)

As pesquisas quantitativas são mais adequadas para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, pois utilizam instrumentos padronizados. São utilizadas quando se sabe exatamente o que deve ser perguntado para atingir os objetivos da pesquisa. Permitem que se realizem projeções para a população representada.

### **3.2 Aspectos Éticos da Pesquisa**

Atendendo às recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP por meio da Resolução nº 196/96 , o projeto foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Instituição formadora e, após sua aprovação sob o nº de protocolo: 0008/2011 ( Anexo 1), iniciamos a coleta dos dados.

### **3.3 Coleta dos Dados**

#### **3.3.1 Desenvolvimento de um Sistema de Coleta de Dados On Line**

Para Vieira (2009) existem algumas formas para se aplicar um questionário, tais como questionários aplicados em entrevista por telefone, questionários aplicados em entrevista face a face e questionários de auto-aplicação. Este último trata-se de questionário que é enviado aos respondentes para que eles o preencham. Neste caso, o instrumento pode ser enviado por empresa de correios, por email ou ser disponibilizado na Internet.

Segundo Vieira (2009), o procedimento de levantar dados pela Internet é recente porém apresenta uma série de vantagens como fácil distribuição, rapidez em coletar e processar os dados, o respondente o faz no momento que quiser e durante o tempo que achar necessário.

Vieira (2009) pontua que existe uma grande perda de dados em pesquisas realizadas com questionários enviados por empresa de correios e que as demais maneiras de aplicação do questionário em que o pesquisador precisa entrar em contato com o respondente, seja pessoalmente ou por telefone, aumentam os custos e o tempo para a realização da pesquisa.

Para Freitas et al (2004) o uso de tecnologia virtual proporciona um enorme ganho, não exigindo que outras formas de coleta sejam realizadas além da página na Internet, excluindo gastos com fotocópias, envio de material aos respondentes e digitador. Além disso, o tempo entre o final do período de coleta de dados e o início da análise é praticamente nulo, uma vez que os dados já estão prontos para o procedimento de análise.

Freitas et al (2004) citam ainda que esse tipo de coleta de dados minimiza o risco dos dados serem digitados de forma equivocada, como acontece quando os dados são alocados por digitadores contratados que, por vezes não possuem o devido compromisso com a pesquisa.

“O progresso que deriva da internet é imenso, atingindo pessoas, empresas, alunos, gerentes, etc., cada um sendo influenciado de uma maneira distinta. A empresa tem pois a possibilidade de estar coletando informações, constantemente, de seus clientes. O pesquisador tem a oportunidade de alcançar respondentes antes inacessíveis, que estão em outro Estado, outro país. O ganho se dá não somente no processo de coleta, mas também de concepção e finalização do instrumento, uma vez que o pesquisador pode, ao terminar o questionário, disponibilizá-lo, quase que automaticamente, na internet. Muitas vezes, o pesquisador pode até mesmo suprimir a figura do técnico neste processo, sendo ele mesmo o responsável por cada uma das fases do projeto.” (FREITAS et al, 2004)

Além de todas as vantagens citadas para coleta de dados online, não visualizamos outra maneira de contactar os enfermeiros egressos que não por endereço eletrônico, visto que muitos mudam de residência após conclusão da graduação e por vezes de país.

Neste sentido, desenhamos um sistema para coletar os dados da pesquisa, desenvolvido por um profissional da área de tecnologia da informação, que consistiu de funcionalidades que permitiram ações com objetivos pré estabelecidos. As operações que o Sistema de Coleta de Dados *on line* possibilitou encontram-se descritas no Quadro 1.

#### **Quadro 1 – Funcionalidades previstas no Sistema de Coleta de Dados On Line.**

Ação	Objetivo / Especificações
Definição de Usuários do Sistema pelo pesquisador (Apêndice 1)	Garantir que somente usuários tenham acesso ao Sistema. Os usuários serão: administrador: profissional responsável por desenvolver, dar suporte e manutenção ao Sistema; pesquisador: mestrando responsável pela pesquisa; orientador: orientador responsável pela pesquisa e; respondentes: participantes da pesquisa. Neste caso, recém egressos do curso de graduação em Enfermagem de uma Universidade Pública do Estado do Rio de Janeiro que atenderem aos critérios de inclusão dos sujeitos na pesquisa.
Cadastro dos respondentes pelo pesquisador	Possibilitar login dos respondentes ao sistema. (Apêndice 2)

Ação	Objetivo / Especificações
Acesso às perguntas por meio de identificação de email e senha dos respondentes	Possibilitar que apenas respondentes cadastrados tivessem acesso ao questionário. Os respondentes receberam senha de acesso gerada automaticamente pelo Sistema em seu endereço eletrônico (Apêndice 3). Tal ação visou impedir divulgação da senha do respondente, de forma a assegurar que apenas o mesmo possuísse acesso com o endereço eletrônico cadastrado, no sentido de preservar o direcionamento da pesquisa aos sujeitos
Alteração de dados cadastrais dos respondentes pelo pesquisador.	Atualizar dados de cadastro dos respondentes, desde que estes não tivessem inicializado a participação na pesquisa. Esta alteração ocorreu em caso de mudança de email do respondente.
Assinatura eletrônica do TCLE pelos respondentes (Apêndice 4).	Assegurar aspectos éticos da pesquisa. Após assinatura, o termo foi enviado ao email cadastrado do respondente.
Cadastro de questionário e definição das alternativas para cada questão, pelo pesquisador	Cadastrar no Sistema as questões e possíveis respostas que foram apresentadas aos respondentes. As questões foram respondidas através da escolha de uma alternativa pelo respondente.
Definição de tempo em que a pesquisa ficará disponível a ser definido pelo pesquisador.	Definir o período para coleta de dados. Após este período, a coleta de dados da pesquisa foi automaticamente encerrada, ficando a critério do pesquisador, reabertura de período para coleta de dados.
Acesso as respostas aferidas às perguntas apenas pelo Pesquisador e orientador	Obter dados do questionário para análise e ainda, assegurar sigilosidade das respostas. Os relatórios do Sistema continham somente os dados possíveis de análise, não identificando os respondentes
Acesso e geração de relatório	O sistema informou, por questão e para cada uma das alternativas de respostas, o número de respostas aferida a cada alternativa.  Exportação dos dados, por meio de um relatório gerado pelo Sistema, em extensão .xls
Controle e acesso a todos os registros do sistema apenas pelo pesquisador e orientador.	Certificar que apenas o pesquisador e orientador tivessem acesso aos registros do sistema, assim como aos dados dos respondentes. Os dados de registro do sistema foram: informações cadastrais, dados de acesso, alterações de cadastro e dados do questionário e qualquer outro registro que tivesse relação com a pesquisa.

Fonte: Elaborado pela autora com base nas necessidades de Coleta de Dados *On Line*.

### **3.3.2 Etapas de utilização do Sistema de Coleta de Dados On line**

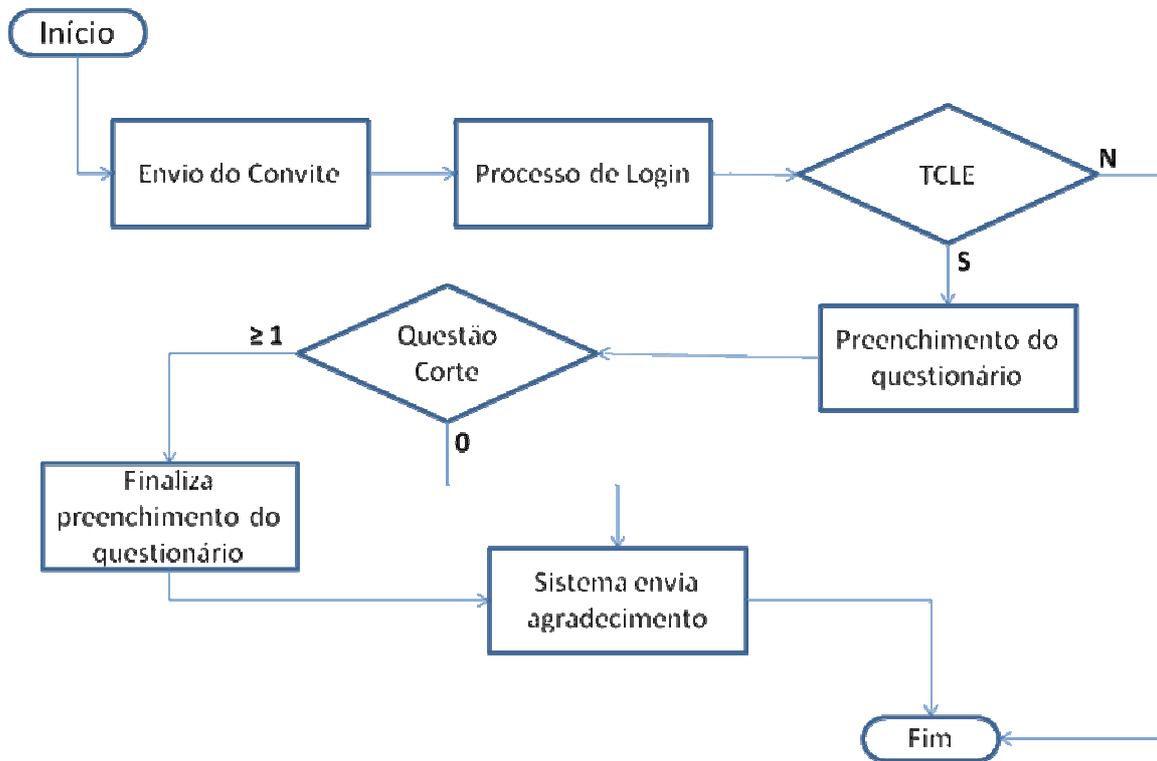
A primeira etapa de utilização do SICOD consistiu em realizar o cadastro da pesquisa com as seguintes informações: título da pesquisa; descrição da pesquisa; nome, telefone e email do CEP a qual a pesquisa foi submetida; universo e amostra; período para coleta de dados em dias; termo de consentimento livre e esclarecido; mensagens de convite e agradecimento.

O segundo momento foi de cadastro dos usuários do Sistema: orientador e respondentes com nome e email. E o terceiro, cadastro do questionário da pesquisa (Apêndice 5) com as opções de resposta e questão de corte. A questão de corte foi construída seguindo os critérios de exclusão da pesquisa.

Antes de iniciar a coleta, houve uma fase pré-teste do Sistema a fim de verificar sua funcionalidade. Foram cadastrados oito usuários, entre os quais dois eram da área de tecnologia da informação, três enfermeiros e três pessoas sem conhecimento específico de informática, enfermagem ou pesquisa.

O resultado da fase pré-teste possibilitou identificar necessidades de mudança nas opções do questionário sóciodemográfico e de apresentar de forma mais clara as opções de resposta.

Sendo assim, a coleta dos dados ocorreu seguindo o fluxograma abaixo:



**FIGURA 1** - Fluxograma da etapa de coleta de dados.

Vale ressaltar que o sistema foi especificado de modo a funcionar nas versões atuais dos browsers mais utilizados para navegação na internet, como Microsoft Internet Explorer, Mozilla, FireFox, Opera e Google Chrome, visando alcançar maior navegabilidade entre os respondentes.

A coleta dos dados ocorreu no período compreendido entre julho e setembro de 2011. Os sujeitos foram convidados a participar da pesquisa através de endereço eletrônico, informação que fora disponibilizada pela secretaria do curso de graduação da Escola de Enfermagem de uma Universidade pública do Estado do Rio de Janeiro após autorização da Direção (Apêndice 6).

Os endereços que não estavam nos arquivos da secretaria da Escola, foram disponibilizados por outros alunos egressos, ou pesquisados pela autora em mídias sociais como Facebook e Orkut.

O convite enviado aos participantes continha informações quanto ao conteúdo, objetivos da pesquisa e login com senha para acesso ao Sistema de Coleta de Dados – SICOD para que os participantes tivessem acesso ao questionário da pesquisa.

Após o respondente concordar com o Termo de Consentimento livre e Esclarecido, o SICOD enviou cópia para o email cadastrado e, ao término do preenchimento do questionário foi enviada mensagem de agradecimento.

### **3.4 Participantes do estudo**

Os sujeitos da pesquisa foram enfermeiros recém egressos do curso de graduação em enfermagem de uma universidade pública do Estado do Rio de Janeiro. Neste estudo foram considerados recém egressos os alunos que concluíram o curso de graduação nos três anos anteriores ao início da coleta de dados.

Os critérios de inclusão:

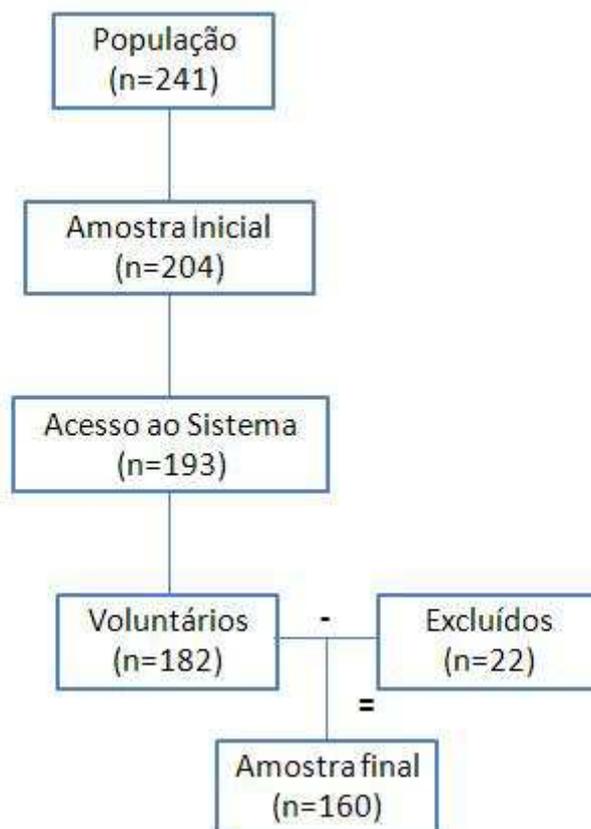
- Ser enfermeiro, graduado a pelo menos seis meses contados do início da coleta de dados; aceitar participar do estudo e assinar ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE ( Apêndice 4).

Os critérios de exclusão:

- Enfermeiros com tempo de formação inferior a seis meses; enfermeiros que não atuam profissionalmente na enfermagem; não aceitar participar do estudo ou não assinar ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

### 3.4.1 Caracterização da Amostra

A previsão para início da coleta dos dados foi o primeiro semestre do ano de 2011, sendo assim, os enfermeiros elegíveis foram os egressos dos anos de 2008, 2009 e 2010, totalizando seis turmas egressas.



**FIGURA 2** - Configuração da amostra final do estudo

Conforme ilustra a figura 2, a população do estudo era constituída por 241 enfermeiros egressos dos anos de 2008 a 2010 da instituição de ensino pesquisada. Mesmo com esforços para se obter os endereços eletrônicos dos enfermeiros egressos, foi possível obter 204 que representou a amostra inicial do estudo.

Da amostra inicial, 193 enfermeiros acessaram ao Sistema de Coleta de Dados - SICOD, entretanto apenas 182 iniciaram o preenchimento do questionário. Dos voluntários respondentes que preencheram, 22 foram excluídos pelo Sistema, pois não se adequavam aos critérios de inclusão. Constituindo uma amostra final de 160 participantes.

### **3.5 Instrumento de coleta de dados**

Utilizou-se na pesquisa, a Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Anexo 2), instrumento construído e validado por Siqueira com objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões do seu trabalho. Em sua fase de construção, a escala contava inicialmente com 28 itens divididas em seis dimensões. Após análise dos componentes foram mantidas 25 questões divididas em cinco dimensões. (SIQUEIRA, 2008)

Trata-se de um questionário auto-aplicável composto de 25 itens estruturados em escala Likert de sete níveis: de totalmente insatisfeito a totalmente satisfeito, que visam medir cinco dimensões da satisfação com trabalho (Figura 3).

Para Siqueira (2008) a escala pode ser aplicada em indivíduos de ambos os sexos, que possuam preparo para ler e compreender as instruções de preenchimento, os itens e o procedimento de utilizar uma escala de sete pontos para aferir os níveis de satisfação no trabalho.

**FIGURA 3** - Itens da EST por dimensões, suas definições, itens e Índice de Precisão Alfa de Cronbach.

<b>Dimensões</b>	<b>Definições</b>	<b>Itens</b>	<b><math>\alpha</math> de Cronbach</b>
Satisfação com os colegas	Contentamento com a colaboração; a amizade; a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.	1, 6, 14, 17, 24	0,86
Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional; com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.	5, 8, 12, 15, 21	0,92
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e a capacidade profissional do chefe; com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.	2, 9, 19, 22, 25	0,90
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas; com a capacidade destas em absorver o trabalhador e com a variedade das mesmas.	7, 11, 13, 18, 23	0,82
Satisfação com as promoções:	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções; com as garantias oferecidas a quem é promovido; com a maneira como a instituição realiza promoções e com o tempo de espera pela promoção.	3, 4, 10, 16, 20	0,87

Fonte: Elaborado pela autora com base em Siqueira (2008 p.269).

Para Pereira (2001), coeficiente alfa de Cronbach é usado para avaliar um indicador quando este é formado pela soma de pontos de vários itens. A confiabilidade medida por este coeficiente refere-se a consistência interna do indicador, ou seja, se as medidas utilizadas associam-se coerentemente na medida de um fenômeno e com que intensidade isto se verifica numa escala de zero a um.

“O coeficiente alfa de Cronbach foi apresentado por Lee J. Cronbach, em 1951, como uma forma de estimar a confiabilidade de um questionário aplicado em uma pesquisa. o alfa mede a correlação entre respostas em um questionário através da análise do perfil das respostas dadas pelos respondentes. Trata-se de uma correlação média entre perguntas. Dado que todos os itens de um questionário utilizam a mesma escala de medição, o coeficiente  $\alpha$  é calculado a partir da variância dos itens individuais e da variância da soma dos itens de cada avaliador...” (HORA, MONTEIRO e ARICA, 2010.p.5)

A fim de caracterizar o perfil sócio demográfico dos sujeitos, foi aplicado um questionário sócio demográfico para levantar informações como sexo, idade, estado civil, idade de formação na graduação em enfermagem, ano e tempo de formação em enfermagem, tempo para inserção no mercado de trabalho e tempo de atuação profissional, quantidade e tipo de vínculos empregatícios, carga horária semanal, setor e função de atuação ( Apêndice 7).

### **3.6 Variáveis de análise**

As variáveis de análise foram categorizadas de acordo com a apresentação dos dados no momento da análise. Abaixo segue descrição e categorização das variáveis do estudo:

- Sexo - indica o sexo biológico do enfermeiro, informação auto referida. Categorizada em: Feminino e Masculino.
- Estado Civil - expressa a situação civil do enfermeiro, incluindo opção de união estável. Categorizada em: Solteiro, Casado, Divorciado e União Estável.
- Idade - expressa idade do enfermeiro no momento da coleta dos dados. Foi categorizada em faixas etárias: até 25; 26 – 30 e acima de 31 anos.
- Tempo de formação em enfermagem - considerado o tempo de conclusão da graduação em enfermagem no momento da coleta dos dados. Variável categorizada em: Até 1 ano; 1 a 2 anos incompletos; 2 a 3 anos incompletos e; 3 anos.
- Tempo para primeira inserção no mercado de trabalho - considerado o tempo que o participante levou para sua primeira inserção no mercado de trabalho como enfermeiro, ou seja, o tempo decorrente até o primeiro emprego. Categorizada em: 01 – 05; 06 – 10; 11 – 15; 16 – 20; 21 – 25 e; 26 - 30 meses.

- Pós graduação - refere-se à realização de cursos de pós graduação. Categorizada em: Sim, quando o respondente indicou que finalizou algum curso de pós graduação; Em curso, quando houve indicação do respondente de estar cursando e; Não, quando o respondente indicou não ter realizado nenhum curso de pós graduação.
- Quantidade de empregos como enfermeiro - expressa a quantidade de atividades remuneradas que o enfermeiro possui. Categorizada em: Um emprego e; mais de um emprego.
- Carga horária semanal de trabalho - expressa o total de horas trabalhadas por semana. Categorizada em: até 20 h; 21 A 40 h; 41 A 60 h e; maior do que 60 h.
- Tipo de vínculo empregatício - variável relacionada ao regime de contratação ao qual o enfermeiro está submetido. Categorizada em: celetista; cooperativado; concursado; contrato temporário e; trabalho sem vínculo.
- Setor e função de atuação como enfermeiro - variável criada a partir da informação a respeito da atuação profissional dos enfermeiros. A variável foi categorizada em: assistencial; gerencial / administrativa; ensino; comercial e; *home care*.

### **3.7 Análise dos dados**

A análise dos dados foi conduzida por meio do Software Statistical Package for the Social Sciences, versão 13.0 - SPSS com exportação dos dados em extensão .xls do SICOD. As variáveis categóricas foram submetidas a análise de distribuição de frequência absoluta e frequência percentual e, as variáveis contínuas foram submetidas às análises de medida de tendência central: media, mediana, e à medidas de dispersão: variância, desvio padrão e coeficiente de variação.

Sendo a EST uma escala de medida multidimensional com cinco dimensões, foi considerado um total de cinco escores médios. O cálculo de cada um desses escores médio foi obtido por meio da soma dos valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integra cada dimensão e, então, dividindo-se esse valor por cinco, já que é o número de itens de cada dimensão. Sendo assim, o resultado para cada dimensão foi um número compreendido entre um e sete, representado pelos valores apresentados na figura a seguir:

<b>Totalmente insatisfeito</b>	<b>Muito insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Muito satisfeito</b>	<b>Totalmente Satisfeito</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Indica insatisfação</b>			<b>Posicionamento central</b>	<b>Indica satisfação</b>		

**FIGURA 4** - Representação para interpretação dos valores aferidos pela EST, com base em Siqueira (2008).

Considerando que quanto maior o valor do escore médio em cada dimensão, maior será a satisfação do enfermeiro em relação àquela dimensão de seu trabalho. Para a interpretação dos resultados obtidos, de acordo com Siqueira (2008): valores compreendidos entre  $[1,4[$  tendem a indicar insatisfação; valores entre  $[4,5[$  tendem a indicar um posicionamento central ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito e, valores entre  $[5,7]$  tendem a indicar satisfação.

Para o cálculo dos escores médios foram somados os valores aferidos nas cinco questões da dimensão e dividindo-se o valor por cinco, para todos os respondentes. Já para o cálculo do escore total, foi somado os cinco escores médios das cinco dimensões e calculada a média, seguindo as recomendações da autora da EST para sua utilização.

Então, analisou-se o escore de cada dimensão a partir do escore médio e o escore total da Escala de Satisfação no Trabalho obtido pela média das dimensões da escala.

Para realizar as correlações estatísticas entre as dimensões da EST e as demais variáveis do estudo, de maneira alternativa à apontada pela autora da EST, consideramos a média das dimensões o ponto de corte para avaliar satisfação ou insatisfação nas dimensões. Sendo assim, valores abaixo da média foi considerado indicativo de insatisfação e, valores acima da média indicativo de satisfação.

Inicialmente verificamos a dispersão das respostas aferidas em cada dimensão, para então selecionar o tipo de teste a ser realizado para verificar associação entre as variáveis.

Para verificação de associação estatística entre as variáveis do estudo, foi utilizado o teste qui-quadrado. Para tomada de decisão de associação entre as variáveis utilizou-se Coeficiente de Correlação de Pearson. Fixou-se em 5% ( $p < \text{ou} = 0,05$ ) o nível de significância para rejeição da hipótese de nulidade da seguinte forma:

- $p < \text{ou} = 0,05$  : rejeita-se  $H_0$ ; (há associação);
- $p > 0,05$ : aceita-se  $H_0$ ; (não há associação).



## **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Neste capítulo serão apresentados os resultados descritivos da amostra e das variáveis que constituem o presente estudo e, discutidas as correlações estatísticas entre as variáveis.

Inicialmente apresentaremos a caracterização dos participantes a partir de aspectos sócio demográficos. Em seguida, as medidas de satisfação segundo a Escala de Satisfação no trabalho e por fim, as correlações estatísticas entre as dimensões da EST e demais variáveis do estudo.

### **4.1 Caracterização dos sujeitos do estudo**

A tabela 1 apresenta a distribuição dos enfermeiros que participaram do estudo, segundo aspectos sócio demográficos.

A maioria dos voluntários é do sexo feminino (90%) (tabela 1). Tal achado esta de acordo com estudo realizado em 2010 pelo COFEN – Conselho Federal de enfermagem. Haviam no Brasil 87,2% de profissionais de enfermagem do sexo feminino e 12,8 % do sexo masculino (COFEN, 2010,p.45). Para a região Sudeste o percentual é de 86% do sexo feminino e 14% do sexo masculino (COFEN, 2010,p.46). Já no Estado do Rio de Janeiro, dos 213.093 profissionais de enfermagem inscritos, 85 % eram do sexo feminino e os 15 % restantes do sexo masculino (COFEN, 2010,p.47).

Em estudo realizado por Carvalho e Kalinke (2008), o percentual de mulheres atingiu 82% e de homens 18%. Os autores consideram que desde os primórdios há predominância do sexo feminino na enfermagem, era uma profissão quase que exclusivamente exercida por mulheres, em algumas culturas o ato de

cuidar era visto como extensão das tarefas da mulher. Tais achados comprovam que a enfermagem ainda é uma profissão predominantemente composta por mulheres.

**TABELA 1** – Distribuição dos participantes, segundo características sócio-demográficas. Rio de Janeiro, 2011.

<b>CARACTERÍSTICAS SÓCIO-DEMOGRÁFICAS</b>	<b>n</b>	<b>(%)</b>	<b>% acumulada</b>
<b>SEXO</b>			
Feminino	144	(90,0)	-
Masculino	16	(10,0)	-
<b>ESTADO CIVIL</b>			
Solteiro	112	(70,0)	-
Casado	29	(18,1)	-
Divorciado	4	(2,5)	-
União Estável	15	(9,4)	-
<b>FAIXA ETÁRIA (em anos)</b>			
Até 25	52	(32,5)	(32,5)
26 – 30	102	(63,8)	(96,3)
Acima de 31	6	(3,8)	(100,0)
<b>TEMPO DE FORMADO</b>			
Até 1 ano	46	(28,8)	(28,8)
1 a 2 anos incompletos	52	(32,5)	(61,3)
2 a 3 anos incompletos	30	(18,8)	(80,0)
3 anos	32	(20,0)	(100,0)
<b>PÓS GRADUAÇÃO</b>			
Sim	39	(24,4)	(24,4)
Em curso	67	(41,9)	(66,3)
Não	54	(33,8)	(100,0)

Observa-se que 70% dos participantes eram solteiros. Um percentual de 66,6% foi encontrado por Carvalho e Lopes (2006, p.217) e de 60,0% por Cavalheiro; Junior e Lopes (2008, p.4).

Lino (1999) referiu que um percentual maior de solteiros pode surgir de duas hipóteses. Uma em função do crescimento profissional, as mulheres tardam a

casar-se e, outra hipótese refere-se ao conteúdo e natureza da profissão, considerando a atividade laboral em dias e horários não comuns à outras profissões. Entretanto, consideramos que este achado deve-se ao fato dos participantes serem recém egressos.

Tais achados diferem dos dados coletados pelo COFEN (2010), visto que 9,8% dos enfermeiros no Brasil possuíam até 25 anos de idade. Em nosso estudo foi encontrado um percentual três vezes maior na faixa etária referida.

O maior percentual de participação foi de enfermeiros com mais de um ano de formação. Com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, os profissionais precisam preparar-se para os desafios e necessidades das organizações. Um percentual de 75,6% de enfermeiros com pós graduação ou em curso foi encontrado por Carrijo et al (2007) em estudo sobre a empregabilidade de egressos.

Para os autores, “a preocupação com a qualificação vem reforçar a importância do profissional administrar sua carreira e da educação continuada como uma variável para a mobilidade social pelo status que atribui ao indivíduo” (CARRIJO et al, 2007).

Para administrar sua carreira, o profissional depende de oportunidade, vontade ou necessidade e neste sentido, consideramos que os enfermeiros participantes estão em busca de aprimoramento profissional já que dois terços (66,3%) cursaram ou estão cursando pós graduação.

A Tabela 2 apresenta a distribuição dos enfermeiros participantes do estudo, segundo aspectos laborais.

**TABELA 2** – Distribuição dos participantes, segundo características laborais. Rio de Janeiro, 2011.

<b>CARACTERÍSTICAS LABORAIS</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Tempo para inserção no mercado ( em meses)</b>			
01 - 05	40	25,0	25,0
06 - 10	47	29,4	54,4
11 - 15	24	15,0	69,4
16 - 20	25	15,6	85,0
21 - 25	9	5,6	90,6
26 - 30	15	9,4	100,0
<b>Quantidade de empregos</b>			
Um emprego	98	61,3	61,3
Mais de um emprego	62	38,8	100,0
<b>Carga horária semanal de trabalho</b>			
Até 20 h	4	2,5	2,5
21 A 40 h	76	47,5	50,0
41 A 60 h	58	36,3	86,3
Maior do que 60 h	22	13,8	100,0
<b>Tipo de Vínculo Empregatício</b>			
Celetista	65	28,3	-
Cooperativado	19	8,3	-
Concursado	41	17,8	-
Contrato Temporário	84	36,5	-
Trabalho sem vínculo	21	9,1	-
<b>Função de atuação profissional</b>			
Assistencial	162	70,4	-
Gerencial / Administrativa	31	13,5	-
Ensino	20	8,7	-
Comercial	7	3,0	-
Home Care	10	4,3	-

Em estudo realizado por Carrijo et al ( 2007, p. 360) mostrou que 87,8% dos egressos estavam inseridos no mercado de trabalho no período de um a três meses. No estudo de Soler et al (2001,p40) 75,4% dos enfermeiros ingressaram no mercado em até três meses após formatura e 5,7% levaram mais de um ano, contudo, não se tem informação sobre a escolaridade do grupo.

Em sua maioria, o enfermeiro leva de 6 a 10 meses para inserir-se no mercado de trabalho, cenário em que muitas vezes surgem os questionamentos e

inquietações, e a partir de então, passa a preocupar-se e envolver-se com pesquisa, fato que pode explicar a maior participação de enfermeiros com mais de um ano de formação (tabela 1).

Neste estudo, quase metade dos participantes levou até 10 meses para inserir-se no mercado. Atribuímos este achado ao fato de que muitos profissionais buscam estabilidade em cargos públicos e, nos últimos anos a oferta de concursos e vagas estão em declínio, ou, que tais profissionais por vezes tardam a inserir-se no mercado em busca de qualificação profissional após graduação.

Apesar do maior percentual de enfermeiros atuarem em um emprego, consideramos alto o percentual de enfermeiros com mais de um emprego (38,8%) visto que a dupla jornada foi apontada no estudo de Ferreira e Martino (2006) como um dos fatores geradores de estresse.

Para Montanholi, Tavares e Oliveira (2006), o estresse pode também se refletir em insatisfação, afetando a saúde e a qualidade de vida do trabalhador.

“ O estresse pode ser definido como um desgaste geral do organismo, causado pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando o indivíduo é forçado a enfrentar situações que o irritam, excitam, amedrontam, ou mesmo que o façam imensamente feliz”(LIPP, 1984. )

Em estudo realizado por Pafaro e Martino (2008) com objetivo de investigar a presença e o nível de estresse emocional, os sintomas físicos e psicológicos e a intensidade do estresse em enfermeiros que fazem dupla jornada de trabalho comparados aos que não fazem, os achados em relação aos que faziam dupla jornada, 70,84% apresentaram estresse, além disso, todos os sujeitos com dupla jornada apresentaram sintomas físicos e psicológicos.

A carga horária semanal de trabalho dos participantes variou de 14 h(n=2) a 100h h(n=3), sendo mais freqüente no intervalo entre 21 a 40 h (47,5%).

A Constituição Federal de 1988 definiu oficialmente como jornada máxima de trabalho o tempo de 44 horas semanais. Tratando-se de ato legislativo, a jornada de trabalho máxima deveria ser seguida em todas as ocupações, inclusive enfermeiros. Neste estudo verifica-se como a distribuição da carga horária semanal de trabalho é heterogênea, sendo imprescindível considerar que alguns participantes possuem mais de um vínculo, fato que aumenta a carga horária semanal de trabalho.

Encontramos um percentual de 36,5% dos participantes atuando em regime de contratação temporária. O contrato de trabalho temporário foi regulamentado pelo Decreto 73.841/1974, que dispõe sobre as condições e possibilidades da celebração do contrato.

A legislação estabelece que os contratos por prazo determinado só sejam permitidos na execução de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, em caso de atividades empresariais de caráter transitório ou em caso de contrato de experiência.

Apesar de a legislação estabelecer condições para contrato temporário, muitas empresas se utilizam deste artifício para reduzir os custos com mão-de-obra e com encargos sociais. Por outro lado, o trabalhador sujeita-se a precariedade de alguns contratos e fica desprotegido das leis trabalhistas pois não possui a garantia de seus direitos.

Em contrapartida, um percentual de 28,3% dos enfermeiros respondentes atuam profissionalmente regidos pela Leis trabalhistas.

O campo e função de atuação do enfermeiro são amplos, podendo envolver atividades nas mais diversas áreas. Neste estudo, 70,4% dos participantes estão atuando na assistência. Backes et al (2008) citam que no trabalho em saúde,

o enfermeiro realiza “quatro atividades essenciais: o cuidado, a gerência, a educação e a pesquisa” e que tais atividades são integradas e ocorrem de maneira simultânea, ou seja, “ora são mais centradas em uma, ora em outra, ora em todas”.

#### **4.2 A satisfação dos participantes segundo a Escala de Satisfação no Trabalho**

A seguir, a tabela 3 apresenta os escores obtidos em cada dimensão da EST.

Percebe-se que na dimensão satisfação com colegas, o escore médio (4,79) encontra-se no intervalo [4,5[que tende a indicar um posicionamento central ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito. O intervalo de pontuação obtido foi entre 14 e 35, indicando que não houve quem indicasse a pontuação mínima (5), portanto nenhum dos participantes está totalmente insatisfeito no componente citado .

Considerando a definição da dimensão, em que a Satisfação com os colegas é considerada como sendo o contentamento com a colaboração; a amizade; a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho, creditamos que o relacionamento interpessoal na equipe de enfermagem influencia no cotidiano e no andamento das atividades, pois pressupõe troca entre dois ou mais indivíduos.

Assim citam Wagner et al (2009 p. 110), “as pessoas se relacionam com outras para construir uma rede de comunicação com vistas a harmonizar as relações na busca por uma convivência saudável, a qual traz benefícios para todos”.

**TABELA 3** – Escores médio e total aferido pela Escala de Satisfação no Trabalho. Rio de Janeiro, 2011.

<b>DIMENSÃO DA EST</b>	<b>ESCORE DO ITEM</b>	<b>ESCORE DA DIMENSÃO</b>
<b>Satisfação com os colegas</b>		
P1	4,72	
P 6	4,88	4,79
P14	5,27	(Posicionamento central)
P17	4,92	
P24	4,19	
<b>Satisfação com o salário</b>		
P5	3,26	
P8	3,59	3,29
P12	3,43	(Insatisfação)
P15	3,23	
P21	2,98	
<b>Satisfação com a chefia</b>		
P2	4,27	
P9	4,26	4,27
P19	4,18	(Posicionamento central)
P22	4,35	
P25	4,31	
<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>		
P7	4,28	
P11	3,58	4,04
P13	4,51	(Posicionamento central)
P18	3,79	
P23	4,07	
<b>Satisfação com as promoções</b>		
P3	3,31	
P4	3,10	3,11
P10	3,16	(Insatisfação)
P16	3,16	
P20	2,86	
<b>ESCORE TOTAL DA EST</b>		3,90 (Insatisfação)

Legenda: P= Pergunta

Para a dimensão satisfação com o salário, o resultado do escore médio (3,29) encontra-se no intervalo [1,4[ o qual tende a indicar insatisfação. Sendo considerada como o contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional; com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho, tal resultado era esperado visto que 50% (n=80) dos participantes deste estudo trabalham mais de 41 horas por semana e 41,9% (n=106) cursaram ou estão cursando pós graduação, em busca de aprimoramento profissional, e conseqüentemente de melhores salários.

“A renda ou salário é um aspecto fundamental da vida das pessoas, quer como um aspecto social, quer como psicológico, e portanto, por que não dizer, psicossocial, pois é critério fundamental para analisar o bem estar do indivíduo. Pois, é através do dinheiro que as pessoas adquirem os bens necessários para sua sobrevivência, e portanto, satisfação de suas necessidades.”(PRADO, 2005,p.25).

Na dimensão satisfação com a chefia, definida como o contentamento com a organização e a capacidade profissional do chefe; com o seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles, foi encontrado escore médio (4,27) no intervalo [4,5[ indicando um posicionamento central ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito.

Na dimensão Satisfação com a natureza do trabalho definida como o contentamento com o interesse despertado pelas tarefas; com a capacidade destas em absorver o trabalhador e com a variedade das mesmas, o resultado encontrado foi no intervalo [4,5[ indicando também um posicionamento central.

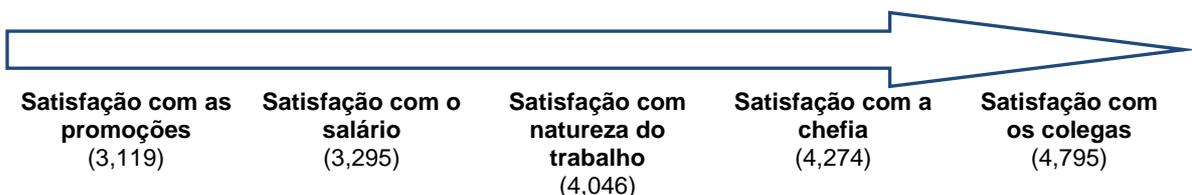
É sabido que o exercício profissional do enfermeiro inclui atividades rotineiras que podem ser encaradas como instrumento de divisão entre autonomia e trabalho robotizado.

Na dimensão Satisfação com as promoções o resultado do escore médio (3,11) encontra-se no intervalo [1,4[ tendendo a indicar insatisfação. Por definição, a dimensão é o Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções; com as garantias oferecidas a quem é promovido; com a maneira como a instituição realiza promoções e com o tempo de espera pela promoção.

O menor valor de satisfação aferido na dimensão satisfação com as promoções indica que os enfermeiros estão em busca de reconhecimento profissional no ambiente de trabalho por meio de promoções. A referida dimensão foi a que obteve maior valor de desvio padrão (6,50) com pontuação mínima ( 5,0) e máxima (27,0), ou seja não houve quem estivesse totalmente satisfeito.

O valor do escore total da Escala de Satisfação no Trabalho foi de 3,90 significando que o nível total de satisfação encontra-se dentro do intervalo [1,4[que tende a indicar insatisfação. Percebeu-se que nenhuma das dimensões da EST ficou no intervalo de [5,7] o qual tende a indicar satisfação.

No sentido de visualizar as dimensões em ordem crescente, apresentamos a figura 5:



**FIGURA 5** – Apresentação das dimensões da EST em ordem crescente. Rio de Janeiro, 2011.

### **4.3 Associação estatística entre as dimensões da EST e demais variáveis do estudo**

A seguir, as tabelas de 4 a 8 apresentam as associações estatísticas entre cada dimensão da EST e outras variáveis do estudo.

**TABELA 4** – Associação estatística entre a dimensão Satisfação com os colegas e outras variáveis do estudo.

Satisfação com os colegas	Insatisfeito		Satisfeito		Valor de p
	n	%	n	%	
<b>Sexo</b>					,915
Masculino	7	4,4	9	5,6	
Feminino	61	38,1	83	51,9	
<b>Estado Civil</b>					,157
Solteiro	45	28,1	67	41,8	
Casado	16	10,0	13	8,4	
Divorciado	0	0,0	4	2,5	
União Estável	7	4,4	8	5,0	
<b>Idade</b>					,317
Até 25 anos	19	11,9	33	20,1	
26 – 30 anos	45	28,1	57	35,6	
Acima de 31	4	2,5	2	1,3	
<b>Tempo de formado</b>					,914
Até 1 ano	20	12,5	26	16,3	
1 a 2 anos incompletos	23	14,4	29	18,1	
2 a 3 anos incompletos	11	6,9	19	11,9	
3 anos	14	8,8	18	11,3	
<b>Tempo inserção no mercado</b>					,000
1 - 5	6	3,8	34	21,2	
6 - 10	25	15,6	22	13,8	
11 - 15	12	7,5	12	7,5	
16 - 20	12	7,5	13	8,4	
21 - 25	9	5,6	0	0,0	
26 - 30	4	2,5	11	6,9	
<b>Pós graduação</b>					,273
Sim	13	8,1	26	16,3	
Em curso	28	17,5	39	24,4	
Não	27	16,9	27	16,9	
<b>Quantidade de empregos</b>					,588
Um emprego	40	25,0	58	36,3	
Mais de um emprego	28	17,5	34	21,3	
<b>Carga horária semanal</b>					,047
Até 20h	0	0,0	4	2,5	
21 a 40h	34	21,3	42	26,3	
41 a 60h	29	18,1	29	18,1	
Maior 60h	5	3,1	17	10,6	
<b>Vínculo</b>					,210
Celetista	16	10,0	29	18,1	
Cooperativado	4	2,5	10	6,3	
Concursado	10	6,3	18	11,3	
Contrato Temporário	32	20,0	27	16,9	
Trabalho sem vínculo	6	3,8	8	5,0	
<b>Função</b>					,520
Assistencial	48	30,0	68	42,5	
Gerencial / Administrativa	6	3,8	13	8,1	
Ensino	8	5,0	7	4,4	
Comercial	4	2,5	2	1,3	
Home Care	2	1,3	2	1,3	

**TABELA 5** – Associação estatística entre a dimensão Satisfação com o salário e outras variáveis do estudo.

Satisfação com o salário	Insatisfeito		Satisfeito		Valor de p
	n	%	n	%	
<b>Sexo</b>					,833
Masculino	8	5,0	76	47,5	
Feminino	8	5,0	68	42,5	
<b>Estado Civil</b>					,001
Solteiro	57	35,6	55	34,4	
Casado	21	13,1	8	5,0	
Divorciado	4	2,5	0	0,0	
União Estável	2	1,3	13	8,1	
<b>Idade</b>					,020
Até 25 anos	22	13,8	30	18,8	
26 – 30 anos	56	35,0	46	28,8	
Acima de 31	6	3,8	0	0,0	
<b>Tempo de formado</b>					,485
Até 1 ano	23	14,4	23	14,4	
1 a 2 anos incompletos	24	15,0	28	17,5	
2 a 3 anos incompletos	17	10,6	13	8,1	
3 anos	20	12,5	12	7,5	
<b>Tempo inserção no mercado</b>					,054
1 - 5	18	11,3	22	13,8	
6 - 10	21	13,1	26	16,3	
11 - 15	11	6,9	13	8,1	
16 - 20	19	11,9	6	3,8	
21 - 25	4	2,5	5	3,1	
26 - 30	11	6,9	4	2,5	
<b>Pós graduação</b>					,002
Sim	30	18,8	9	5,6	
Em curso	29	18,1	38	23,8	
Não	25	15,6	29	18,1	
<b>Quantidade de empregos</b>					,858
Um emprego	52	32,5	46	28,8	
Mais de um emprego	32	20,0	30	18,8	
<b>Carga horária semanal</b>					,001
Até 20h	4	2,5	0	0,0	
21 a 40h	32	20,0	44	27,5	
41 a 60h	40	25,0	18	11,3	
Maior 60h	8	5,0	14	8,8	
<b>Vínculo</b>					,666
Celetista	26	16,3	19	11,9	
Cooperativado	6	3,8	8	5,0	
Concursado	12	7,5	16	10,0	
Contrato Temporário	33	20,6	26	16,3	
Trabalho sem vínculo	7	4,4	7	4,4	
<b>Função</b>					,368
Assistencial	57	35,6	59	36,9	
Gerencial / Administrativa	12	7,5	7	4,4	
Ensino	10	6,3	5	3,1	
Comercial	4	2,5	2	1,3	
Home Care	1	0,6	3	1,9	

**TABELA 6** – Associação estatística entre a dimensão Satisfação com a chefia e outras variáveis do estudo.

Satisfação com a chefia	Insatisfeito		Satisfeito		Valor de p
	n	%	n	%	
<b>Sexo</b>					,635
Masculino	7	4,4	9	5,6	
Feminino	72	45,0	72	45,0	
<b>Estado Civil</b>					,036
Solteiro	50	31,3	62	38,8	
Casado	14	8,8	15	9,4	
Divorciado	4	2,5	0	0,0	
União Estável	11	6,9	0	0,0	
<b>Idade</b>					,133
Até 25 anos	20	12,5	32	20,0	
26 – 30 anos	55	34,4	47	29,4	
Acima de 31	4	2,5	2	1,3	
<b>Tempo de formado</b>					,817
Até 1 ano	21	13,1	25	15,6	
1 a 2 anos incompletos	25	15,6	27	16,9	
2 a 3 anos incompletos	17	10,6	13	8,1	
3 anos	16	10,0	16	10,0	
<b>Tempo inserção no mercado</b>					,000
1 - 5	19	11,9	21	13,1	
6 - 10	18	11,3	29	18,1	
11 - 15	19	11,9	5	3,1	
16 - 20	5	3,1	20	12,5	
21 - 25	7	4,4	2	1,3	
26 - 30	11	6,9	4	2,5	
<b>Pós graduação</b>					,197
Sim	15	9,4	24	15,0	
Em curso	33	20,6	34	21,3	
Não	31	19,4	23	14,4	
<b>Quantidade de empregos</b>					,134
Um emprego	53	33,1	45	28,1	
Mais de um emprego	26	16,3	36	22,5	
<b>Carga horária semanal</b>					,051
Até 20h	0	0,0	4	2,5	
21 a 40h	44	27,5	32	20,0	
41 a 60h	27	16,9	31	19,3	
Maior 60h	8	5,0	14	8,8	
<b>Vínculo</b>					,496
Celetista	25	15,6	20	38,1	
Cooperativado	5	3,1	9	5,6	
Concursado	13	8,1	15	4,4	
Contrato Temporário	27	16,9	32	0,6	
Trabalho sem vínculo	9	5,6	5	1,9	
<b>Função</b>					,396
Assistencial	55	34,4	61	38,1	
Gerencial / Administrativa	10	6,3	9	5,6	
Ensino	8	5,0	7	4,4	
Comercial	5	3,1	1	0,6	
Home Care	1	0,6	3	1,9	

**Tabela 7** – Associação estatística entre a dimensão natureza do trabalho e outras variáveis do estudo.

Satisfação com a natureza do trabalho	Insatisfeito		Satisfeito		Valor de p
	n	%	n	%	
<b>Sexo</b>					,314
Masculino	9	5,6	7	4,4	
Feminino	62	38,8	82	51,3	
<b>Estado Civil</b>					,350
Solteiro	51	31,9	61	38,1	
Casado	13	8,1	16	10,0	
Divorciado	0	0,0	4	2,5	
União Estável	7	4,4	8	5,0	
<b>Idade</b>					,083
Até 25 anos	17	10,6	35	21,9	
26 – 30 anos	50	31,3	52	32,5	
Acima de 31	4	2,5	2	1,3	
<b>Tempo de formado</b>					,300
Até 1 ano	15	9,4	31	19,4	
1 a 2 anos incompletos	25	15,6	27	16,9	
2 a 3 anos incompletos	15	9,4	15	9,4	
3 anos	16	10,0	16	10,0	
<b>Tempo inserção no mercado</b>					,018
1 - 5	10	6,3	30	18,8	
6 - 10	21	13,1	26	16,3	
11 - 15	10	6,3	14	8,8	
16 - 20	13	8,1	12	7,5	
21 - 25	6	3,8	3	1,9	
26 - 30	11	6,9	4	2,5	
<b>Pós graduação</b>					,107
Sim	21	13,1	16	10,0	
Em curso	27	16,9	40	25,0	
Não	21	13,1	33	20,6	
<b>Quantidade de empregos</b>					,251
Um emprego	47	29,4	51	31,9	
Mais de um emprego	24	15,0	38	23,8	
<b>Carga horária semanal</b>					,004
Até 20h	2	1,3	2	1,3	
21 a 40h	36	22,5	40	25,0	
41 a 60h	31	19,4	27	16,9	
Maior 60h	2	1,3	20	12,5	
<b>Vínculo</b>					,790
Celetista	20	12,5	25	15,6	
Cooperativado	4	2,5	10	6,3	
Concursado	13	8,1	15	9,4	
Contrato Temporário	28	17,5	31	19,4	
Trabalho sem vínculo	6	3,8	8	5,0	
<b>Função</b>					,995
Assistencial	51	31,9	65	40,6	
Gerencial / Administrativa	8	5,0	11	6,9	
Ensino	7	4,4	8	5,0	
Comercial	3	1,96	3	1,9	
Home Care	2	1,3	2	1,3	

**TABELA 8** – Associação estatística entre a dimensão Satisfação com as promoções e outras variáveis do estudo.

Satisfação com com as promoções	Insatisfeito		Satisfeito		Valor de p
	n	%	n	%	
<b>Sexo</b>					,525
Masculino	6	3,8	10	6,3	
Feminino	66	41,3	78	48,8	
<b>Estado Civil</b>					,073
Solteiro	46	28,8	66	41,3	
Casado	13	8,1	16	10,0	
Divorciado	4	2,5	0	0,0	
União Estável	9	5,6	16	10,0	
<b>Idade</b>					,000
Até 25 anos	10	6,3	42	26,3	
26 – 30 anos	56	35,0	46	28,8	
Acima de 31	6	3,8	0	0,0	
<b>Tempo de formado</b>					,731
Até 1 ano	19	11,9	27	16,9	
1 a 2 anos incompletos	22	13,8	3	1,9	
2 a 3 anos incompletos	14	8,8	16	10,0	
3 anos	17	10,6	15	9,4	
<b>Tempo inserção no mercado</b>					,001
1 - 5	7	4,5	33	20,6	
6 - 10	20	12,5	27	16,9	
11 - 15	15	9,4	9	5,6	
16 - 20	15	9,4	10	6,3	
21 - 25	7	4,4	2	1,3	
26 - 30	8	5,0	7	4,4	
<b>Pós graduação</b>					,000
Sim	14	8,8	25	15,6	
Em curso	21	13,1	46	28,8	
Não	37	23,1	17	10,6	
<b>Quantidade de empregos</b>					,493
Um emprego	42	6,3	56	35,0	
Mais de um emprego	30	18,8	32	20,0	
<b>Carga horária semanal</b>					,831
Até 20h	2	1,3	2	1,3	
21 a 40h	36	22,5	40	25,0	
41 a 60h	26	16,3	32	20,0	
Maior 60h	8	5,0	14	8,8	
<b>Vínculo</b>					,467
Celetista	25	15,6	20	12,5	
Cooperativado	5	3,1	9	5,6	
Concursado	12	7,5	16	10,0	
Contrato Temporário	23	14,4	36	22,5	
Trabalho sem vínculo	7	4,4	7	4,4	
<b>Função</b>					,160
Assistencial	49	30,6	67	41,9	
Gerencial / Administrativa	10	6,3	9	5,6	
Ensino	9	5,6	6	3,8	
Comercial	4	2,5	2	1,3	
Home Care	0	0,0	4	2,5	

Observamos que na dimensão satisfação com os colegas (tabela 4), as variáveis que apresentaram associação estatística foram tempo para inserção no mercado de trabalho e carga horária semanal de trabalho.

Tais achados demonstram que os enfermeiros que inserem-se no mercado de trabalho em até 5 meses após formação na graduação, em geral, sentem-se mais satisfeitos com seu trabalho. Em relação a carga horária, quanto maior e tempo de trabalho por semana, a satisfação tende a reduzir.

Na tabela 5, foi encontrada associação estatística da dimensão Satisfação com o salário e as variáveis estado civil, idade, pós graduação, e carga horária semanal de trabalho.

Os participantes solteiros apresentaram-se quase igualmente satisfeitos e insatisfeitos, entretanto os casados encontram-se mais insatisfeitos na dimensão satisfação com o salário.

Em relação a idade, os indivíduos encontram-se mais satisfeitos até os 25 anos, a partir de então, a satisfação na dimensão tende a reduzir com o aumento da idade.

Dos participantes que cursaram pós graduação, 18,8% (n=30) estão insatisfeitos e 5,6% (n=9) estão satisfeitos, a satisfação com o salário diminui na medida em que a qualificação profissional aumenta, resultado esperado visto que as expectativas em relação ao salário aumenta quando o indivíduo busca aprimoramento profissional em cursos de pós graduação.

As variáveis correlacionáveis estatisticamente com a dimensão Satisfação com a chefia ( tabela 6) foram estado civil e tempo de inserção no mercado.

Na dimensão natureza do trabalho (tabela 7), as variáveis correlacionáveis foram tempo de inserção no mercado e carga horária semanal. Os achados nos surpreenderam visto que quanto maior o tempo para inserção no mercado e quanto maior a carga horária semanal de trabalho, mais os enfermeiros apresentam-se satisfeitos na dimensão.

Para a dimensão satisfação com as promoções (tabela 8), encontramos associação estatística com as variáveis faixa etária, tempo para inserção no mercado e pós graduação.

A satisfação com as promoções reduz com o passar dos anos, ou seja, quanto maior a faixa etária, menor será a satisfação com as promoções. O inverso ocorreu na variável tempo de inserção no mercado pois quanto mais tempo o participante levou para inserir-se, mais apresentaram-se satisfeitos na dimensão.

É possível inferir que esses enfermeiros tenham tardado a entrar no mercado por opção para qualificar-se em cursos de pós graduação e com isso tenham aumentado suas chances de promoção no trabalho. O mesmo ocorreu na variável pós graduação. Tal resultado não nos surpreendeu, pois o esperado é que o individuo com maior escolaridade e mais experiência tenha mais oportunidade de promoção em seu emprego.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado sobre a satisfação no trabalho de enfermeiros recém egressos do curso de graduação em Enfermagem apresentou indivíduos predominantemente do sexo feminino (90%), solteiros (70%), na faixa etária de 26 a 30 anos de idade (63,8%) com formação entre um e dois anos (32,5%), com pós graduação em curso (41,9%), que levaram até 10 meses para inserir-se no mercado de trabalho como enfermeiros (54,4%), possuem um emprego (61,3%) e trabalham de 21 a 40 horas por semana(47,5%) com contrato temporário (36,5%) e (70,4%) estão atuando na assistência.

Constatamos que, na Escala de Satisfação no trabalho, nas cinco dimensões os participantes estão insatisfeitos ou se posicionam centralmente em nem insatisfeito e nem satisfeito. As dimensões com menor pontuação, ou seja, aquelas em que os participantes estão mais insatisfeitos foram satisfação com as promoções e com o salário respectivamente.

Na análise de associação estatística entre as variáveis do instrumento com as variáveis do questionário sócio demográfico, visualizamos que o tempo de inserção no mercado de trabalho e a carga horária semanal de trabalho são as variáveis que mais obtiveram associação estatística com as dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho.

Acreditamos que o uso de tecnologia virtual para a coleta dos dados tenha reduzido o número de enfermeiros participantes, visto que não é usual coleta de dados on line, portanto passível de desconfiança. Entretanto entendemos que

este estudo forneceu contribuições metodológicas para desenvolvimento de outras pesquisas.

Ainda assim, é possível utilizar os resultados deste estudo para ações que visem aumento nos níveis de satisfação do enfermeiro. De um modo geral, ações voltadas ao reconhecimento profissional, com ascensão profissional e de salário, corroborando com as expectativas do trabalhador em seu ambiente laboral, fato que elevará o escore total da satisfação e conseqüentemente influenciando em suas atividades diárias no trabalho e em sociedade.

Consideramos ter atingido aos objetivos e recomendamos a realização de outros estudos que abordem a satisfação e outros aspectos no trabalho do recém formado, para tal, recomendamos às escolas manterem dados cadastrais atualizados de seus egressos facilitando dessa forma o acesso aos recém formados.

As instituições formadoras devem trilhar caminhos que possibilitem aos egressos uma formação adaptada aos desafios do mercado de trabalho e neste contexto me insiro, com vistas a atuar como docente, participando da formação acadêmica e com a expectativa de fornecer subsídios para intervenções no ensino e para trajetória profissional dos futuros enfermeiros.



## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, M.M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. S. Paulo, Boi tempo Editorial, 1999.
- BACKES, D.S. et al. **O papel do enfermeiro no contexto hospitalar: a visão de profissionais de saúde**. Cienc. Cuid. Saude . v.7,n.3, p. 319-326, Jul/Set.2008.
- BRASIL. **Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986**. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem e dá outras providências.
- BRASILIA. **Decreto nº 94.406, de 8 de junho de 1987**. Regulamenta a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre o exercício da Enfermagem, e dá outras providências. Brasília,p.1-12,1987.
- BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996**. Disponível em < [http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso\\_96.htm](http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm)>. Acesso em 15/08/2010.
- BRIEF, A. P.; WEISS, H. M. **Organizational Behavior: Affect in the Workplace**. Annu. Rev. Psychol.v 53,p.279- 307. 2002
- BUSCH, T.; FALLAN, L.; PETTERSEN, A. **Disciplinary are begian is in job satisfaction, self-efficacy, goal commitment and organizational commitment among faculty employees in norwegian colleges: an empirical assessment of indicators of performance**. Quality in Higher Education. v. 4, n. 2, p. 137-157.1998.
- CARLOTTO, M.S.; CÂMARA, S.G.; **Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)**. Psico-USF, v. 13, n. 2, p. 203-210, jul./dez. 2008.
- CAVALHEIRO,A.M.; Moura Junior,D.F.;Lopes, A.C. Estresse de enfermeiros com atuação em unidade de terapia intensiva. Rev. Latino Am. Enfermagem. V.16,n.1, Jan./Fev.2008.
- CARRIJO et al. **A empregabilidade de egressos de um curso de graduação em enfermagem**. Rev. Enferm UERJ, Rio de Janeiro, v.20, n.3,p. 356-63, jul./set.2007.
- CARVALHO, G.; LOPES, S. **Satisfação profissional do enfermeiro em uma unidade de emergência de hospital geral**. Arq Ciênc Saúde. v. 13, n.4, p.215-219, out./dez. 2006
- CARVALHO, D. R.; KALINKE, L.P. **Perfil do enfermeiro quanto a motivação profissional e suas necessidades de desenvolvimento**. Boletim de enfermagem.V.1 ano 2, . p. 82-95. 2008.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica : para uso dos estudantes universitários**. 3.ed. São Paulo : McGraw-Hill do Brasil,1983.

CNE/CES - Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução n. 3, de 7 de setembro de 2001**. Institui diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em enfermagem. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 9 nov. 2001. Seção 1, p. 37.

COFEN – Conselho Federal de Enfermagem. **Análise de dados dos profissionais de enfermagem existentes nos Conselhos Regionais**. 2010.

DALPOZ, M.R.; VARELLA, T.C. Recursos humanos em saúde no Brasil: políticas e problemas. In: GUIMARÃES, R. e TAVARES R.A.W. (Org.). **Saúde e sociedade no Brasil nos anos 80**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, ABRASCO, IMS-UERJ, 1994. p. 193-207.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. **Cultura, satisfação e saúde nas organizações**. Em A. Tamayo (Org.). Cultura e saúde nas organizações. p. 102-126. Porto Alegre: Artmed, 2004.

FOLLE, A.; et al. **Nível de (in)satisfação profissional de professores de Educação Física da Educação Infantil**. Motriz, Rio Claro, v.14 n.2 p.124-134, abr./jun. 2008.

FREITAS, H. et al. **Pesquisa via Internet: características, processo e interface**. Revista Eletrônica GIANTI, Porto Alegre, p.11. 2004.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

HERZBERG, F. **One More Time: How do you motivate employees?** Harvard Business Review, 1987.

HORA, H.R.M.; MONTEIRO, G.T.R; ARICA J. **Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estuo com o Coeficiente Alfa de cronbach**. Produto & Produção, v. 11, n. 2, p. 85 - 103, jun. 2010.

LINO, M.M. **Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI adaptação transcultural do index of work satisfaction (IWS)**. 1999. 236 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem ) - universidade de são Paulo, São Paulo.

LIPP, M.E.N. **Stress e suas implicações**. Rev. Psicol.; v. 3, n.4,p.05 -19.1984.

MATSUDA, L.M.; ÉVORA, Y.D.M.; **Ações desenvolvidas para a satisfação no trabalho da equipe de enfermagem de uma UTI-adulto**. Ciência, Cuidado e Saúde Maringá, v. 5, Supl., p. 49-56. 2006.

MARTINEZ, M.C.; PARAGUAY, A.I.B.B; LATORRE M.R.D.O.; **Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores**. Rev Saúde Pública.v.38, n.1, p. 55-6. 2004

MEC - Ministério da Educação. **Instituições de Educação Superior e Cursos Cadastrados**..Disponível em: < <http://emec.mec.gov.br/>> Acesso em 03/12/2010.

MEC - Ministério da Educação. **Portaria nº 646**, de 14 de maio de 1997. Regulamenta a implantação do disposto nos artigos 39 a 42 da Lei Federal nº 9.394/96 e no Decreto Federal nº 2.208/97 e dá outras providências. Brasília. 1997. p. 1- 4.

MONTANHOLI, L.L.; TAVARES, D.M.S.; OLIVEIRA, G.R. **Estresse: fatores de risco no trabalho do enfermeiro hospitalar**. Rev Bras Enferm. n. 59. v.5, p.661-5. set-out. 2006.

NOGUEIRA, R.P. **A força de trabalho em saúde**. Rev de administração pública - RAP, 17(3), jul./set., p.61-70, 1983.

OLIVEIRA, R. **Empresariado industrial e a educação profissional brasileira**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v.29, n.2, p. 249-263, jul./dez. 2003.

PAFARO, R.C.; MARTINO M.M.F. **Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas**. Rev. Esc. Enferm. USP.; v.38, n.2, p.152-60. 2004.

PEREIRA, JCR. **Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para ciências da saúde, humanas e sociais**. 3ª Ed. São Paulo: Edusp: 2001.

PORTO, F; AMORIM, W.M. **Escolas e cursos de Enfermagem na história da profissão no Brasil (1890-1922)**. Cultura de los Cuidados, n.27, p.40-45, Ano XIV.2010.

PRADO, C.G. **Investigando a saúde mental de trabalhadores: as relações entre suporte organizacional, satisfação e sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho**. 2005. 64p. Dissertação (Mestrado em psicologia) – Universidade Federal de Uberlândia, São Paulo.

REBOUÇAS, D.; LEGAY, L.F.; ABELHA, L. **Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental**. Rev Saúde Pública. v.41, n.2, p.244-50. 2007.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SAMPAIO, J. R. **O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação**. R.Adm., São Paulo, v.44, n.1, p.5-16, jan./fev./mar. 2009.

SANTOS, L.A.U. **O Mercado de Trabalho**. Rev. latino-am. Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 5, n. 4, p.101-109, - out.1997.

SCHMIDT, D.R.C.; DANTAS, R.A.S. **Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades de bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação**. Rev Latino-am Enfermagem. v. 14, n.1, p.54-60, Jan./fev.2006.

SIQUEIRA, M.M.M (ORG.). **Medidas de Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnostico e de Gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SILVA, R.M et al. **Análise quantitativa da satisfação profissional dos enfermeiros que atuam no período noturno**. Texto Contexto Enferm., Florianópolis,; V.18, n.2, p. 298-305, Abr./Jun. 2009.

SOLER, Z.A.S.G. et al. **Inserção dos egressos do curso de graduação em enfermagem da faculdade de medicina de São José do Rio Preto no mercado de trabalho: parâmetros para avaliação da qualidade do ensino**. Acta Paul. Enf., São Paulo, V.14, n.1, p.37-48, 2001.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. Editora Saraiva, 2003.

SUEHIRO, A.C. B. et al. **Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do Programa de Saúde da Família**. Boletim de Psicologia, v. 58, n. 129, p. 205-218, 2008.

TAMAYO, A.; et al. **Satisfação no trabalho**. In: SIQUEIRA, M. M. M.; et al. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. cap. 16, p. 265–274.

TEIXEIRA, E.; et al. **Trajetória e Tendências dos Cursos de Enfermagem no Brasil**. Rev. Bras. de Enferm. v.59, nº 4, p. 479-87, jul./ago. 2006.

TEIXEIRA, R. F.; PACHECO, M.E.C. **Pesquisa social e a valorização da abordagem qualitativa no curso de administração: a quebra de paradigmas científicos**. Cadernos de Pesquisa em Administração. São Paulo: FEA/USP, v.12, n.1, p. 55-68, 2005.

VALENTIM, M.L.P. (Org.) **Métodos qualitativos de pesquisa em Ciência da Informação**. São Paulo: Polis, 2005.

VARELLA, T.C. **Mercado de trabalho do enfermeiro no Brasil: Configuração do emprego e tendências no campo do trabalho**. 2006. 255p. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - IMS/UERJ, Rio de Janeiro.

VASCONCELOS, R.A.F; FILHO, D.L.L. **Do modelo Keynesiano – Fordista ao sistema de acumulação flexível: mudanças no perfil do trabalho e na qualificação**. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA, 2, 2010, Minas Gerais. Anais. 2010. p.1-14. Disponível em [http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Arquivos\\_senept/anais/quarta\\_tema3/QuartaTema3Artigo4.pdf](http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Arquivos_senept/anais/quarta_tema3/QuartaTema3Artigo4.pdf)

VIEIRA, S. **Como Elaborar Questionários**. São Paulo: Atlas, 2009.

WAGNER, L.R. **Relações interpessoais no trabalho: percepção de técnicos e auxiliares de enfermagem**. Cogitare Enferm. v.14, n.1, p.107-113, Jan./Mar. 2009.

,

## APÊNDICE 1 – Tela de cadastro de usuários do SICOD

**SICOD**  
Sistema de Coleta de Dados

Principal Pesquisas Contato Sair

Você está em: Pesquisas > Cadastrar > Usuários Bom Dia, Thais Brito d Avila Peixoto  
Último Acesso: 15/03/2012 00:25:24h

<< Voltar

Orientador Colaborador **Respondente**

Novo Respondente

Legenda: **AR** Acesso Registrado **CC** Concluído: Completo **CI** Concluído: Incompleto **CO** Concluído: Corte **EA** Em Andamento **SA** Sem Acesso **RE** Recusado

Nr.	CPF	Nome	Email	Status	Concluído (%)	Ações
<input type="checkbox"/>	1	-	@yahoo.com.br	CO	19,4	
<input type="checkbox"/>	2	-	@hotmail.com	AR	0,0	
<input type="checkbox"/>	3	-	@gmail.com	CC	100,0	
<input type="checkbox"/>	4	-	@hotmail.com	SA	0,0	
<input type="checkbox"/>	5	-	@hotmail.com	CC	100,0	
<input type="checkbox"/>	6	-	@yahoo.com.br	CO	16,1	
<input type="checkbox"/>	7	-	@ibest.com.br	SA	0,0	
<input type="checkbox"/>	8	-	@yahoo.com.br	CO	19,4	
<input type="checkbox"/>	9	-	@yahoo.com.br	SA	0,0	
<input type="checkbox"/>	10	-	@yahoo.com.br	SA	0,0	
<input type="checkbox"/>	11	-	@hotmail.com	SA	0,0	
<input type="checkbox"/>	12	-	@yahoo.com.br	CC	100,0	
<input type="checkbox"/>	13	-	@yahoo.com.br	SA	0,0	
<input type="checkbox"/>	14	-	@yahoo.com.br	SA	0,0	

## APÊNDICE 2 – Tela de login dos usuários do SICOD

---

**SICOD**  
Sistema de Coleta de Dados

**Login!**

**Email:**

**Senha:**

[Esqueci minha senha](#)

---

*Desenvolvido por INFOCON*

### APÊNDICE 3 - Convite enviado ao endereço eletrônico dos enfermeiros

Prezado(a) [REDACTED],

#### CONVITE DE PARTICIPAÇÃO

Gostaria de convidá-lo (a) a participar da pesquisa "Satisfação no trabalho de enfermeiros recém-egressos".

Esta pesquisa está sendo realizada a fim de traçar o perfil sócio demográfico e laboral dos enfermeiros recém formados e, analisar os fatores determinantes da satisfação no trabalho desses profissionais. Sua participação é muito importante e para participar basta preencher o questionário on line que é composto por 25 questões objetivas.

Obrigada.

**Thais d'Avila**

Mestranda da Escola de Enfermagem Alfredo Pinto / UNIRIO.

Orientadora: Profª Drª Joanir Pereira Passos.

Comitê de Ética em Pesquisa - CEP UNIRIO : (21) 2542-7771

Abaixo detalhes para seu acesso:

**Login:** [REDACTED]@yahoo.com.br

**Senha de Acesso:** [REDACTED]

Para acessar o sistema [www.sicod.com.br](http://www.sicod.com.br).

SICOD - Sistema de Coleta de Dados.

## APÊNDICE 4 – Tela de assinatura eletrônica do TCLE



**SICOD**  
Sistema de Coleta de Dados

Bom Dia, Respondente  
Último Acesso: 15/03/2012 09:12:51h

[Principal](#) [Contato](#) [Acessar Pesquisa](#) [Sair](#)

**Dados da Pesquisa**

**Pesquisa:** 0009.4480.0711-42 - Satisfação no trabalho de enfermeiros recém-egressos.

**Pesquisador(a):** Thais Brito d Avila Peixoto

**Orientador(a):** Joanir Pereira Passos

Enfermeira. Doutora em Enfermagem pela Universidade de São Paulo / USP. Professora Associada do Departamento de Enfermagem em Saúde Pública da Escola de Enfermagem Alfredo Pinto / UNIRIO

**Sobre a Pesquisa:** Pesquisa realizada junto ao Programa de Pós Graduação - Mestrado em Enfermagem da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro como requisito para obtenção da titulação de Mestre em Enfermagem cujo objetivos são: descrever o perfil sócio demográfico e laboral dos enfermeiros recém formados e; analisar os fatores determinantes da satisfação no trabalho do enfermeiro recém formado.

**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**

Prezado Enfermeiro (a):

Como aluna do Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Enfermagem - Mestrado Acadêmico, da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO venho por meio deste convidá-lo a participar da pesquisa intitulada "Satisfação no trabalho de enfermeiros recém-egressos", imbuída dos seguintes objetivos: descrever o perfil sócio demográfico e laboral dos enfermeiros recém formados e; analisar os fatores determinantes da satisfação no trabalho do enfermeiro recém formado.

Você foi selecionado por fazer parte da turma egressa da Escola de Enfermagem Alfredo Pinto dos anos 2008 a 2010. Sua participação neste estudo é voluntária, livre de ônus e bônus, consistirá em preencher um questionário on line. Será garantido a você o direito de interromper a sua participação a qualquer momento da referida pesquisa.

Você poderá fazer todas as perguntas que julgar necessário antes de concordar em participar deste estudo ou a qualquer momento. O pesquisador estará disponível a esclarecer suas dúvidas por telefone ou email descritos abaixo. Sua identidade e seus dados de contato serão mantidos em sigilo. Os resultados do estudo poderão ser publicados, entretanto sob nenhuma hipótese, sua identidade e dados de contato serão divulgados.

Declaro que tenho conhecimento que sou amparado pela Resolução 196/96, do Ministério da Saúde, que protege as pesquisas envolvendo seres humanos e que entendi todas as informações sobre esta pesquisa e todas as minhas dúvidas foram sanadas, portanto concordo em participar voluntariamente.

Thais Brito d'Ávila  
**Pesquisadora**  
Email.: thaisbritod@yahoo.com.br  
Tel.: (21) 9261-5164

Profª Drª Joanir Pereira Passos  
**Orientadora**  
Email.: joanirpassos@bol.com.br

**CEP UNIRIO**  
Email.: cep-unirio@unirio.br  
Telefone: (21) 2542-7771

Li e estou de acordo com o TCLE.

<< Voltar
Não Concordo
Concordo

Desenvolvido por INFOCON

## APÊNDICE 5 – Tela de cadastro do questionário da pesquisa.



**SICOD**  
Sistema de Coleta de Dados

Bom Dia, Thais Brito d'Avila Peixoto  
Último Acesso: 15/03/2012 00:25:24h

[Principal](#) [Pesquisas](#) [Contato](#) [Sair](#)

[<< Voltar](#)

**Cadastro de Nova Pergunta - QP**

ID Pesquisa: 0009.4480.0711-42

Título da Pesquisa: *Satisfação no trabalho de enfermeiros recém-egressos.*

Pesquisador(a): Thais Brito d'Avila Peixoto

Número da Pergunta: 1

Enunciado da Pergunta:

No meu trabalho atual sinto-me \_\_\_ com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.

**B** *I* U **ABC** ↺ ↻ 🗑️ ☰ ☱

OP. #	Resposta	Valor
1	Totalmente Insatisfeito	-3
2	Muito Insatisfeito	-2
3	Insatisfeito	-1
4	Indiferente	0
5	Satisfeito	1
6	Muito Satisfeito	2
7	Totalmente Satisfeito	3

## APÊNDICE 6 – Carta de autorização da direção

### CARTA DE AUTORIZAÇÃO

Rio de Janeiro, 27 de abril de 2011.

**À:**

Escola de Enfermagem Alfredo Pinto / UNIRIO.

**A/C:**

Profª Drª Nébia Figueiredo

Diretora da Escola de Enfermagem Alfredo Pinto

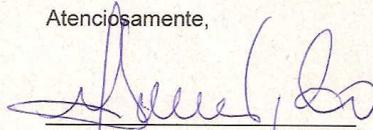
**Assunto:**

Autorização para acesso aos endereços eletrônicos e telefone dos alunos egressos dos períodos 2008/1 a 2010/2.

Eu Thais Brito d'Avila, regularmente matriculada no programa de pós graduação em enfermagem, Mestrado em enfermagem da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, sob matrícula 10101P8M25, venho por meio desta solicitar seu registro de autorização quanto ao acesso aos endereços eletrônicos e telefones dos alunos egressos dos períodos 2008/1 a 2010/2, a partir dos documentos de registro dos alunos na secretaria da Escola de Enfermagem Alfredo Pinto. O contato efetivo com os egressos por meio eletrônico ou telefônico dependerá da aprovação da pesquisa intitulada: SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE ENFERMEIROS RECEM EGRESSOS pelo Comitê de ética em Pesquisa da UNIRIO – CEP UNIRIO.

Agradecendo desde já sua atenção e colaboração, coloco-me a disposição para esclarecimentos necessários.

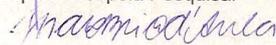
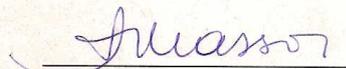
Atenciosamente,



Thais Brito d'Avila.

Responsável pela Pesquisa.

Profª Drª Nébia Maria Almeida de Figueiredo  
Diretora da EEAP/UNIRIO  
Matr. SIAPE 6372696  
COREN-RJ 2068

Profª Drª Joanir Pereira Passos

Orientadora da Pesquisa

Pronunciamento da Instituição: *Acute.*

Data: 27/04/ 2011.

Assinatura e Carimbo:

**APÊNDICE 7 - Questionário Sociodemográfico**

1. Sexo: ( ) M ( ) F
2. Estado Civil: ( ) Casado ( ) Solteiro ( ) Divorciado ( ) Viúvo ( ) União Estável\*
3. Idade atual:
4. Quanto tempo de formado em enfermagem:
5. Tempo, em meses, para primeira inserção no mercado de trabalho como enfermeiro:
6. Possui Pós Graduação?  
( ) Não  
( ) Sim. Qual e em qual instituição cursou?
7. Quantos empregos como enfermeiro possui atualmente
8. Carga horária semanal:
9. Tipo de Vínculo Empregatício  
( ) Celetista ( ) Concursado ( ) Contrato Temporário  
( ) Trabalho Sem Vínculo ( ) Não estou empregado no momento
10. Qual setor e função de atuação como enfermeiro?

## APÊNDICE 8 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Prezado Enfermeiro (a)

Como aluna do Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Enfermagem – Mestrado Acadêmico, da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO venho por meio deste convidá-lo a participar da pesquisa intitulada “Satisfação no trabalho de enfermeiros recém egressos”, imbuída dos seguintes objetivos: descrever o perfil sócio demográfico e laboral dos enfermeiros recém formados e; analisar os fatores determinantes da satisfação no trabalho do enfermeiro recém formado.

Você foi selecionado por fazer parte da turma egressa da Escola de Enfermagem Alfredo Pinto dos anos 2007 a 2010. Sua participação neste estudo é voluntária, livre de ônus e bônus, consistirá em preencher um questionário on line. Será garantido a você o direito de interromper a sua participação a qualquer momento da referida pesquisa.

Você poderá fazer todas as perguntas que julgar necessário antes de concordar em participar deste estudo ou a qualquer momento. O pesquisador estará disponível a esclarecer suas dúvidas por telefone ou email descritos abaixo. Sua identidade e seus dados de contato serão mantidos em sigilo. Os resultados do estudo poderão ser publicados, entretanto sob nenhuma hipótese, sua identidade e dados de contato serão divulgados.

Declaro que tenho conhecimento que sou amparado pela Resolução 196/96, do Ministério da Saúde, que protege as pesquisas envolvendo seres humanos e que entendi todas as informações sobre esta pesquisa e todas as minhas dúvidas foram sanadas, portanto concordo em participar voluntariamente.

Rio de Janeiro, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2011.

---

### Participante da Pesquisa

---

Thais Brito d'Avila  
**Pesquisadora**  
 Email.: thaisbritod@yahoo.com.br  
 Tel.: (21) 9261-5164

---

Profª Drª Joanir Pereira Passos  
**Orientadora**  
 Email.: joanirpassos@bol.com.br  
 Tel.: (21)9235-9016

### CEP UNIRIO

Telefone: (21) 2542-7771  
 Email.: cep-unirio@unirio.br  
 cep.unirio09@gmail.com

## APÊNDICE 9

### Frequência Completa das respostas aferidas pela EST (2/9)

Dimensão: Satisfação com os colegas	n	%
Q1.: No meu trabalho atual sinto-me... Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.		
Totalmente insatisfeito	10	6,3
Muito insatisfeito	9	5,6
Insatisfeito	15	9,4
Indiferente	12	7,5
Satisfeito	69	43,1
Muito satisfeito	26	16,3
Totalmente Satisfeito	19	11,9
Q6.: No meu trabalho atual sinto-me... Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.		
Totalmente insatisfeito	5	3,1
Muito insatisfeito	7	4,4
Insatisfeito	22	13,8
Indiferente	22	13,8
Satisfeito	37	23,1
Muito satisfeito	47	29,4
Totalmente Satisfeito	20	12,5
Q14.: No meu trabalho atual sinto-me... Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.		
Totalmente insatisfeito	0	0
Muito insatisfeito	15	9,4
Insatisfeito	5	3,1
Indiferente	13	8,1
Satisfeito	42	26,3
Muito satisfeito	59	36,9
Totalmente Satisfeito	26	16,3

Legenda: Q= questão. N= população. %= frequência .

## APÊNDICE 9

### Frequência Completa das respostas aferidas pela EST (2/9)

	n	%
Q17.: No meu trabalho atual sinto-me... Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.		
Totalmente insatisfeito	3	1,9
Muito insatisfeito	5	3,1
Insatisfeito	26	16,3
Indiferente	14	8,8
Satisfeito	56	35,0
Muito satisfeito	32	20,0
Totalmente Satisfeito	24	15,0
Q24.: No meu trabalho atual sinto-me... Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.		
Totalmente insatisfeito	16	10,0
Muito insatisfeito	17	10,6
Insatisfeito	10	6,3
Indiferente	24	15,0
Satisfeito	69	43,1
Muito satisfeito	18	11,3
Totalmente Satisfeito	6	3,8
Dimensão: Satisfação com o salário		
Q5.: No meu trabalho atual sinto-me... Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.		
Totalmente insatisfeito	15	9,4
Muito insatisfeito	39	24,4
Insatisfeito	53	33,1
Indiferente	12	7,5
Satisfeito	28	17,5
Muito satisfeito	10	6,3
Totalmente Satisfeito	3	1,9

Legenda: Q= questão. N= população. %= frequência .

## APÊNDICE 9

### Frequência Completa das respostas aferidas pela EST (3/9)

	n	%
Q8.: No meu trabalho atual sinto-me... Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.		
Totalmente insatisfeito	11	6,9
Muito insatisfeito	32	20,0
Insatisfeito	47	29,4
Indiferente	13	8,1
Satisfeito	46	28,8
Muito satisfeito	0	0
Totalmente satisfeito	11	6,9
Q12.: No meu trabalho atual sinto-me... Com o meu salário comparado ao custo de vida.		
Totalmente insatisfeito	17	10,6
Muito insatisfeito	29	18,1
Insatisfeito	49	30,6
Indiferente	20	12,5
Satisfeito	31	19,4
Muito satisfeito	7	4,4
Totalmente satisfeito	7	4,4
Q15.: No meu trabalho atual sinto-me... Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.		
Totalmente insatisfeito	26	16,3
Muito insatisfeito	45	28,1
Insatisfeito	34	21,3
Indiferente	5	3,1
Satisfeito	31	19,4
Muito satisfeito	10	6,3
Totalmente satisfeito	9	5,6

Legenda: Q= questão. N= população. %= frequência .

## APÊNDICE 9

### Frequência Completa das respostas aferidas pela EST (4/9)

	n	%
Q21.: No meu trabalho atual sinto-me... Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.		
Totalmente insatisfeito	22	13,8
Muito insatisfeito	39	24,4
Insatisfeito	58	36,3
Indiferente	5	3,1
Satisfeito	34	21,3
Muito satisfeito	2	1,3
Totalmente satisfeito	0	0
Dimensão: Satisfação com a chefia.		
	n	%
Q2.: No meu trabalho atual sinto-me... Com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.		
Totalmente insatisfeito	10	6,3
Muito insatisfeito	14	8,8
Insatisfeito	28	17,5
Indiferente	21	13,1
Satisfeito	55	34,4
Muito satisfeito	22	13,8
Totalmente satisfeito	10	6,3
Q9.: No meu trabalho atual sinto-me... Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.		
	n	%
Totalmente insatisfeito	9	5,6
Muito insatisfeito	18	11,3
Insatisfeito	27	16,9
Indiferente	25	15,6
Satisfeito	40	25,0
Muito satisfeito	32	20,0
Totalmente satisfeito	9	5,6

Legenda: Q= questão. N= população. %= frequência .

## APÊNDICE 9

### Freqüência Completa das respostas aferidas pela EST (5/9)

	n	%
Q19.: No meu trabalho atual sinto-me... Com o entendimento entre eu e meu chefe.		
Totalmente insatisfeito	4	2,5
Muito insatisfeito	14	8,8
Insatisfeito	41	25,6
Indiferente	33	20,6
Satisfeito	36	22,5
Muito satisfeito	22	13,8
Totalmente satisfeito	10	6,3
Q22.: No meu trabalho atual sinto-me... Com a maneira como meu chefe me trata.		
Totalmente insatisfeito	0	0
Muito insatisfeito	22	13,8
Insatisfeito	27	16,9
Indiferente	29	18,1
Satisfeito	48	30,0
Muito satisfeito	23	14,4
Totalmente satisfeito	11	6,9
Q25.: No meu trabalho atual sinto-me... Com a capacidade profissional do meu chefe.		
Totalmente insatisfeito	13	8,1
Muito insatisfeito	13	8,1
Insatisfeito	18	11,3
Indiferente	35	21,9
Satisfeito	36	22,5
Muito satisfeito	38	23,8
Totalmente satisfeito	7	4,4

Legenda: Q= questão. N= população. %= freqüência .

## APÊNDICE 9

### Frequência Completa das respostas aferidas pela EST (6/9)

Dimensão: Satisfação com a natureza do trabalho.	n	%
<hr/>		
Q7.: No meu trabalho atual sinto-me... Com o grau de interesse que minhas tarefas despertam.		
Totalmente insatisfeito	18	11,3
Muito insatisfeito	9	5,6
Insatisfeito	17	10,6
Indiferente	16	10,0
Satisfeito	74	46,3
Muito satisfeito	18	11,3
Totalmente satisfeito	8	5,0
<hr/>		
Q11.: No meu trabalho atual sinto-me... Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.		
Totalmente insatisfeito	16	10,0
Muito insatisfeito	28	17,5
Insatisfeito	40	25,0
Indiferente	15	9,4
Satisfeito	47	29,4
Muito satisfeito	12	7,5
Totalmente satisfeito	2	1,3
<hr/>		
Q13.: No meu trabalho atual sinto-me... Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.		
Totalmente insatisfeito	5	3,1
Muito insatisfeito	21	13,1
Insatisfeito	18	11,3
Indiferente	13	8,1
Satisfeito	63	39,4
Muito satisfeito	26	16,3
Totalmente satisfeito	14	8,8

Legenda: Q= questão. N= população. %= frequência .

## APÊNDICE 9

### Frequência Completa das respostas aferidas pela EST (7/9)

	n	%
Q18.: No meu trabalho atual sinto-me... Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.		
Totalmente insatisfeito	7	4,4
Muito insatisfeito	12	7,5
Insatisfeito	62	38,8
Indiferente	15	9,4
Satisfeito	55	34,4
Muito satisfeito	9	5,6
Totalmente satisfeito	0	0
Q23.: No meu trabalho atual sinto-me... Com a variedade de tarefas que realizo.		
Totalmente insatisfeito	3	1,9
Muito insatisfeito	17	10,6
Insatisfeito	42	26,3
Indiferente	32	20,0
Satisfeito	46	28,8
Muito satisfeito	10	6,3
Totalmente satisfeito	10	6,3
Dimensão: Satisfação com as promoções		
Q3.: No meu trabalho atual sinto-me...		
Totalmente insatisfeito	37	23,1
Muito insatisfeito	25	15,6
Insatisfeito	10	6,3
Indiferente	44	27,5
Satisfeito	31	19,4
Muito satisfeito	9	5,6
Totalmente satisfeito	4	2,5

Legenda: Q= questão. N= população. %= frequência .

## APÊNDICE 9

### Freqüência Completa das respostas aferidas pela EST (8/9)

	n	%
Q4.: No meu trabalho atual sinto-me... Com as garantias que a instituição oferece a quem é promovido.		
Totalmente insatisfeito	52	32,5
Muito insatisfeito	9	5,6
Insatisfeito	26	16,3
Indiferente	33	20,6
Satisfeito	29	18,1
Muito satisfeito	6	3,8
Totalmente satisfeito	5	3,1
Q10.:No meu trabalho atual sinto-me... Com a maneira como esta instituição realiza promoções de seu pessoal		
Totalmente insatisfeito	37	23,1
Muito insatisfeito	19	11,9
Insatisfeito	33	20,6
Indiferente	38	23,8
Satisfeito	24	15,0
Muito satisfeito	3	1,9
Totalmente satisfeito	6	3,8
Q16.: No meu trabalho atual sinto-me... Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.		
Totalmente insatisfeito	35	21,9
Muito insatisfeito	19	11,9
Insatisfeito	36	22,5
Indiferente	38	23,8
Satisfeito	20	12,5
Muito satisfeito	12	7,5
Totalmente satisfeito	0	0

Legenda: Q= questão. N= população. %= freqüência .

## APÊNDICE 9

### Frequência Completa das respostas aferidas pela EST (9/9)

	n	%
Q20.:No meu trabalho atual sinto-me... Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa		
Totalmente insatisfeito	42	26,3
Muito insatisfeito	28	17,5
Insatisfeito	23	14,4
Indiferente	44	27,5
Satisfeito	23	14,4
Muito satisfeito	0	0
Totalmente satisfeito	0	0

Legenda: Q= questão. N= população. %= frequência .



**ANEXO 1 - Autorização Comitê de Ética em Pesquisa****(Pág. 1/2)****COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP-UNIRIO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - UNIRIO****PARECER CONSUBSTANCIADO**

TTDD:232

Assunto: Projetos de Pesquisa – Avaliação.

**Protocolo CEP-UNIRIO:** 0008/2011 **FR** 405161 **CAAE:** 0007.0.313.000-11**Projeto de Pesquisa:** Satisfação no trabalho de enfermeiros recém egressos.**Versão do Protocolo e Data:** 23/02/2011.**Pesquisador(a) Responsável:** Thais Brito d'Avila.**Instituição:** Escola de Enfermagem Alfredo Pinto - UNIRIO.**Sumário do protocolo:**

- **Objetivos:** descrever o perfil sócio demográfico e laboral dos enfermeiros recém formados; Analisar os fatores determinantes da satisfação no trabalho do enfermeiro recém formado.

- **Súmula do Projeto:** caracterizado como “pesquisa descritiva com abordagem quantitativa cujos sujeitos serão enfermeiros recém egressos de um Curso de Graduação em Enfermagem, o instrumento será a Escala de Satisfação no Trabalho – EST e a coleta dos dados ocorrerá de forma ‘on line’ por meio de questionário eletrônico.

-**Comentários do Relator:** projeto de Dissertação de Mestrado. Problematisa competitividade do mercado de trabalho, satisfação no trabalho, influência nos serviços prestados e a saúde do trabalhador. Justifica para a realização do estudo: escassa produção intelectual voltado para o enfermeiro recém-formado; possibilidade de subsidiar planejamento de gestão de recursos humanos; e, formação profissional voltada para demandas sociais no contexto da saúde. Apresenta como revisão teórica as temáticas: aspectos teóricos e conceituais do construto satisfação no trabalho e, mensuração da satisfação no trabalho (com destaque para a Escala de Satisfação no Trabalho – EST). Terá como instrumento de coleta de dados um questionário auto-aplicável composta de 25 itens, estruturados sob forma de escala Likert, além de itens relacionados ao perfil sócio demográfico dos sujeitos (modelos anexados). O instrumento – a ser estruturado como questionário eletrônico, será aplicado junto a graduados em enfermagem nos três anos anteriores ao início da coleta de dados (2008 a 2010). Todos os dados acessados e respectivas análises serão da responsabilidade do pesquisador e seu orientador. Apresenta cronograma de execução o período de março de 2011 a julho de 2011; todas as despesas previstas para o desenvolvimento da pesquisa ocorrerão por conta do pesquisador responsável.

Foi Anexada a autorização institucional de acesso aos dados de contato dos sujeitos da pesquisa; A estratégia de arquivamento, ‘guarda’ e descarte de dados pessoais de acesso aos sujeito, a infra-estrutura tecnológica disponível para construir o questionário eletrônico a qual software servirá de apoio para a análise logística (p. 23) e a previsão do quantitativo de

**ANEXO 1 - Autorização Comitê de Ética em Pesquisa****(Pág. 2/2)****COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP-UNIRIO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - UNIRIO**

sujeitos e critérios para suspender ou encerrar o encaminhamento do questionário eletrônico foram especificados.

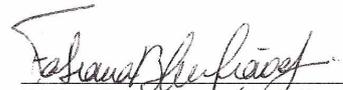
- **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido:** apresenta o documento anexado, com conteúdo essencial de acordo com a Res. 196/96.

- Informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada á apresentação do resumo do estudo proposto á apresentação.

Diante do exposto, o Comitê de ética em Pesquisa da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – CEP –UNIRIO, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS196/96 e suas complementares, manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto.

Emitimos, portanto, parecer que classifica o projeto como **APROVADO**.

Rio de Janeiro, 6 de maio de 2011.

  
Fabiana Barbôsa Assumpção de Souza  
Coordenadora do CEP-UNIRIO

Fabiana B. Assumpção de Souza  
Coordenadora  
CEP - UNIRIO  
PROPG-DPQ

## ANEXO 2 - Instrumento de Coleta de Dados

Instruções: A seguir apresentaremos 25 frases que representam aspectos do seu trabalho. A esquerda, você deverá pontuar o seu nível de satisfação ou insatisfação em cada um dos aspectos, para isso você deverá utilizar as seguintes pontuações apresentadas abaixo:

1= Totalmente insatisfeito	4= Indiferente	5= Satisfeito
2= Muito insatisfeito		6= Muito satisfeito
3= Insatisfeito		7= Totalmente Satisfeito
<b>No meu trabalho atual sinto-me...</b>		
	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	
	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.	
	Com o número de vezes que já fui promovido nesta instituição.	
	Com as garantias que a instituição oferece a quem é promovido.	
	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	
	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	
	Com o grau de interesse que minhas tarefas despertam.	
	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	
	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	
	Com a maneira como esta instituição realiza promoções de seu pessoal.	
	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	
	Com o meu salário comparado ao custo de vida.	
	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	
	Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.	
	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	
	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	
	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	
	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	
	Com o entendimento entre eu e meu chefe.	
	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa	
	Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	
	Com a maneira como meu chefe me trata.	
	Com a variedade de tarefas que realizo.	
	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	
	Com a capacidade profissional do meu chefe.	