



Empregabilidade e trabalhabilidade: formação e inserção do enfermeiro no mercado de trabalho

Employability and workability: training and insertion of nurses in the job market

Rhayssa de Souza Maciel¹, Bruno Rosa da Silva², Margarete Bernardo Tavares da Silva³

¹ Discente de Enfermagem, Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO/AFYA), Duque de Caxias, Rio de Janeiro, Brasil; ² Discente de Enfermagem, Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO/AFYA) – Duque de Caxias, Rio de Janeiro, Brasil; ³ Enfermeira, Docente adjunta Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO/AFYA), Tecnologista em Saúde Pública FIOCRUZ

***Autor correspondente:** Margarete Bernardo Tavares da Silva – *E-mail:* margaretetavares@gmail.com

RESUMO

O presente estudo objetivou identificar e descrever o processo de empregabilidade e trabalhabilidade dos egressos da graduação em Enfermagem de uma universidade do Rio de Janeiro. Trata-se de um estudo exploratório retrospectivo, descritivo, com abordagem quantitativa. Foi feito levantamento de dados pelo *Google Forms* enviado por *e-mail*. Participaram 192 egressos entre 1986 e 2018, organizados em três grupos segundo a normativa de ensino em vigor no ano de ingresso na universidade: Resolução nº 4/1972 = 17; Portaria nº 1.721/1994 = 41; e Diretriz Curricular Nacional nº 3/2001 = 134. Identificou-se a insegurança do recém-formado nos processos de empregabilidade e busca para ingressar e se manter no mercado de trabalho, como também a trabalhabilidade vivenciado durante a carreira profissional. Conclui-se que os profissionais que se formaram com habilitação permanecem muitas vezes contidos nela. Já os generalistas buscam a área em que possam ter melhor prazer profissional, autonomia, renda e reconhecimento profissional.

Palavras-chave: Emprego. Enfermagem. Ensino. Egressos de Enfermagem. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

Current paper identifies and describes the process of employability and workability of college-leaving graduate students in Nursing of a university in Rio de Janeiro, Brazil. Method: An exploratory, retrospective, descriptive and quantitative study of graduates in Nursing during the 1986-2018 period. Survey of data by Google Forms sent by e-mail, approved by CEP, protocol n. 3.592.160. Results: 192 students participated, organized in three groups according to university entrance norms: Resolution 4/1972 = 17; Decree 1721/94 = 41; National Curricular Guidelines 3/2001 = 134. Insecurity of the recently graduated student in the process of employability and efforts to enter and maintain themselves in the market, coupled to the workability experienced during their professional carrier. Conclusion: as a rule, professionals continued within the specific health area, whereas those with a general diploma achieved the highest satisfaction, autonomy, salaries and professional acknowledgement.

Keywords: Employment. Nursing. Teaching. Nursing Graduates, Job market.

Recebido em Agosto 31, 2022

Aceito em Outubro 31, 2022



INTRODUÇÃO

A transição da faculdade para o campo de trabalho é um processo desafiador aos enfermeiros recém-formados. A preocupação com esse momento é algo comum, perceptível nos discentes e egressos. É notável a ansiedade por terem de assumir as responsabilidades atribuídas ao enfermeiro e às novas demandas de atitudes e competências.^{1,2}

A empregabilidade e a trabalhabilidade são conceitos amplamente discutidos e, muitas vezes, confundidos por profissionais e leigos do assunto. Empregabilidade é a aplicabilidade que o indivíduo possui no mercado de trabalho, diz respeito à capacidade de manter seu currículo ativo e um aprimoramento profissional com vistas a estar apto a obter um emprego. Ela está diretamente relacionada ao valor profissional que o indivíduo tem e agregou durante os anos.^{3,4} Por sua vez, trabalhabilidade está associada às condições de gerar capital mediante as habilidades pessoais, seja por meio de carteira assinada, seja por ser autônomo ou terceirizado. O conceito está aplicado a não se imporem limitações em seu emprego e/ou suas habilidades.^{3,4}

Portanto, é possível afirmar que empregabilidade e trabalhabilidade se complementam. O primeiro é a habilidade do profissional em manter o currículo ativo e atrativo ao mercado de trabalho, aumentando assim a geração de emprego; já o segundo se refere à capacidade de não se imporem limitações no emprego e de

não encará-lo como uma única possibilidade, além da constante adaptação a que ele é submetido.^{5,6}

Os atos normativos educacionais federativos e os momentos histórico-econômicos conduziram à construção dos currículos no contexto acadêmico, levando em conta a política, a situação econômica, social e do mercado de trabalho no país, durante a organização das turmas, desde a criação do curso de Enfermagem na década de 1980, na Universidade.⁷

Ao longo dos anos de 1960, houve uma expansão na área da saúde, com o estabelecimento de novas competências do Ministério da Saúde por meio do Decreto-Lei nº 200/1967, que continha, entre suas ementas, a formulação da política nacional de saúde e assistência médico-ambulatorial. Por conseguinte, novos hospitais foram criados, e surgiu a necessidade de mão de obra qualificada para neles atuar, fato que influenciou e impactou diretamente a formação profissional dessa época.^{1,8,9}

A partir de 1972, a formação do enfermeiro brasileiro passou a ser regulada na forma de currículo mínimo, em três partes, conforme a Resolução nº 4/1972: ensino pré-profissional, para o desenvolvimento de uma fundamentação nas ciências básicas; ensino profissional, para capacitação na formação em Enfermagem Básica; e habilitação profissional em Enfermagem Obstétrica ou Enfermagem Médico-Cirúrgica ou Enfermagem em Saúde Pública.¹⁰ Dessa maneira, ele desenvolveria as habilidades

específicas para ingressar no mercado de trabalho.¹⁰

A partir de 1994, a formação do enfermeiro passou a se regular pela Portaria nº 1.721/1994. Apesar de ainda com currículo mínimo, objetivava não apenas a formação tecnicista, mas também de um profissional crítico e reflexivo, para atuar no Sistema Único de Saúde (SUS).^{1,9,11,12}

É importante lembrar que na década de 1990 os determinantes sociais de saúde passaram a ser valorizados no processo saúde-doença. Assim, os profissionais da área começaram a tratar não apenas a doença do indivíduo, mas também diversos outros fatores visando a proporcionar melhor qualidade de vida à comunidade, em uma atenção à saúde que incluía promoção, proteção, tratamento e reabilitação, agora pelo SUS.¹¹

Em 2001, foram regulamentadas as Diretrizes Curriculares Nacionais nº 3 (DCN 3/2001), que eliminaram o currículo mínimo e deixaram um leque de oportunidades e flexibilidade para as universidades montarem sua grade curricular. Ressalta-se que ao final do curso os estudantes deveriam alcançar um nível de habilidades e competências necessárias impostas pelas DCN.¹³ Tais habilidades e competências estavam direcionadas a fazer os enfermeiros atuarem como profissionais generalistas e agentes transformadores da sociedade, conscientes de seu papel na comunidade, sempre de maneira crítica e reflexiva, mas com um olhar epidemiológico que os

auxiliava em diversas situações profissionais e, até então, sociais. Atualmente, essas características são essenciais a esse profissional no processo de trabalhabilidade e empregabilidade.^{14,15}

À época, as discussões, nos diversos níveis e âmbitos da gestão da saúde, sobre os problemas que mais afetavam a saúde dos brasileiros concluíram que cerca de 80% deles poderiam ser solucionados na atenção primária à saúde. Isso levou a se dar um enfoque a essa área, passando a ser a porta de acesso principal para a Rede de Assistência à Saúde e tornando necessário a presença de profissionais mais capacitados. A atenção à saúde passaria a promover uma melhoria de vida para os cidadãos e revolucionária o acesso à saúde no Brasil.¹⁶

A cada nova descoberta e a cada momento da história, o mercado de trabalho necessita de um tipo de enfermeiro, com habilidades diferenciadas que completem as atribuições requeridas. Porém, é sabido que os discentes que ingressam no âmbito universitário nem sempre têm em mente a carreira que lhes agrada, e muitos optam pelo que o mercado oferece.^{14,17} A empregabilidade e a maneira de adaptação desse profissional diferem em cada uma das propostas curriculares nacionais.

Hodiernamente, o perfil do enfermeiro é algo mais complexo quando comparado ao do enfermeiro formado nos anos de 1970-1990. A partir das novas DCN 03/2001, os profissionais terão de

levar em conta várias informações para a atuação, seja no âmbito hospitalar, seja na atenção primária. Visando à qualidade de vida do indivíduo, da família e da comunidade que os cerca, esses formandos carregam consigo não somente as inovações, mas também o passado como forma de aprendizado.^{9,13,14}

Diante do exposto, surgiram as seguintes questões norteadoras: como ocorreu a inserção do egresso de Enfermagem no mercado de trabalho? Quais são as áreas de atuação em que ele está inserido? Os atos normativos influenciaram os egressos na inserção no mundo do trabalho?

Este estudo se justifica pela necessidade de se conhecer o modo pelo qual transcorre o processo de empregabilidade e trabalhabilidade dos enfermeiros, bem como de tornar públicas as características do egresso conforme cada época da história, seguindo os parâmetros das diretrizes nacionais para a educação do enfermeiro. Assim, o objetivo é identificar e descrever tal processo no contexto dos egressos da graduação em Enfermagem de uma universidade.

MÉTODO

TIPO DE ESTUDO

Trata-se de um estudo que utiliza a metodologia com abordagem quantitativa, do tipo descritivo exploratório. Ela é indicada quando determinado tema é pouco explorado, pois propicia uma visão

geral mais aproximativa sobre um fato em foco, proporcionando informações que permitem descrever as experiências de uma população, suas características ou os fenômenos envolvidos.¹⁸ A opção por essa metodologia se deu em decorrência da possibilidade de identificar as inserções profissionais e a trabalhabilidade dos egressos, transformando-as em dados objetivos e de melhor reprodutibilidade. Utilizou-se a ferramenta *The Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE)* para delineamento.

LOCAL DO ESTUDO – CENÁRIO

O estudo foi desenvolvido dentro da universidade, na Escola de Ciências da Saúde, no âmbito do curso de Enfermagem. Ao longo dos anos, a instituição ofereceu o curso de graduação em Enfermagem nos *campi* Duque de Caxias, Lapa, Barra da Tijuca e Nova Iguaçu. Este estudo abrangeu todos eles, que, juntos, somam um total geral de 5.327 egressos desde sua criação até 2018. O *campus* principal está situado na cidade de Duque de Caxias/RJ. O curso de Enfermagem e Obstetrícia foi autorizado a funcionar pelo Decreto nº 85.609, de 30 de dezembro de 1980, após parecer do Conselho Federal de Educação nº 1.260/1980, tendo sua primeira turma colado grau em 1986, com um total de 4.558 egressos até 2018.

O curso de Enfermagem no *campus* Lapa permaneceu em funcionamento entre

2004 e 2013, perfazendo um total de 308 egressos; no *campus* Barra da Tijuca, foi criado em 2009 e que permanece até os dias atuais, são 319 egressos contabilizados; e o *campus* Nova Iguaçu, inaugurado em 2012, possui 147 egressos até 2018.^{7,19}

POPULAÇÃO, AMOSTRA E CRITÉRIO DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

A população do estudo foi constituída por egressos do curso de Enfermagem, formados entre 1986 e 2018 em todos os *campi* da universidade e cujo *e-mail* constava no sistema acadêmico da instituição e/ou formandos listados pelo departamento acadêmico entre 1986 e 1988 que não possuíam *e-mail* cadastrado.

A amostra foi por conveniência, em que todos os egressos receberam, por malote eletrônico, mensagem convidando-os a participar da pesquisa. Para os 230 egressos que constavam na listagem nominal, foi realizada a busca a fim de localizar o currículo deles na Plataforma Lattes e na base do DataSUS, pelo Cadastro dos Profissionais de Saúde (dados abertos). Nesse momento, foram levantadas as informações das partes 1 e 2 do questionário.

Foi critério de inclusão ter estudado e concluído a graduação em Enfermagem na universidade em questão, independentemente do *campus*. Já os critérios de exclusão abrangeram ex-alunos que não tivessem concluído a graduação de Enfermagem pela instituição ou que

tivessem se formado havia menos de dois anos.

Foram enviados 4 mil *e-mails* para egressos formados a partir de 1988 com cadastro no sistema acadêmico e também realizada a busca nas bases de 230 egressos formados entre 1986 e 1988 que não tinham cadastro informatizado. Não foi liberado o acesso à listagem nominal dos egressos posterior a 1988 para conferência de cadastro do *e-mail* e/ou viabilização da busca manual nas bases de dados, dificultando a ampliação da amostra.

No total, participaram do estudo 192 egressos, os quais foram organizados pelo ano de início da graduação. A amostra então foi dividida em três grupos, tendo como limites as normativas nacionais para funcionamento dos cursos de graduação em Enfermagem: Grupo 1972 (egressos sob a Resolução nº 4/1972, ou seja, iniciaram o curso entre 1986 e 1994); Grupo 1994 (egressos sob a Portaria nº 1.721/1994, ou seja, iniciaram o curso entre 1995 e 2003); e Grupo 2001 (egressos sob a Portaria DCN nº 03/2001, ou seja, iniciaram o curso após 2004).

PROTOCOLOS DE ESTUDOS: COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta de dados foi por questionário estruturado, com questões abertas e fechadas, utilizando-se o formulário do *Google Forms*, para captação das respostas. O questionário ficou disponível entre outubro de 2019 e

março de 2020 e foi organizado em três partes: 1) identificação e caracterização do perfil do egresso; 2) atuação profissional desde a formatura e busca por avanço técnico-científico em cursos de pós-graduação; e 3) satisfação com a inserção profissional, percepção sobre a formação recebida na graduação e expectativas pessoais e profissionais paralelas à necessidade do mercado de trabalho à época da conclusão do curso. Essas perguntas foram definidas a partir da revisão narrativa de literatura a respeito da temática da pesquisa.

A busca, na base de dados aberta, dos egressos sem e-mail cadastrado foi relativa às informações das partes 1 e 2 do questionário, com questões objetivas e diretas, e as respostas foram inseridas pelos pesquisadores na plataforma *Forms*. Nesse estudo específico, foram trabalhadas essas duas partes.

O *Google Forms* gerou uma planilha de dados que foram revisados para padronização e consolidação das respostas, seguindo as definições do dicionário de dados da pesquisa. Com o banco revisado, foi rodada a primeira análise dos dados que foram trabalhados utilizando-se o *software Excel 2019* e suas funções, e as análises, desenvolvidas pela plataforma *Google Forms*, de acesso gratuito. A análise transcorreu de forma descritiva e exploratória, recorrendo-se a frequências absolutas e relativas, como número absoluto, média, moda, mediana e percentual. Após os ajustes para consolidação/padronização das

informações e as novas rodadas de análise descritiva, foi desenvolvido um diálogo entre os achados da pesquisa e a revisão narrativa feita inicialmente sobre a inserção da Enfermagem no mercado de trabalho. Entre as aproximações e distanciamentos das informações com a literatura, foi possível tematizar duas linhas para a discussão dos resultados: 1) inserção no mercado de trabalho; e 2) manutenção no emprego, empregabilidade e trabalhabilidade.

ASPECTOS ÉTICOS

Este estudo seguiu as determinações das Resoluções 466/2012, 510/2016 e 580/2018 do Conselho Nacional de Saúde e foi desenvolvido pelos alunos da iniciação científica como um recorte do projeto “História e memória: Conhecendo o passado para guiar o futuro”. Foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da universidade sob o registro do CAAE nº 12771119.0.0000.5283 e o parecer de aprovação nº 3.592.160, em 16 de setembro de 2019.

Como a coleta de dados ocorreu por formulário *on-line*, após a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) era necessário clicar no ícone “Aceito participar da pesquisa” se houvesse concordância em tomar parte dela. Somente após o aceite, o formulário avançaria; caso o egresso não manifestasse tal concordância, o questionário seria finalizado.

RESULTADOS

Este estudo foi desenvolvido com 192 egressos, dos quais 184 aceitaram o TCLE para participar da pesquisa e responderam ao *Google Forms* entre outubro de 2019 e março de 2020 e 8 que não possuíam *e-mail* cadastrado. Os dados referentes às partes 1 e 2 do questionário foram levantados nas bases de dados abertas da Plataforma Lattes e do Cadastro

Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES).

Dentre os participantes, 83,94% eram do sexo feminino, 99 (51,30%) já atuavam como profissionais da Enfermagem e 41,45% não tinham tido nenhum contato com a área. Os egressos foram organizados em grupos, segundo a normativa de ensino em vigor no ano de ingresso na universidade: DCN n° 3/2001⁹ (69,4%); Portaria n° 1.721/1994⁸ (20,7%); e Resolução n° 4/1972⁵ (9,8%) (Figura 1).

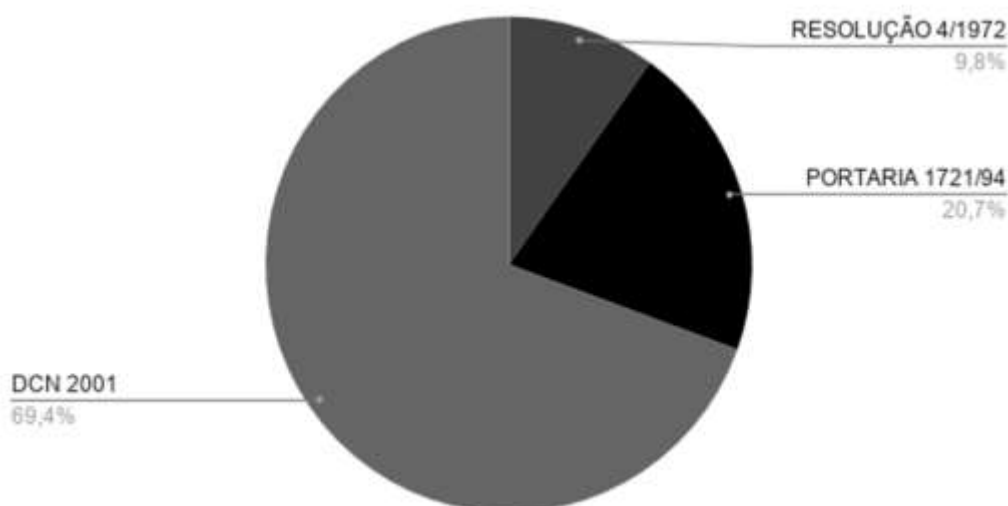


Figura 1. Distribuição dos entrevistados segundo as normativas de ensino em vigor no ano de ingresso na universidade, RJ/2020

Fonte: Dados da pesquisa.

Constatou-se uma concentração de egressos com ingresso na graduação da população adulta

-jovem com menos de 29 anos de idade (71%). Entre 30 e 39 anos, foram 22 (12%), e entre 40 e 49 anos, 7 (3,64%). Não houve ingresso de pessoas com mais de 50 anos declarados.

Cento e setenta e um participantes (89%) buscaram melhorar seus currículos por meio de cursos de

atualização/capacitação, após a graduação, em diferentes níveis educacionais. As áreas de maior procura foram: assistência hospitalar nos diferentes ciclos da vida – criança, mulher, adulto (15,5%); programas da saúde coletiva (15%); terapia intensiva (11%); e urgência/emergência (8,3%).

Quanto aos sentimentos ao ingressarem no mercado de trabalho, 97 participantes responderam, dos quais 40 (41%) apontaram insegurança, 38 (39%) revelaram medo, e 19 (20%) relataram desmotivação. A média do intervalo em anos entre a formação e o primeiro emprego como enfermeiro foi de um ano, e 133 (75%) indicaram o primeiro emprego

na área de interesse. As Tabelas 1 e 2 descrevem as áreas de atuação do primeiro emprego e a de maior tempo de permanência. Foi identificado que 134 (70%) ingressaram, no primeiro emprego, na área de atuação desejada, 44 (23%) não conseguiram ingressar na área de interesse, e 14 (7%) não responderam.

Tabela 1. Área de atuação dos entrevistados no primeiro emprego, segundo o ano da normativa curricular no ingresso na universidade, RJ/2020

Área de atuação	Ano da normativa curricular						Total N	%
	1972		1994		2001			
	N	%	N	%	N	%		
Urgência/emergência ou terapia intensiva	-	-	14	34%	43	32%	57	30%
Saúde do adulto e do idoso – hospitalar	2	12%	6	15%	24	18%	32	17%
Outros	5	29%	7	17%	23	17%	35	18%
Saúde coletiva	-	-	4	10%	19	14%	23	12%
Saúde da criança e do adolescente	1	6%	1	2%	8	6%	10	5%
Gestão	-	-	2	5%	9	7%	11	6%
Não respondido	9	53%	-	-	-	-	9	5%
Obstetrícia	-	-	3	7%	5	4%	8	4%
Ensino/pesquisa	-	-	4	10%	3	2%	7	4%
Total	17	100%	41	100%	134	100%	192	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 2. Área de atuação dos entrevistados em que permaneceram maior tempo, segundo o ano da normativa curricular no ingresso na universidade, RJ/2020

Área de atuação	Ano da normativa curricular						Total	
	1972		1994		2001		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Urgência/emergência ou terapia intensiva	-	-	13	32%	38	28%	51	27%
Saúde do adulto e do idoso – hospitalar	-	-	5	12%	12	9%	17	9%
Outros	-	-	1	2%	16	12%	17	9%
Saúde coletiva	-	-	3	7%	25	19%	28	15%
Saúde da criança e do adolescente	-	-	2	5%	11	8%	13	7%
Gestão	-	-	9	22%	12	9%	21	11%
Não respondido	14	82%	-	-	-	-	14	7%
Obstetrícia	-	-	2	5%	11	8%	13	7%
Ensino/pesquisa	3	18%	6	15%	9	7%	18	9%
Total	17	100%	41	100%	134	100%	192	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 3 apresenta o intervalo em anos entre a formatura e o início no primeiro emprego como enfermeiro e o percentual para cada intervalo. A média,

moda e mediana ficaram em um ano, porém identificou-se intervalo superior a cinco anos.

Tabela 3. Intervalo de tempo e medidas de resumo entre a formatura e o início do primeiro emprego, egressos, RJ/2020

Tempo em anos	Egressos	%	Média	Mediana	Moda
< 1 ano	58	30,21%			
1 ano	82	42,71%			
2 anos	46	23,96%			
3 anos	7	3,65%	1 ano	1 ano	1 ano
4 anos	3	1,56%			
5 anos	1	0,52%			
6 anos	2	1,04%			
Sem dados	16	8,33%			
Total	192	100,00%			

Fonte: Dados da pesquisa.

Muitos egressos continuaram a formação por meio da procura de cursos de especialização *lato sensu*, visando ao

aumento de habilidades, como mostra a Figura 2.

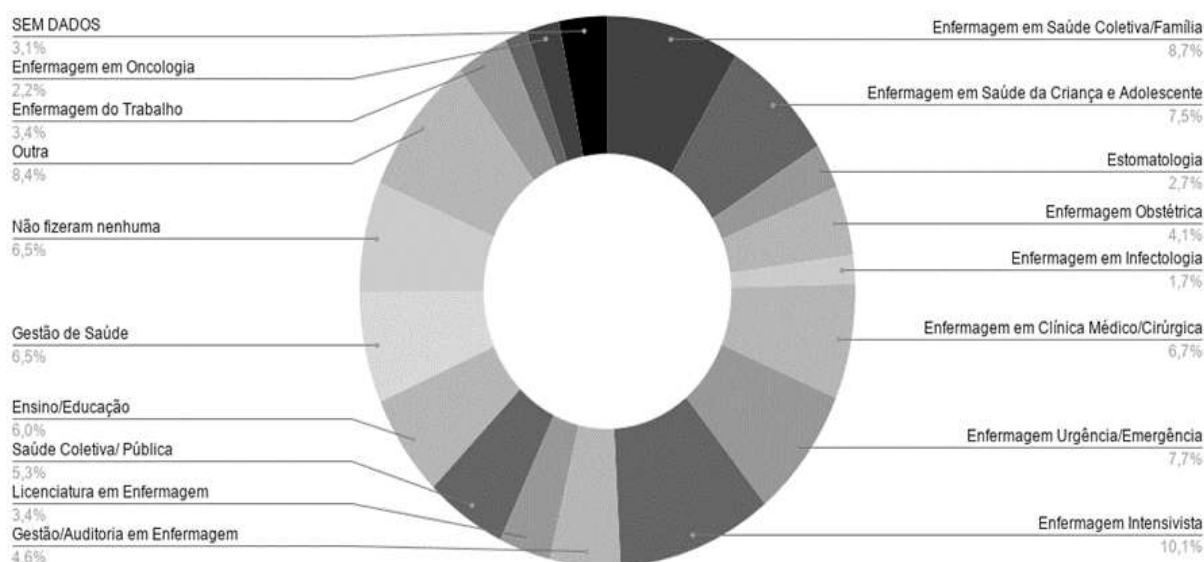


Figura 2. Distribuição dos entrevistados segundo suas especializações, RJ/2020

Fonte: Dados da pesquisa.

DISCUSSÃO

A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O ciclo da graduação é repleto de diversas e constantes buscas e descobertas, além da compreensão do caminho que o graduando espera percorrer após concluir o curso. No âmbito que abrange o amadurecimento pessoal e profissional e nos desafios apresentados durante a jornada acadêmica, alguns discentes, ao experimentar a rotina da profissão e as responsabilidades correspondentes, podem se sentir nervosos diante dos deveres e atribuições que serão de seu encargo no futuro. Esse não é um sentimento exclusivo de egressos de Enfermagem no Brasil, já que estudos mostram tais expectativas e inseguranças em outras carreiras e nacionalidades.²⁰⁻²²

Esses sentimentos podem desencadear ansiedade quando se percebe que muitos sonhos e projetos elaborados e idealizados ao longo do curso podem não se concretizar. Entende-se que a insegurança é predominante em quase todos os recém-formados, pois os receios e dificuldades se iniciam no processo admissional.²¹

O mercado de trabalho está cada dia mais rigoroso e seletivo. Os candidatos devem estar aptos não apenas a atuar nos níveis altos de complexidade, mas também a responder às demandas de uma sociedade que evolui, de tempos em tempos, em seus

pensamentos, culturas, prioridades e problemas. Os sentimentos de insegurança (41%) e medo (39%) emergem desse contexto. Assim, as competências relacionadas à empregabilidade e à trabalhabilidade se tornam essenciais para o profissional no mundo atual. A formação do enfermeiro não deve estar associada apenas à entrada e permanência no mercado de trabalho, mas dar ênfase a uma formação humanista que permita a construção de sujeitos críticos, com autonomia e capazes de promover mudanças na sociedade.^{23,24}

A insegurança e o medo de não saber como agir são uma condição frequente do profissional recém-formado e estão ligados a diversos fatores, como novas responsabilidades, novos desafios de vida e a realidade de construir a carreira sozinho, sem contar mais com o auxílio do corpo docente^{17,22}. Esse sentimento de incapacidade de agir conforme as expectativas do mercado é muito evidente logo na procura do primeiro emprego, pois, mesmo passando pela seleção, ele ainda não se sente confiante em pôr em prática seus aprendizados, o que gera um estresse mental^{17,22} e pode influenciar a execução das habilidades necessárias ao cargo e, diretamente, sua trabalhabilidade.^{5,6}

Outro fator que pode desencadear essa sensação de vulnerabilidade nesse profissional está relacionado ao choque de realidade apresentado e vivenciado dentro das instituições de saúde. Isso ocorre em virtude da grande diferença do que

experimentou nas salas de aula, laboratórios e estágios supervisionados quando graduando e, conseqüentemente, impacta diretamente a questão da insegurança e/ou desmotivação, pois ele se sente incapaz e, com isso, insatisfeito com o trabalho.^{25,26}

Outrossim, a recepção do recém-ingressado no âmbito do trabalho pelos profissionais mais experientes influi diretamente na intensidade dos sentimentos negativos que ele enfrenta. A falta de cooperação e de aceitação pela equipe multidisciplinar faz com que sinta dificuldades de se encaixar em seu novo local de trabalho, com as novas responsabilidades e tarefas.²⁵ Todos esses aspectos envolvidos afetam a saúde mental do enfermeiro recém-formado que, além da insegurança, pode levar a uma insatisfação de laborar nessa área. Trabalho apresentado na *International Conference Nurses' Wellbeing & Patients' Outcomes, SIGMA Alpha Beta Chapter*²⁷, que relata estudo realizado com enfermeiros recém-formados, pontua que a satisfação pelo trabalho desenvolvido é impactado por variáveis como produtividade, absenteísmo, segurança de permanência e forma de contratação, bem como comprometimento organizacional e assistência de Enfermagem.^{27:6}

O egresso então passa a buscar formas de se especializar e ter certo controle sobre suas capacidades e conhecimentos teórico-práticos a fim de se sentir seguro e apto ao trabalho. Com isso, acaba por procurar programas de

residência em Enfermagem para que, ao mesmo tempo que trabalha, tenha uma supervisão que faça com que, futuramente, ganhe confiança na prática profissional.^{28,29}

Conforme revelam os resultados da presente pesquisa, o conceito de empregabilidade⁵⁻⁶ é claro entre os egressos participantes, pois eles continuaram os estudos, mantendo os currículos ativos e atrativos por meio de capacitação e/ou pós-graduação/especialização, mestrado e doutorado, como forma de se aperfeiçoar em determinada área e dominá-la. Assim, a sensação de insegurança pode desaparecer com o tempo à medida que estabelecem e aprimoram ainda mais sua base teórico-prática. A busca pelo aperfeiçoamento e o estabelecimento da confiança levam esse recém-formado novamente à esfera estudantil. Essa característica não é exclusiva dos participantes do presente estudo, pois pesquisa nacional do perfil da Enfermagem no Brasil, realizada pela Fiocruz em parceria com o Conselho Federal de Enfermagem (Cofen), identificou que 80% dos enfermeiros no Brasil concluíram algum nível de pós-graduação. No presente trabalho foi possível evidenciar que 89% dos egressos realizaram uma pós-graduação.²⁸

MANUTENÇÃO NO EMPREGO,
EMPREGABILIDADE E
TRABALHABILIDADE

A empregabilidade e a trabalhabilidade são requisitos importantes para qualquer profissional, pois as constantes mudanças e atualizações na área em que atua podem deixar uma lacuna em seu rendimento e qualificação se não forem apreendidas com constância.^{1,24}

O tempo médio de ingresso no mercado de trabalho indica uma dificuldade do recém-formado em obter o primeiro emprego. Os dados da presente pesquisa apresentaram a média de 1 ano para o início da atuação profissional como enfermeiro, com dois pontos mais distantes da média dos entrevistados com de 4 e 6 anos para início da atuação profissional; entretanto, tanto a mediana como a moda foram de 1 ano. Dentre os entrevistados, 30,21% conseguiram o primeiro emprego em menos de um ano após a formatura, e 42,71% o alcançaram somente após esse tempo.

Os achados revelaram que 51,3% dos respondentes já atuavam na área da saúde como integrantes da equipe de Enfermagem, número bem acima do percentual de 31,4% identificado por Machado²⁸ na pesquisa nacional que realizou. Essa parcela dos egressos poderia ter mais chances de ingresso no mercado de trabalho após a formação, não apenas pela experiência profissional exigida; o fato de já integrar o corpo funcional da rede para a qual prestava serviço o promovia de acordo com a nova função; antes fazia parte da equipe de Enfermagem, depois passou a enfermeiro-chefe.

Esse é um processo de trabalhabilidade – ou seja, se manter ativo no mercado de trabalho, gerando para si renda por meio de suas atribuições –, o qual segue junto com a empregabilidade, pois o técnico de Enfermagem busca se qualificar por intermédio da graduação, tornando seu currículo mais aceitável e se mantendo no emprego.⁴⁻⁶

De acordo com os achados do presente estudo, a inserção no primeiro emprego dentro da área de interesse identificada durante a graduação foi de 70%, tanto na saúde coletiva, saúde da criança e do adolescente, saúde do adulto e do idoso, quanto na hospitalar, obstetrícia, urgência ou emergência ou UTI, gestão e ensino/pesquisa. A permanência na área de atuação por maior tempo durante a vida profissional apresentou variação semelhante quando comparada à do primeiro emprego.^{1,26}

Os egressos com currículo orientado pelas DCN nº 03/2001, que apresentava início de atividades práticas no primeiro período e que perpassavam todo o curso com projetos de extensão e pesquisa,^{7,15} puderam manter a empregabilidade maior após a conclusão da graduação e alcançar outros cargos propostos. Esses mesmos egressos que conseguiram empregos em um prazo menor continuaram os estudos, especializando-se para o mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Essa capacidade de ir além dos conhecimentos e habilidades, adaptando-se, sendo possível gerar sua renda e,

mesmo assim, não se impor limites, é o que nomeamos um profissional com trabalhabilidade. Muitos egressos vão além e procuram novos empregos, melhores do que os anteriores, passam em concursos e aprimoram ainda mais o conhecimento para estar sempre em expansão na profissão.³⁰ É daí que surge o termo *crescer profissionalmente*, como visto na presente pesquisa, com a busca por especializações visando ao aumento de habilidades, conforme apresentado também no relatório final do perfil da Enfermagem no Brasil.¹⁹

Outra questão a ser discutida é a diferença entre os processos de formação nas diferentes normativas curriculares. Atualmente, o profissional de Enfermagem é preparado para ser generalista, ou seja, saber atuar em todos os pontos da rede de atenção à saúde. Porém, os egressos normatizados pela Resolução nº 4/1972 tinham a formação baseada em um currículo mínimo, com ensino por habilitações. Nesse formato, concluíam a graduação habilitados em uma área específica, como a de obstetrícia, médico-cirúrgica ou saúde pública. Caso optasse ou somente conseguisse um emprego em outra diferente daquela para a qual se formou precisaria se especializar e buscar conhecimentos que não possuía. Isso pode ter contribuído para que os profissionais permanecessem na área em que atuavam.¹⁰

Com isso, a empregabilidade desses profissionais formados sob a Resolução nº 4/1972 precisou ser mais intensificada, e veio a necessidade de se atualizarem e

buscarem conhecimentos fora de sua área original, pois o mercado de trabalho precisou – e ainda precisa – daqueles que, mesmo sendo especialistas, pudessem atuar como generalistas.^{23,24} O processo de trabalhabilidade deles também foi afetado pela diretriz curricular,¹³ visto que a busca constante por manter o currículo atualizado e desenvolver novas habilidades, mesmo que não fossem de sua área, visava justamente a uma melhoria em seu emprego e à conquista de novas oportunidades mais vantajosas e com retorno financeiro mais atrativo.^{4,25}

Outrossim, os profissionais formados como generalistas ainda precisam buscar suas especializações, pois durante a graduação, mesmo com um currículo amplo que comporta todos os pontos de atenção da rede de saúde, o conhecimento não é aprofundado. Isso implica se especializar/aperfeiçoar, com vistas a conseguir acompanhar as demandas do mercado, bem como alcançar as melhores vagas. São claras essas exigências do ambiente corporativo quando se constata a vertiginosa e ascendente curva de reconhecimento, no Cofen, de especialização em enfermagem oferecida pelo Brasil:

Fruto da evolução tecnológica, a Enfermagem se especializou em áreas de atuação. A primeira resolução sobre o tema é de 1998, regulamentando 8 especialidades. Em 2001, passa para 37; em 2004 evolui para 42, chegando a 60 especialidades no ano de 2018, o que representa aumento de 750%.^{21:105}

Portanto, a procura por programas de residência também cresce exponencialmente cada vez que novos formandos ingressam no mercado de trabalho, visto que é um trabalho supervisionado no qual o principal foco é obter confiança naquilo que já foi aprendido durante a graduação. Todavia, o número de vagas oferecidas é muito inferior ao de formandos; elas costumam ser abertas uma vez ao ano – compreendendo, então, formaturas de dois ciclos (junho e dezembro) –, em que todos competem em um único concurso. Há candidatos que já se formaram em períodos anteriores e que tentam novamente o ingresso, aumentando ainda mais o número de inscritos. Com esse déficit de vagas, os formandos acabam por ficar à mercê do mercado de trabalho, principalmente pela insegurança que carregam quanto às suas habilidades e competências.²⁹

O presente estudo teve como uma das limitações o acesso aos contatos dos egressos, sendo permitido somente o envio dos convites via malote de *e-mail*. Na sociedade atual, com grande número de mensagens de propaganda divulgado pelo comércio, por vezes um *e-mail* institucional pode acabar sendo direcionado à lixeira. Não se pode deixar de sinalizar que o advento da Internet, na década de 1990, e sua popularização já neste século, deixam fora dos malotes de *e-mails* alguns dos egressos dos anos de 1980 até 2000 que não tenham tido atualização cadastral. Para minimizar essas perdas, o convite foi divulgado entre as

redes sociais dos participantes, alcançando assim mais pessoas.

Este estudo traz como contribuição para a Enfermagem o reconhecimento da importância de um currículo estruturado de forma a proporcionar ao acadêmico a apreensão de conhecimentos técnico-científicos, partindo do indivíduo saudável até o paciente crítico, articulando, a cada semestre, a teoria com a prática, em ensinamentos clínicos, de maneira a expor esse aluno a situações verdadeiras e desenvolver habilidades para resolução dos problemas variados que surgirão na vida profissional. Assim formado, o enfermeiro terá maior percepção de sua participação no próprio processo de empregabilidade, sendo possível atuar na área de interesse com satisfação e se manter no mercado de trabalho com competência técnica e satisfação pessoal, que é a trabalhabilidade.

CONCLUSÃO

Neste estudo, foi possível identificar e descrever o processo de empregabilidade e trabalhabilidade dos egressos de Enfermagem da universidade em estudo. Desde a implementação do curso de bacharel em Enfermagem na grade curricular, a instituição vem formando profissionais capacitados, seguindo as normas de ensino estabelecidas pelo Ministério da Educação. Essas regras são norteadoras para que o enfermeiro tenha autonomia de atuação em diversas áreas da saúde, estando pronto

para a demanda de que o mercado de trabalho necessita. Cada norma formou profissionais com perfis distintos que, hoje, trabalham em variadas áreas de atenção à saúde, e cada um possui sua especificidade. A mudança de profissional com habilitação em áreas específicas para o generalista, modelo vigente atualmente, influencia diretamente a quantidade de áreas em que ele poderá vir a trabalhar e se manter atuante.

Foi possível verificar que a empregabilidade desses egressos está relacionada à estrutura de ensino que cursaram. Percebeu-se que os profissionais que se formaram com habilitação em apenas uma área permaneceu muitas vezes nela ao longo de toda a carreira como enfermeiros. Já os generalistas buscaram aquela em que têm o melhor prazer profissional, além de autonomia, renda e reconhecimento, podendo trocar de setor sempre que possível até se encontrarem naquele com o qual têm maior afinidade.

A insegurança, após a formação, assola não apenas a nova geração de egressos. O medo de não saber aplicar os conhecimentos técnico-científicos aprendidos durante o curso é algo recorrente em todos os anos e normativas, o que faz com que o estudante procure cursos e capacitações em áreas nas quais queira trabalhar, mas não se sinta confiante em relação às suas habilidades, para manter-se atuando. Dessa forma, procura estar atualizado e pronto para a demanda que o mercado de trabalho impõe, mantendo um padrão de excelência

elevado, independentemente do ramo de atuação.

No início de carreira, a trabalhabilidade, relacionada ao esforço de conseguir um emprego e se manter nele, é prejudicada, porque infelizmente o mercado de trabalho está cada vez mais rígido, competitivo e com novas estruturas, exigindo tempo de experiência, o que atrasou o ingresso dos recém-formados.

A empregabilidade e a trabalhabilidade identificada nas trajetórias profissionais desses egressos sinalizam a necessidade de um aprofundamento nessa temática para a área da Enfermagem. Isso significa que é necessário o desenvolvimento de pesquisas que busquem conhecer a trajetória profissional do egresso e descrever os sentimentos dele após a colação de grau em relação ao desafio do início da carreira até o encontro com a área de interesse de atuação. Além disso, é preciso entender suas percepções a respeito de todos os processos envolvidos tanto para se inserir no mercado de trabalho quanto para se manter nele com qualidade.

APLICAÇÕES PRÁTICAS

Esse estudo contribui para o conhecimento do percurso profissional de um egresso de Enfermagem e suas áreas de atuação e pode subsidiar a escolha pelo curso por futuros enfermeiros. Além disso, proporciona aos coordenadores de graduação o conhecimento do alcance dos projetos pedagógicos propostos, para além

de avaliações institucionalizadas, e assim reavaliar suas propostas pedagógicas visando a direcionar a empregabilidade e propiciar melhor oportunidade de trabalhabilidade aos egressos.

REFERÊNCIAS

1. Püschel VAA, Costa D, Reis PP, Oliveira LB, Carbogim FDC. Nurses in the labor market: professional insertion, competencies and skills. *Rev Bras Enferm.* 2017 Nov-Dec;70(6):1220-26. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0061>
2. Mirzaa N, Manankil-Rankinb L, Prenticec D, Hagermand LA, Draenose C. Practice readiness of new nursing graduates: A concept analysis. *Nurse Educ Pract.* 2019;37:68-74. doi: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.04.009>
3. Maciel JD. Competências para a empregabilidade nas organizações. *Rev Acad Eletr Sumaré* [internet]. 2011 [acesso em 2022 Mar 13];6(2). Disponível em: <https://docplayer.com.br/1986772-Competencias-para-a-empregabilidade-nas-organizacoes.html>
4. Bulhões DMS, Vasconcelos ABL, Leite E. Trabalhabilidade: o caminho para o empreendedorismo. *JPB Review* [internet]. 2016 [acesso em 2022 Mar 13];1(1):30-9. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/47846/trabalhabilidade--o-caminho-para-o-emprendedorismo/i/pt-br>
5. Ladeira MRM, Oliveira MC, Melo-Silva LL, Taveira MC. Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: mediação das respostas adaptativas. *Psico-USF.* 2019 jul./set.;24(3):583-95. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712019240314>
6. Gomes J, Gamboa V, Paixão O. Intenções de procura de emprego no ensino superior: Empregabilidade percebida e autoeficácia. *Rev Bras Orientac Prof.* 2019 jul./dez.;20(2):85-94. doi: <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n2p85>
7. Silva MBT, Mascarenhas JS, Hora DL, Souza CTV. Evolução histórica dos currículos no setor privado contribuindo para a identidade da Enfermagem 1981-2013. *Rev Praxis.* 2018;10(20):23-33. doi: <https://doi.org/10.47385/praxis.v10.n2.0.800>
8. Brasil. Câmara dos Deputados. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 [internet]. Brasília: Câmara dos Deputados; 1967 [acesso em 2020 jan 30]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-200-25-fevereiro-1967-376033-normaatuizada-pe.html>
9. Lima RS, Silva MAI, Andrade LS, Góes FSN, Mello MA, Gonçalves MFC. Construction of professional identity in nursing students: qualitative research from the historical-cultural perspective. *Rev Latinoam Enferm.* 2020;28:e3284. doi: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3820.3284>
10. Ministério da Educação (BR). Resolução nº 04-72, de 25 de agosto de 1972. *Rev Bras Enferm.* 1973 jul./set.;26(4-5):361-3. doi:

- <https://doi.org/10.1590/0034-716719730005000017>
11. Brasil. Presidência da República (BR). Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 [internet]. Brasília: Casa Civil; 1990 [acesso em 2020 jan 30]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm
12. Brasil. Ministério da Educação e do Desporto (BR). Portaria nº 1.721, de 15 de dezembro de 1994 [internet]. Brasília: Ministério da Educação; 1994 [acesso em 2021 jan 30]. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=69&data=16/12/1994>
13. Conselho Nacional de Educação (BR). Resolução CNE/CES nº 3, de 7 de novembro de 2001 [internet]. Brasília: CNE; 2001 [acesso em 2020 jan 30]. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES03.pdf>
14. Santos IH, Marum VL, Lanza LB. Currículo inovador e mercado de trabalho no olhar dos egressos de enfermagem. *Braz J Develop*. 2021;7(6):63725-44. doi: <https://doi.org/10.34117/bjdv7n6-652>
15. Silva ANC, Moreira DP, Freitas CMA, Teixeira AKS, Pinheiro ARM. Estágio extracurricular de enfermagem: estratégia para a formação profissional. *Enferm Foco*. 2019;10(4):129-35. doi: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2019.v10.n4.1880>
16. Freitas MAS, Araujo MRN. As Redes de Atenção à Saúde nos 30 anos do Sistema Único de Saúde: histórias, propostas e desafios. *Rev Bras Pol* Public. 2018;8(3):14-33. doi: <https://doi.org/10.5102/rbpp.v8i3.5739>
17. Machado MH, Koster I, Aguiar Filho W, Wermelinger MCMW, Freire NP, Pereira EJ. Mercado de trabalho e processos regulatórios – a enfermagem no Brasil. *Cienc Saude Colet*. 2020;25(1):101-12. doi: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27552019>
18. Lacerda MR, Costenaro RGS. Metodologias da pesquisa para a enfermagem e a saúde: da teoria à prática. Porto Alegre: Moriá; 2018.
19. UNIGRANRIO. Conheça a Unigranrio [internet]. 2021 [acesso em 2021 nov 17]. Disponível em: <http://www.unigranrio.com.br/vestibular/conheca-a-unigranrio.php>
20. López-Entrambasaguas OM, Calero-García MJ, Díaz-Meco-Niño AM, Martínez-Linares JM. Quality Assurance in Nursing Education: A Qualitative Study Involving Students and Newly Graduated Nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 2019 Dec 29;17(1):240. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph17010240>
21. Clapis MJ, Corrêa AK, Aredes NDA, Lunardello RBV, Souza MCBM. Professional insertion of registered nurses: a study with alumni. *Rev Esc Enferm USP*. 2021;55:e03745. doi: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020013003745>
22. Soares ACM, Solange, MP. Inserção profissional dos recém-formados em serviço social: uma abordagem geral. *Cad Hum Perspect* [internet]. 2018 [acesso em 2022 jan 30];2(2):101-15. Disponível em: <https://www.cadernosuninter.com/index.php/humanidades/article/view/621>

23. Barros A. Crenças de carreira na transição do ensino superior para o trabalho. *Rev Bras Orient Prof.* 2018 jul./dez.;19(2):133-42. doi: <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v19n2p133>
24. Ramos PA, Gonçalves HS, Oliveira ABB, Nóbrega SSGS. A trabalhabilidade em época de pandemia: seus fatores e as implicações da covid-19 no trabalho. *Rev Bras Cont Gest.* 2021;10(18):18-33. doi: <http://dx.doi.org/10.5965/2316419010152021018>
25. Barbosa ACS, Luiz FS, Friedrich DBC, Püschel VAA, Farah BF, Carbogim FC. Perfil de egressos de Enfermagem: competências e inserção profissional. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2019;27:e3205, DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3222.3205>
26. Galindo IS. O enfermeiro recém-formado em unidade de terapia intensiva adulto: entre desafios teóricos e práticos da profissão [dissertação de mestrado]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina; 2018. 112 p.
27. Arnone A, Vicario M. Organizational well-being and job satisfaction: cross-sectional study in a nurses' group. *Prof Inferm.* 2021 Oct/Dec;74(4):260. doi: <https://doi.org/10.7429/pi.2021.744260a>
28. Machado MH. Perfil da enfermagem no Brasil: relatório final – Brasil [internet]. Rio de Janeiro: Fiocruz/Cofen; 2017.
29. Santos CM. O precariado escondido sob o véu da formação profissional: o caso das residências em área profissional da saúde [dissertação]. Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz; 2018. Rio de Janeiro, – Rio de Janeiro, 2018. 169 p.
30. Meira MDD, Oliveira GS, Silva MCH, Kurcgant P. Avaliação por egressos como indicador de qualidade do processo de formação na graduação. *Rev Cien Ger.* 2018;22(35):68-74. doi: <https://doi.org/10.17921/1415-6571.2018v22n35p68-74>