

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO
GRANDE DO NORTE
CURSO DE ENFERMAGEM

GUSTAVO LUIZ SILVA DA COSTA

PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UMA OPÇÃO PARA
INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

NATAL - RN

2010

GUSTAVO LUIZ SILVA DA COSTA

**PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UMA OPÇÃO PARA INSERÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Enfermagem da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte (FARN) como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em enfermagem.

Orientadora: Profª Msc. Cléa Maria da Costa Moreno.

NATAL - RN

2010

**PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM: UMA OPÇÃO PARA INSERÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO**

Monografia aprovada em __, __, __ como requisito para obtenção de grau de bacharel em enfermagem da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN.

Msc. Cléa Maria da Costa Moreno

Orientadora

Msc. Mariluce Oliveira Araujo

Membro Examinador

Msc. Osvaldo de Gois Bay Junior

Membro Examinador

DEDICATORIA

Dedico esta monografia, assim como a conquista do meu diploma de bacharel em enfermagem a minha avó Alaíde Xavier, minha mãe Maria das Graças, meu tio João Bosco e mia tia Maria Auxiliadora que contribuíram diretamente para o meu sucesso. Sem eles seria muito difícil obter êxito nesta empreitada que durou 4 anos. Muito Obrigado!

AGRADECIMENTOS

Foram muitos momentos de estresse e noites mal dormidas. Em vários momentos me perguntei se tudo aquilo valeria tanto esforço... Durante os 4 anos de curso, não teve um mês se quer que eu estivesse apenas comprometido com a graduação de enfermagem; sempre tive outras responsabilidades e ambições, e continuo tendo; o que tornou essa conquista ainda mais penosa, porém; gratificante por ter obtido êxito. Estou muito feliz não só pela conquista **honest**a do meu diploma, mas dos conhecimentos que adquiri ao longo da graduação.

Deixo registrado meus agradecimentos a todos que contribuíram diretamente ou indiretamente desta conquista, em particular ao professor André Davim que sempre me apoiou; antes mesmo de entrar na FARN, a minha orientadora Cléa Moreno pelos conhecimentos e atenção disponibilizadas a minha pessoa, a minha coordenadora de curso Jussara Sucar que nunca me negou atenção, a todos os funcionários da FARN o qual mantive um ótimo relacionamento durante todo o curso. Muito obrigado a todos!

RESUMO

O Curso de Especialização em área profissional se impõe e se difunde atualmente, em todos os países como uma consequência natural do extraordinário aprofundamento e progresso do saber em todos os setores. Dessa forma, confirmando, que se torna impossível proporcionar formação completa e adequada para muitas carreiras profissionais nos limites dos cursos de graduação. Com base no cenário atual do mercado de trabalho para o enfermeiro, na cidade de Natal/RN, resolveu-se realizar essa monografia, não só para responder aos objetivos, mas para servir como contribuição para os novos enfermeiros em sua busca por empregos. O objetivo dessa monografia foi identificar a influência da pós-graduação em enfermagem para a inserção do enfermeiro no mercado de trabalho em hospitais privados da cidade de Natal/RN, a partir da opinião dos gerentes de enfermagem. Para o seu desenvolvimento foi realizado estudo do tipo exploratório; baseando-se numa revisão de literatura que apresentou a importância da qualificação profissional, em especial, a pós-graduação em enfermagem, as vantagens e dificuldades em sua implantação como um verdadeiro estilo de vida profissional. Foi pesquisado o que o mercado de trabalho atual em Natal/RN busca no enfermeiro e quais são as áreas mais carentes de enfermeiros através de questionário individual, contendo 13 perguntas abertas e fechadas aplicadas aos gerentes de enfermagem em seus respectivos locais de trabalho. A pesquisa nos apresentou os seguintes resultados: 100% das gerentes de enfermagem são mulheres, apontando a hegemonia feminina na enfermagem, com média de 34 anos de idade, 14 anos de formadas e 6 anos de tempo de gerência, 75% são pós-graduadas. As principais características de um enfermeiro desejadas por uma instituição foram: possuir postura ético/profissional (100%), habilidade na administração de pessoal (87,5%), interesse na resolutividade de problemas cotidianos (75%), segurança nos procedimentos de enfermagem (75%), possuir bom currículo Lattes (62,5%) e pós-graduação (62,5%). Possuir pós-graduação faz diferença na hora da contratação, porém; não é garantia de que o mesmo, quando contratado, irá atuar na sua área de formação e sim de acordo com a necessidade da instituição. A média salarial do enfermeiro gira em torno de R\$ 2500,00, porém; para a maioria dos gerentes (75%) possuir pós-graduação não influencia no seu aumento. Segundo os gerentes, as áreas mais carentes de enfermeiro são: cirurgia, educação, saúde do idoso, saúde do trabalhador, CCIH, CME e auditoria. Concluímos que apesar da pós-graduação não influenciar no aumento salarial em instituições privadas, o mesmo tem influência no momento da seleção, ou seja; na conquista do emprego, porém, possuir características como: postura ético/profissional, habilidade na administração de pessoal e interesse na resolutividade de problemas cotidianos foram apontadas com maior frequência que possuir pós-graduação. Também pudemos constatar uma carência de enfermeiros na área de cirurgia. Acredita-se que o produto desta investigação possa vir a subsidiar a tomada de decisões por uma pós-graduação dos atuais e dos futuros enfermeiros.

PALAVRAS CHAVE: pós-graduação, mercado de trabalho, hospitais privados, enfermeiros.

ABSTRACT

The Specialization Course in the professional field is required and is currently spreading in all countries as a natural consequence of the extraordinary depth and progress of knowledge in all sectors. Thus, confirming that it is impossible to provide full and adequate training for many careers within the limits of undergraduate courses. Based on the current scenario of the labor market for nurses in the city of Natal/RN, one decided to perform this monograph, not only to meet the goals, but to serve as a contribution to the new nurses in their search for jobs. The goal of this monograph was to identify the influence of post-graduate nursing to the nurse's insertion in the labor market in private hospitals in the city of Natal/RN, from the view of nursing managers. For its development an exploratory study was conducted, based on a literature review that showed the importance of professional qualification, in particular, post-graduate nursing, the advantages and difficulties in its implementation as a true professional lifestyle. One researched what the current labor market in Natal is looking for in a nurse and what are the most in need areas of nurses through individual questionnaire, containing 13 objective and subjective questions applied to nursing managers in their respective workplaces. The research came up with the following results: 100% of nurse managers are women, indicating the dominance of women in nursing, with an average age of 34, 12 years after graduation and 6 years of management time, 75% are post-graduate. The main characteristics of a nurse desired by institutions were: possessing an ethical/professional posture (100%), skills in personnel management (87.5%), interest in solving daily problems (75%), safety in nursing procedures (75%), possessing good Lattes résumé (62.5%) and post-graduate course (62.5%). Having a post-graduate course makes a difference when hiring, however, it is no guarantee that the employees, once hired, will work in their area of training, but rather according to the needs of the institution. The average nurse's salary is around R\$ 2500.00, however, for most managers (75%) having a post-graduate course does not influence on raises. According to the managers, the most in need areas of nurses are: surgery, education, elderly health, occupational health, CCIH, CME and auditing. We conclude that even though a post-graduate course does not influence on salary raises at private institutions, it has influence at the time of selection, that is, when getting the job, however, possessing characteristics such as ethical/professional posture, skills in personnel management and interest in solving daily problems were indicated more often than having post-graduate courses. We have also notice a need for nurses in the surgery area. It is believed that the results of this investigation might support the decision-making for a post-graduate course of the current and future nurses.

KEY WORDS: post-graduate, labor market, private hospitals, nurses.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Idade dos Gerentes. Natal/RN, 2010.

Gráfico 2: Anos de Formado. Natal/RN, 2010.

Gráfico 3: Tempo de Gerência. Natal/RN, 2010.

Gráfico 4: Possui pós-graduação? Natal/RN, 2010.

Gráfico 5: Se possui pós-graduação, em que área? Natal/RN, 2010.

Gráfico 6: Quais características, desejadas por uma instituição, de um enfermeiro recém formado? Natal/RN, 2010.

Gráfico 7: Ter pós-graduação em enfermagem faz diferença na seleção do profissional? Natal/RN, 2010.

Gráfico 8: O enfermeiro que possui pós-graduação consegue atuar na sua área de formação? Natal/RN, 2010.

Gráfico 9: O enfermeiro pode optar em trabalhar na área que o mesmo se sinta mais seguro? Natal/RN, 2010.

Gráfico 10: Qual é a média salarial do enfermeiro? Natal/RN, 2010.

Gráfico 11: Ter pós-graduação em enfermagem influencia no aumento salarial? Natal/RN, 2010.

Gráfico 12: Quais são as áreas mais carentes de enfermeiro? Natal/RN, 2010.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REVISÃO DE LITERATURA	13
3 METODOLOGIA	21
4 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	22
5 CONCLUSÃO	35
6 REFERÊNCIAS	36
7 APÊNDICE	38
7.1 Instruções de preenchimento	39
7.2 Questionário Gerências	40
7.3 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	43
7.4 Protocolo de aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa	45

1 INTRODUÇÃO

O Curso de Especialização em área profissional se impõe e se difunde atualmente, em todos os países como uma consequência natural do extraordinário aprofundamento e progresso do saber em todos os setores. Dessa forma, confirmando, que se torna impossível proporcionar formação completa e adequada para muitas carreiras profissionais nos limites dos cursos de graduação.

Na prática, observa-se que: quanto maior o nível de escolaridade maiores são os salários e a produção científica. Isso gera desenvolvimento para toda a sociedade, pois, salários dignos proporcionam uma infraestrutura de qualidade para toda a família enquanto que a produção científica apresenta opções para resolutividade de problemas. É preciso sempre produzir mais conhecimento.

O desenvolvimento de tecnologias e a resolução de problemas do cotidiano é uma necessidade permanente e, no Brasil, em particular na área de enfermagem, devido ao contato

direto com vidas humanas, por vezes, extremamente debilitadas; dependentes, não admitindo erros e exigindo do profissional enfermeiro extrema versatilidade, habilidade em gerenciar conflitos, solucionar problemas administrativos e, não raramente; ser bastante criativo e observador. Daí a relevância na qualificação profissional, em especial, a pós-graduação, visto que, a graduação, por si só, não contempla todas as necessidades profissionais; o mercado exige do enfermeiro uma postura dinâmica; em constante processo de aprendizado como forma de se adaptar a todas as mudanças que a sociedade vem passando, seja nos processos tecnológicos (mudança de protocolos, novos aparelhos/equipamentos, de informação – como internet, etc) ou de maior conhecimento de seus direitos por parte dos clientes, que por sua vez; pede explicações detalhadas, ao enfermeiro, do seu estado de saúde, dos exames que irá realizar, da alimentação, da doença que foi recém descoberta, da cobertura dos procedimentos pelo seu plano de saúde etc, ou seja, o enfermeiro deve estar ciente de todo processo de saúde e doença do cliente, dos processos administrativos/burocráticos e saber como ensinar, conduzir, orientar aqueles que busquem a sua ajuda. O caminho mais coerente que percebemos para com a situação atual é não parar de se aprimorar intelectualmente; não achar que aonde chegou já é o suficiente e dar continuidade ao conhecimento através da pós-graduação em enfermagem.

Infelizmente há poucas opções em pós-graduação em Natal/RN seja na modalidade lato sensu ou stricto sensu; apenas no ano de 2010 é que foi dado início às primeiras especialidades no caráter de residência em enfermagem oferecida pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN, ou seja: o enfermeiro é obrigado a se deslocar para outros estados em busca de qualificação profissional, distanciando-se de sua família, aumentando os custos e por vezes residindo em terras desconhecidas, o que proporciona ao jovem recém formado uma reflexão: será que todo esse esforço valerá a pena?

O número de enfermeiros recém-formados (um a dois anos de formado) em Natal/RN teve um aumento significativo devido ao aumento do número de faculdades (antes eram apenas duas Universidades públicas (uma federal e uma estadual), hoje em dia são: duas Universidades públicas, uma Universidade particular e três faculdades particulares) que oferecem o curso de graduação em enfermagem e que já possuem alunos formados; ocasionando o aumento da concorrência; implicando em maiores exigências pelo mercado de trabalho, seguindo a relação natural do comércio: oferta *versus* demanda. Entende-se mercado de trabalho como uma relação entre a oferta de mão de obra e a demanda por ela, ou seja, uma relação entre os que têm emprego a oferecer e os que estão à procura de trabalho.

A graduação em enfermagem por si só não contempla todas as possibilidades e necessidades que a sociedade e o mercado de trabalho apresentam. Basta fazer uma relação das disciplinas com suas respectivas cargas horárias e confrontar com as possibilidades de atuação no mercado de trabalho que demandam um conhecimento mais profundo e específico, como por exemplo: centro cirúrgico, hemodiálise, central de transplante, atendimento pré-hospitalar, transporte (aéreo, marítimo, viaturas), sistema de informação (prontuário eletrônico), auditoria, prescrição de fármacos.

Uma opção para os enfermeirandos e enfermeiros recém formados seria a pós-graduação, que proporciona um aprofundamento científico; atualizando-se de técnicas, normas, equipamentos, relato de experiência de um professor especialista na área; possibilitando maior segurança na resolução de problemas do seu cotidiano. Além de diversos benefícios, tais como: auxílio na pontuação em concursos públicos, qualificação na disputa de cargo específico, etc.

Lança-se, portanto, uma reflexão: os atuais enfermeiros de Natal/RN deveriam adotar, cada vez mais, a pós-graduação como forma de continuarem em busca da excelência profissional; não poupando tempo, dinheiro e abdicando de certos prazeres em prol da educação continuada e permanente; investimentos, esses, que gerariam frutos no dia a dia ao prestarem uma assistência/serviço de qualidade e responsabilidade até o fim de suas carreiras? Agregando valor ao seu currículo; dignificando toda a categoria e fazendo merecedor do cargo conquistado?

Com base nisso, parte-se do seguinte questionamento: até que ponto há uma necessidade de pós-graduação em enfermagem, baseado no ponto de vista do gerente de enfermagem, para inserção no mercado de trabalho? A nossa hipótese é que: é relevante para a contratação de enfermeiros que estes possuam pós-graduação. Com base nisso resolveu-se realizar essa pesquisa, não só para responder aos objetivos, mas para servir como contribuição para os novos enfermeiros em sua busca por empregos. Ressalta-se também a relevância científica, por tratar-se de um tema pouco explorado e necessário para os delineamentos de escolha de pós-graduação dos futuros enfermeiros.

A presente pesquisa pretende identificar a influência da pós-graduação em enfermagem para a inserção do enfermeiro no mercado de trabalho em hospitais privados da cidade de Natal/RN. Foi pesquisado o que o mercado de trabalho atual em Natal/RN busca no enfermeiro a partir da opinião dos gerentes de enfermagem e determinar quais áreas mais carentes de enfermeiros.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A expectativa em torno do enfermeiro é alta. Ter que dar assistência a todos os clientes; explicando todo o seu quadro clínico; monitoração constante (estado neurológico, balanço hídrico, eliminações intestinais, sinais vitais, ventilação mecânica, acesso venoso periférico, presença de lesões epiteliais e mucosas, etc); orientando a terapêutica; administrando medicamentos; providenciando exames; realizando procedimentos de enfermagem, tudo isso sem esquecer dos familiares/acompanhantes que sempre estão aflitos e em busca de informações a cerca do quadro do cliente. Não bastasse tamanha responsabilidade, por mais incrível que possa parecer, é apenas o início do plantão, pois a gerência não pode ser deixada de lado, seja a gerência de pessoal (auxiliares e técnicos de enfermagem) ou de materiais, que também fica sob a responsabilidade do enfermeiro. Certamente um grande desafio para todo e qualquer profissional; saber equilibrar a assistência sem renunciar a gerência.

Todo doente quer recuperar-se de forma rápida, indolor, sem seqüelas e, preferencialmente, de forma gratuita. Os hospitais, por sua vez, nem sempre dispõem dos melhores equipamentos, remédios e até mesmo de profissionais suficientes, e devidamente

qualificados, ao nível de complexidade exigido pelo tratamento. Entender que não há super-homem que resolva situações assim faz parte do rito de passagem entre a vida de estudante e a de profissional (RODRIGUES, 2007, p. 70-78).

Ainda predomina um tabu a respeito das mortes nos hospitais. Esse é um assunto pouco ou mal explorado nas faculdades e residências. De acordo com os médicos, as mortes são consideradas dignas em apenas duas situações: quando o paciente é idoso ou quando se tentou de tudo para salvá-lo.

Camacho (2001) aponta a importância de se ter em mente que a atenção em saúde tem como meta a saúde integral e tende a desenvolver-se no contexto da interdisciplinaridade e de equipes multiprofissionais. Sendo primordial o respeito ético/profissional entre os membros da equipe para que seja fornecida uma assistência digna e eficiente.

Enfermagem *versus* Ciência

Estamos vivenciando uma era de grandes e constantes transformações, num ritmo cada vez mais alucinante que nos dá a impressão que há solução para todos os tipos de problemas, devido ao volume tamanho de informações. Porém, só consegue enxergar e até mesmo vivenciar essas mudanças quem não se rendeu ao comodismo, quem não tem medo de enfrentar o novo e continua indo em busca da excelência profissional; com o intuito de aprender e com a generosidade de ensinar.

Camacho (2001) faz uma reflexão da importância do aprender e do ensinar, diante das dificuldades enfrentadas no cotidiano da enfermagem:

Compreender nossas ações pode nos levar a perceber que a Enfermagem não é somente um conjunto de técnicas, mas um processo criativo que envolve sensibilidade. O seu cuidar e ensinar vão para além das fundamentações teóricas, exigindo momentos que, somente o contato com o *novo* pode permitir, que é a oportunidade de troca entre pessoas: de quem cuida e de quem recebe o cuidado, assim como de quem ensina e de quem aprende a cuidar. (CAMACHO, 2001, p. 13-17).

Koizumi (2007) ressalta que é importante o incentivo constante no desenvolvimento da pesquisa em enfermagem, assim como na formação de pesquisadores, mas isso não significa que toda a enfermagem precisa ser pesquisadora. É necessário que haja pesquisadores, mas também consumidores dessa pesquisa. E entre esses extremos há diversas atividades, tais como: reuniões científicas regulares no interior de sua equipe de trabalho; a participação em congressos ou similares; a aplicação dos resultados da pesquisa na sua prática

clínica; a colaboração na coleta de dados; a participação na elaboração do projeto de pesquisa; a participação nos comitês de pesquisa etc.

A pesquisa em enfermagem assiste o enfermeiro na tomada de decisões. Ela aperfeiçoa o padrão de cuidados na medida em que orienta o enfermeiro no planejamento, na implementação e na evolução dos pacientes. A pesquisa atesta a confiabilidade do profissional. [...] Paralelamente a pesquisa, nas últimas quatro ou cinco décadas, em diversos países, a enfermagem, de início generalista, evoluiu para especialidades. No Brasil, esse movimento foi também observado, mais fortemente, a partir da década de 1980, iniciando-se pela terapia intensiva e, posteriormente, estendendo-se para outras especialidades. (KOIZUMI, 2007, p.97).

Se existe uma dicotomia entre dois grupos de população: os que produzem conhecimento (minoridade) e os que consomem conhecimento (maioria), como salientam os autores supracitados, existe, também, no mesmo país, como no caso do Brasil, um crescimento desigual de grupos de pesquisa e institutos heterogêneos, identificando-se, em vários deles, realizações de pesquisas, em diferentes campos, com nível de excelência.

A história do desenvolvimento da pesquisa na Enfermagem Brasileira está ligada às universidades, está aí localizada. Os estudos realizados por enfermeiros e docentes, em sua maioria, são o resultado das exigências dos programas de pós-graduação. (SERVO; OLIVEIRA, 2005, p.11-21).

A enfermagem, para se tornar científica, se apropria de métodos de observação e de levantamento de problemas que dão base de sustentação à sua prática em campo clínico.

No processo de formação do enfermeiro deve ser incorporado a pesquisa como atividade para que esse profissional venha a se tornar consumidor de pesquisa, com vistas à evolução da prática de enfermagem e de saúde (SERVO; OLIVEIRA, 2005, p.11-21).

Servo e Oliveira acrescentam:

Na relação ensino-pesquisa, existem dois eixos de discurso que polarizam a produção do conhecimento na formação do enfermeiro (a), no que se refere à construção de um corpo de conhecimento específico da profissão e da aplicação dos resultados da pesquisa na prática. Entretanto, o eixo da centralidade da graduação como locus de formação e de produção de conhecimento na universidade é possível embora, no momento atual, o foco principal seja a luta pelo reconhecimento da enfermagem como ciência (SERVO; OLIVEIRA, 2005, p.11-21).

A universidade é representada, portanto, como um lugar não só de valorização da profissão, mas da sua construção teórica. Essa representação justifica a caracterização da transição para a prática profissional como uma ruptura que traz diversas dificuldades. Ao mesmo tempo, a prática realizada dentro do contexto acadêmico é percebida como diferente da realidade profissional extra-acadêmica, tanto no que se refere à sua execução técnica, quanto aos fundamentos teóricos da mesma. A universidade pretende formar profissionais com senso crítico desenvolvido - profissionais do pensar - e como consequência também de um fazer específico e contextualizado. O mercado, por sua vez, espera um profissional com habilidade técnica perfeita e diversificada, que seja rápido, que atenda ao maior número possível de demandas colocadas pelo cotidiano hospitalar, ou seja, um profissional técnico generalista.

Cada região tem suas potencialidades, fragilidades e necessidades específicas, no que se refere ao seu desenvolvimento científico, técnico e cultural, apresentando diferentes níveis de desenvolvimento. Da mesma forma, as instituições que compõem as diversas regiões seguem esse nível de desenvolvimento (RODRIGUES, 2007, p. 70-78).

Pós-graduação

A educação continuada tem se tornado num mantra repetido por educadores e especialistas ligados ao segmento educacional. Os alunos, por sua vez, já abriu os olhos para a nova “tendência” e um número cada vez maior de formandos planeja continuar os estudos após a graduação.

Este filão tem despertado, cada vez mais, o interesse das instituições em garantir que os alunos permaneçam na instituição quando decidirem dar continuidade aos seus estudos. Resta, para as instituições, saber como fazer isso, pois um grande dilema para os recém graduados de hoje é decidir a área em que irão atuar; consequentemente se aprofundar no assunto ou se dedicam a concurso público que tem se tornado uma grande oportunidade de emprego seguro.

As estratégias já não se restringem apenas a ações corriqueiras, como o envio de material a ex-alunos com informações sobre lançamento de novos cursos de pós-graduação. Os projetos pedagógicos tem feito parte da estratégia capaz de ampliar o interesse desses egressos por um segundo curso de graduação.

A pós-graduação é construída de acordo com os limites e possibilidades do seu espaço histórico cultural que, por sua vez, não é estático e está sujeito a transformações contínuas. Apreende-se que a pós-graduação, portanto, como sendo produto de uma multiplicidade de processos sociais, resulta, historicamente, da prática da categoria e dos conjuntos sociais onde esta prática se desenvolve (RODRIGUES, 2007, p. 70-78).

Na opinião de Heerdt (2009), da Unisul, a proposta de educação continuada dentro da instituição deve estar vinculada a diversas áreas internas, como marketing, gestão e atendimento ao estudante:

[...] essa responsabilidade é, especialmente, da organização acadêmica, pois os currículos precisam ser planejados e integrados de forma a permitir que as pessoas tenham a possibilidade de criar diversas formas de vínculos qualitativos com a universidade (SANTOMAURO, 2009, p. 40-42).

A partir de 2010, a Unisul oferecerá os cursos de administração, direito e ciências contábeis de forma integrada; assim, o aluno formado em qualquer um deles pode se graduar na metade do tempo em um segundo curso desse conjunto.

Algumas dicas e ações apontadas por Santomauro (2009), na tentativa de segurar o aluno egresso da graduação:

Descontos – Grande parte das instituições, como, por exemplo, Univap, Mauá e Insper, oferecem descontos para que os alunos egressos da graduação permaneçam em cursos de pós. Na Univap, o desconto pode chegar a 20% ou 30%.

Palestras – Além de descontos, a estratégia de retenção de alunos desenvolvida pela Univap inclui palestras dos coordenadores dos cursos aos alunos do último ano das graduações correlatas.

Comprometimento – Na Univap, os cursos de pós são geralmente propostos pelas faculdades da instituição e aprovados nas respectivas congregações. O objetivo é tornar diretores e coordenadores dos cursos comprometidos com a divulgação e a captação de alunos para a pós.

Internet – A Universidade Gama Filho lançou a alguns meses um portal dedicado a seus ex-alunos que permitirá, por exemplo, saber dos interesses desse público em relação à educação continuada (SANTOMAURO, 2009, p. 40-42).

Uma prova do investimento em educação continuada pelas instituições de ensino é o crescente número de opções em cursos de pós-graduação. Segundo estimativas da Fundação Getúlio Vargas (FGV), existem atualmente no Brasil cerca de 20 mil cursos de pós-graduação, apenas no *latu sensu*, e essa quantidade cresce anualmente, em média, cerca de 10% (SANTOMAURO, 2009, p. 43).

Segundo Freitas (2009), diretor-executivo da FGV:

A educação continuada é um fenômeno mundial e deve seguir crescendo em todo o mundo, especialmente no Brasil, onde ainda há muitos cursos de graduação fracos e os alunos precisam da pós para aprimorar seus conhecimentos e fortalecerem seus currículos. [...] Educação continuada não se abala com crises, pois nessas épocas quem está empregado busca se qualificar mais para manter o emprego e quem está fora do mercado busca a qualificação para se recolocar, mesmo porque muitas instituições atualmente colaboram com o processo de recolocação profissional de seus alunos (SANTOMAURO, 2009, p. 43).

Em pesquisa realizada na Unisul com os graduandos da instituição no final de 2008, 25% responderam já estar fazendo outro curso, 37% afirmaram estar escolhendo um novo curso e 29% revelaram interesse em receber mais informações e sugestões sobre novos cursos. “Esses dados demonstram que a educação permanente não é coisa futurística, é característica de nossa época”, afirma Heerdt (2009), pró-reitor de ensino da Unisul (SANTOMAURO, 2009, p. 43).

“Com a chegada de novos profissionais, quem está no mercado há anos sente necessidade de atualização”, afirma Rosa (2010), consultor em recursos humanos e professor de pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) (ROMANI, 2010).

Seja para os recém-chegados ao mercado de trabalho, seja para os mais experientes, é preciso ponderação antes de sentar-se novamente em uma carteira escolar, pois o jovem precisa primeiro ter alguma maturidade profissional para identificar suas necessidades, possibilidades e oportunidades; já os mais maduros, necessitam de planejamento e disciplina para financiar, tempo para estudar e tirar o máximo de proveito do novo investimento. Afinal de contas, não basta apenas ter o título é preciso ter consciência do valor que o mesmo pode apresentar na vida profissional e com isso as cobranças por ser especialista na área. Por isso é necessário muito estudo.

Modalidades de Pós-graduação

Os cursos de pós-graduação são divididos em duas categorias: *lato sensu* (do latim, sentido amplo), e *stricto sensu* (do latim, sentido restrito). As especializações e MBAs entram na primeira categoria. Os mestrados e doutorados na segunda. As principais diferenças estão no nível de aprofundamento e na titulação. Mais específica que a *lato sensu*, a *stricto sensu* titula o estudante como mestre ou doutor em determinado campo do conhecimento e o habilita

para os níveis mais elevados da carreira docente no ensino superior. Uma especialização ou MBA é voltado à aplicação de ferramentas teóricas já existentes para a solução de problemas específicos da área de estudo. Um mestrado ou doutorado mergulha o aluno na pesquisa e na formulação de dissertações e teses que formem e comprovem novas teorias.

Extensão: são cursos abertos, sem fixação de mínimo de carga horária ou duração. Podem ser curtos sem exigir sequer o diploma de graduação. É a chamada educação continuada e podem ser de atualização, treinamento, aperfeiçoamento ou mesmo cultural.

Especialização: deve ter, no mínimo, 360 horas de aula. Exige-se o diploma de graduação. São cursos regulados por legislação específica e reconhecidos pelas organizações profissionais (como a OAB - Ordem dos Advogados do Brasil). Um exemplo são as especializações médicas, que definem em qual área clínica o profissional estará apto a trabalhar (pediatria, ginecologia, oncologia, etc).

MBA (Master Business Administration): semelhante à especialização, foi introduzido no Brasil por pressão do mercado. Tem características intermediárias entre a especialização e os mestrados profissionais, pois apesar de ter também 360 horas de aula, sem contar com o trabalho de conclusão, não tem credenciamento oficial e pode ser dado, inclusive, por instituições não educacionais. Como é possível notar em qualquer rodinha de executivos, o MBA caiu no gosto da turma do terno e gravata. Deve dar base teórica e treinamento prático a quem deseja administrar uma companhia.

Mestrado profissional (*lato sensu*): voltado à formação de profissionais. É procurado por pessoas já inseridas no mercado de trabalho que querem se atualizar ou adquirir conhecimentos em uma área específica, para aplicação imediata em sua atividade profissional. Devem ser credenciados pela CAPES para terem validade nacional. É contabilizado como formação acadêmica, desde que credenciado. Exige a apresentação de trabalho final que demonstre domínio do objeto de estudo, (sob a forma de dissertação, projeto, análise de casos, performance, produção artística, desenvolvimento de instrumentos, equipamentos, protótipos, entre outras, de acordo com a natureza da área e os fins do curso) e capacidade de expressar-se lucidamente sobre ele.

Mestrado acadêmico (*stricto sensu*): foi criado visando a melhor capacitação de professores universitários. Modificou-se e hoje é entendido como uma iniciação à pesquisa acadêmica, além de ser pré-requisito para o início de um doutorado. É preciso de credenciamento da CAPES para ter validade nacional.

Doutorado (*stricto sensu*): aborda os assuntos com mais profundidade do que o mestrado, tem duração entre 3 e 4 anos, em média e também precisa ser credenciado pela CAPES. Para concluí-lo, deve-se defender uma tese original e inovadora que colabore para o avanço do conhecimento na área de estudo (UNIVERSIA, 2002)

Artilheiro (2010), com apenas 22 anos, já concluiu a graduação em fisioterapia, em dezembro de 2008; e emendou com uma especialização na Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). “É preciso se especializar para ter sucesso no mercado de trabalho”, afirma (ROMANI, 2010).

Uma pós-graduação pesa no currículo e influencia no contracheque. Pesquisa publicada em 2008 pela Fundação Getulio Vargas mostrou que cada ano de estudo adicional representa um aumento médio de 15% no salário. Mas essa não deve ser a única razão para alguém voltar aos livros. “O diploma não serve simplesmente para obter um emprego, mas para aprender a pensar”, acredita Souza (2010), presidente da consultoria Empreenda (ROMANI, 2010).

Maiores de 30 anos

O aumento da expectativa de vida e a facilidade ao acesso a informação tem estimulado grande parte da população a investir em si próprio em busca de uma condição de vida melhor, e uma opção muito sensata tem sido voltar a sala de aula em busca de aprender algo novo; de se adequar a velocidade das mudanças tecnológicas, fazendo cursos de informática, ou até mesmo conquistar um diploma que tanto almejava, mas que não passava de um sonho inalcançável.

Levantamento recente do Semesp/Sindata revelou que a média dos universitários ganhou um grupo mais maduro em sala de aula: alunos acima de 30 anos. De acordo com o último dado de 2007, a população universitária acima de 30 anos do Estado de São Paulo saltou para 102.510 alunos, um crescimento de 126%, em relação ao ano 2000, quando haviam 45.500 ingressantes nessa faixa etária. O fato pode ser explicado pela necessidade de aperfeiçoamento de quem já está no mercado de trabalho e a exigência, cada vez maior, do diploma universitário pelas empresas (PARA MAIORES de 30, 2010, p.6).

Mercado de trabalho

Com a velhice mais longa (o aumento da expectativa média de vida dos brasileiros, em duas décadas, passou de 67 para 72,6 anos), a população precisa de hospitais, clínicas, laboratórios e seus profissionais por mais tempo. A saúde já emprega 10% da população e movimenta 160 bilhões de reais por ano no país, ou 8% de toda a riqueza nacional. A proporção é semelhante à de países como a Inglaterra e tende a crescer (A TURMA de branco está com tudo, 2009).

Uma pesquisa da Universidade Estadual Paulista revela que 72% dos médicos abdicam dos estudos depois que se formam. O motivo que a maioria deles alega para desistir do aprimoramento e mesmo de ler as publicações de sua área são as jornadas de trabalho, que se estendem por mais de cinquenta horas semanais. Essa rotina extenuante combinada com a proximidade do

sofrimento e o acesso fácil a drogas constitui um enorme risco para médicos, enfermeiros e farmacêuticos. Estudos revelam que, no mundo inteiro, eles integram as categorias com a maior incidência de alcoolismo e abuso de drogas (A TURMA de branco está com tudo, 2009).

3 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento do tema foi realizado pesquisa do tipo exploratório/descritivo. Segundo Lakatos; Marconi (2001), pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a contribuir com hipóteses. Pode-se afirmar que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao assunto estudado.

O presente TCC teve uma abordagem quantitativa que apresentou a importância da qualificação profissional, em especial, a pós-graduação em enfermagem, abordando, de forma crítica, as vantagens e dificuldades em sua implantação como um verdadeiro estilo de vida profissional. Foi realizado um levantamento, através de questionário individual, com 13 perguntas abertas e fechadas das características esperadas de um enfermeiro pelo mercado de trabalho e qual relevância de se ter uma pós-graduação para inserção no mercado de trabalho, aplicado há 08 gerentes de enfermagem de hospitais privados de Natal/RN. Os critérios de

inclusão foram: consentimento das instituições, dos gerentes e do comitê de ética, a submissão dos enfermeiros as entrevistas de emprego e análise curricular para admissão em hospitais privados – fato que não ocorre em hospitais públicos, e grandes hospitais privados da cidade de Natal/RN já que acolhem grande número de enfermeiros. Os critérios de exclusão foram: 02 grandes hospitais não consentirem com a pesquisa.

Após o projeto de pesquisa ter sido aprovado pelo Comitê de Ética da UFRN – sua aprovação encontra-se no apêndice, as gerências de enfermagem foram submetidas a um questionário composto por 13 questões abertas e fechadas, contendo perguntas informativas e opinativas, agrupadas em dois blocos.

Bloco 1 – Caracterização do sujeito

Sexo, idade, ano da formatura, se possui pós-graduação e a área, tempo no cargo de gerência.

Bloco 2 – Mercado de trabalho

Expectativa em relação ao enfermeiro recém formado, pós-graduação *versus* seleção de profissional, enfermeiro especialista *versus* área de atuação hospitalar, média salarial, influência da pós-graduação no aumento salarial, quais áreas de atuação mais carentes de enfermeiro.

Os dados foram coletados em seus respectivos locais de trabalho. Os resultados foram tabulados no programa Excel, apresentados e descritos através de gráficos.

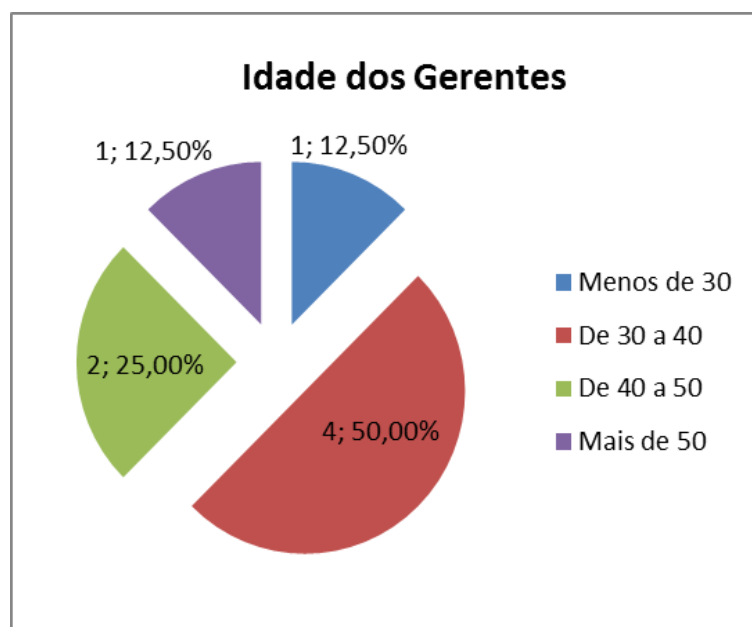
ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Caracterização do sujeito

Na questão referente ao sexo, 100% dos participantes (08 gerentes) foram do sexo feminino, demonstrando a hegemonia das mulheres na enfermagem.

Com relação a idade dos gerentes de enfermagem, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes dados: 50% (4 gerentes) possui idade entre 30 e 40 anos, 25% (2 gerentes) entre 40 e 50 anos, 12,5% (1 gerente) mais de 50 anos e 12,5% (1 gerente) menos de 30 anos.

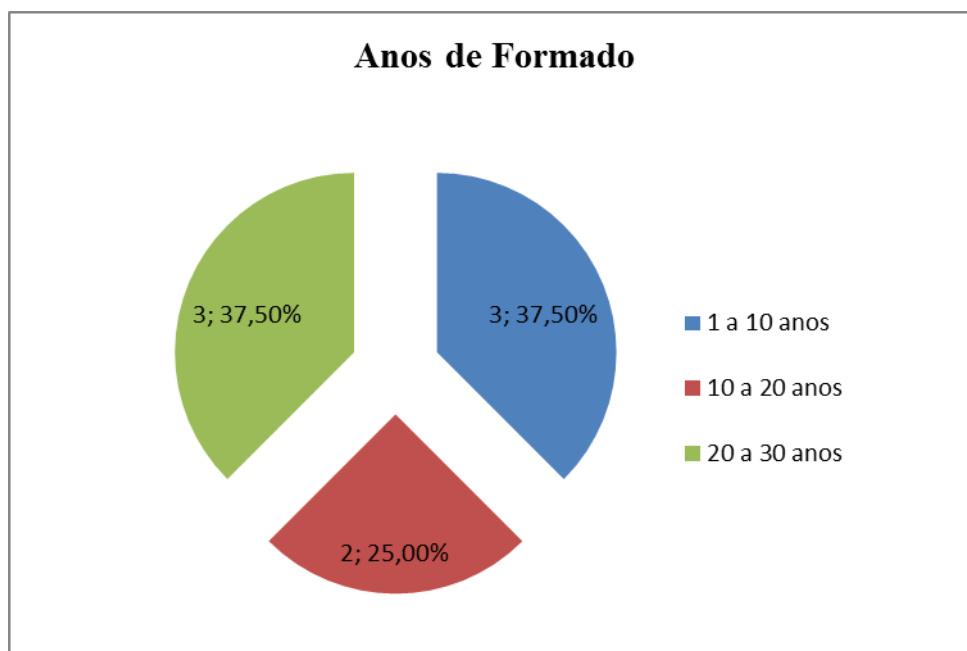
Gráfico 1: Idade dos Gerentes. Natal/RN, 2010.



Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

Com relação ao tempo de formatura, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes dados: 37,5% (3 gerentes) possui entre 1 e 10 anos de gerência, 37,5% (3 gerentes) possui entre 20 e 30 anos e 25% (2 gerentes) entre 10 e 20 anos.

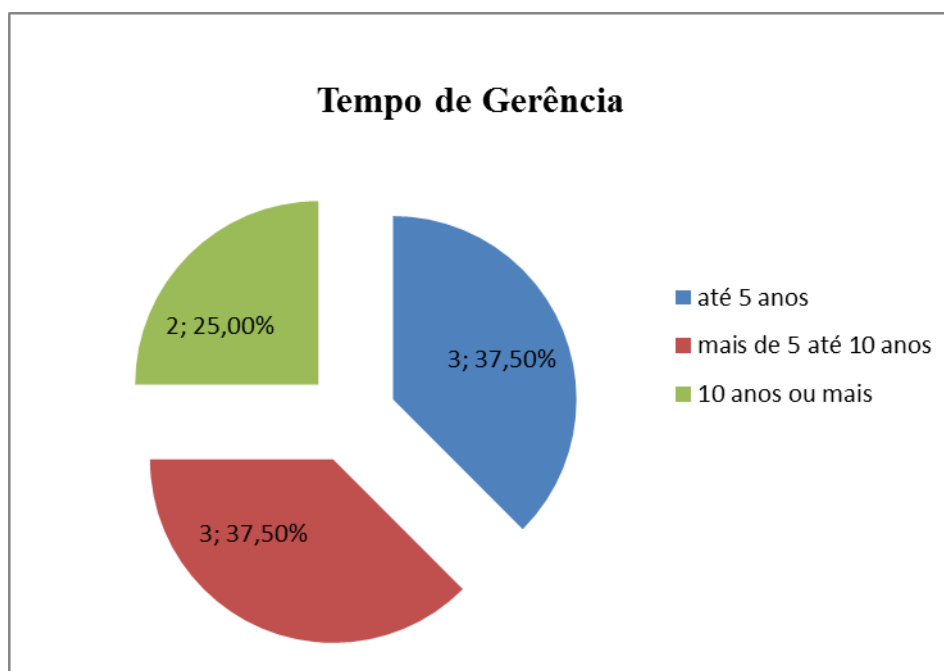
Gráfico 2: Anos de Formado. Natal/RN, 2010.



Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

Com relação ao tempo de gerência, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes dados: 37,5% (3 gerentes) possui até 5 anos de formado, 37,5% (3 gerentes) possui entre 5 e 10 anos de formado e 25% (2 gerentes) possui 10 anos ou mais de formado.

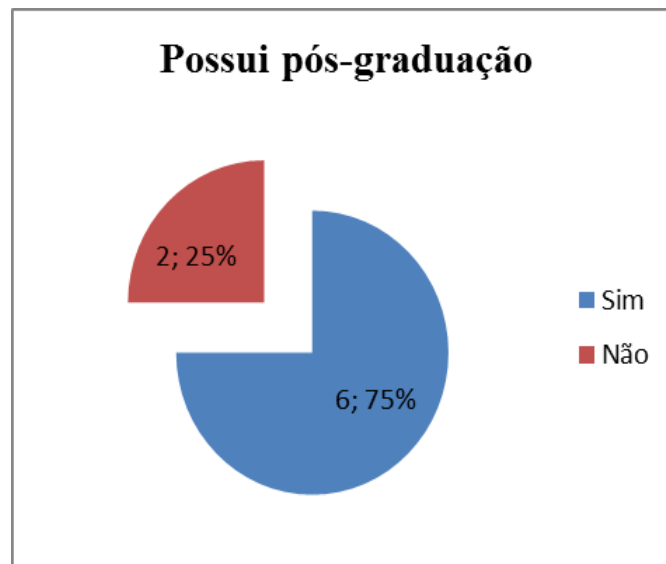
Gráfico 3: Tempo de Gerência. Natal/RN, 2010.



Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

Com relação a possuir pós-graduação, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes dados: 75% (6 gerentes) possuíam pós-graduação e 25% (2 gerentes) não possuíam pós-graduação.

Gráfico 4: Possui pós-graduação. Natal/RN, 2010.



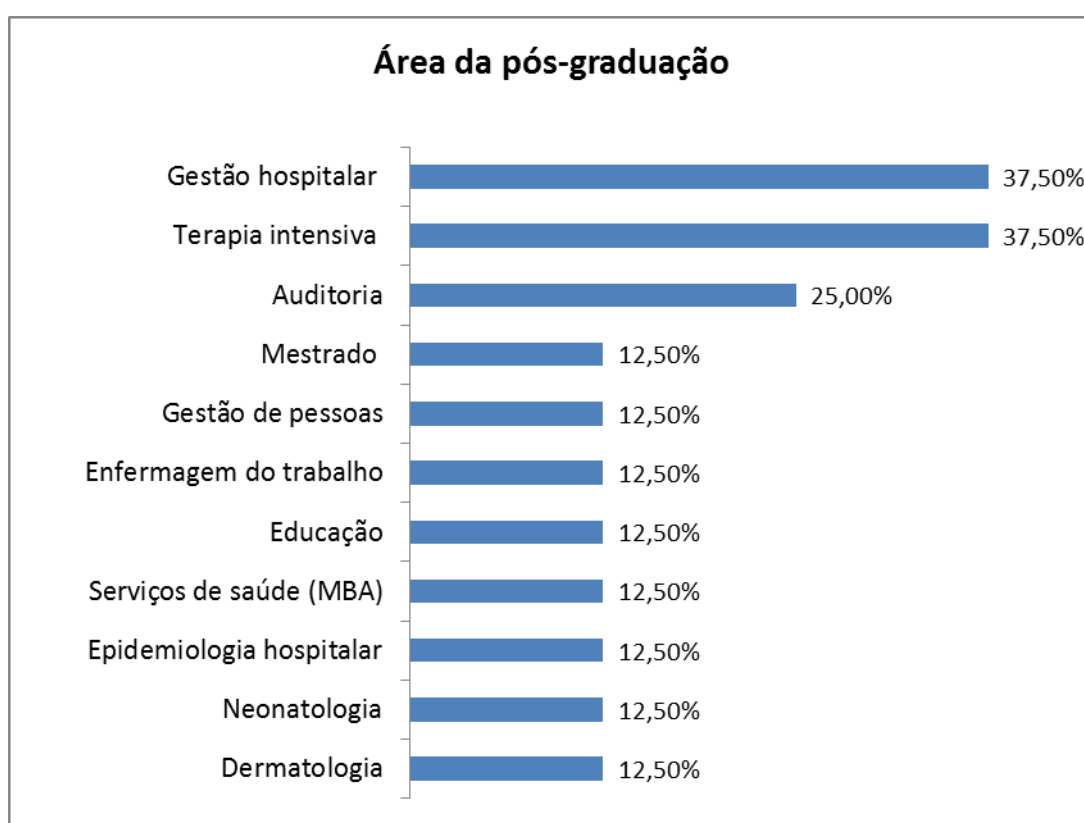
Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

Com relação a área na qual os gerentes possuem especialização, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes dados: 37,5% (3 gerentes) são especializados em gestão hospitalar, 37,5% em terapia intensiva, 25% (2 gerentes) em auditoria, 12,5% (1 gerentes) possui mestrado, 12,5% gestão de pessoas, 12,5% enfermagem

do trabalho, 12,5% em educação, 12,5% em serviços de saúde, 12,5% epidemiologia hospitalar, 12,5% neonatologia e 12,5% em dermatologia.

Ainda constatamos que, daqueles que possuem pós-graduação, 37,5% (3 gerentes) possuem mais de uma especialização e constantemente participam de cursos de atualização o qual as instituições liberam para esse fim.

Gráfico 5: Área da pós-graduação. Natal/RN, 2010.



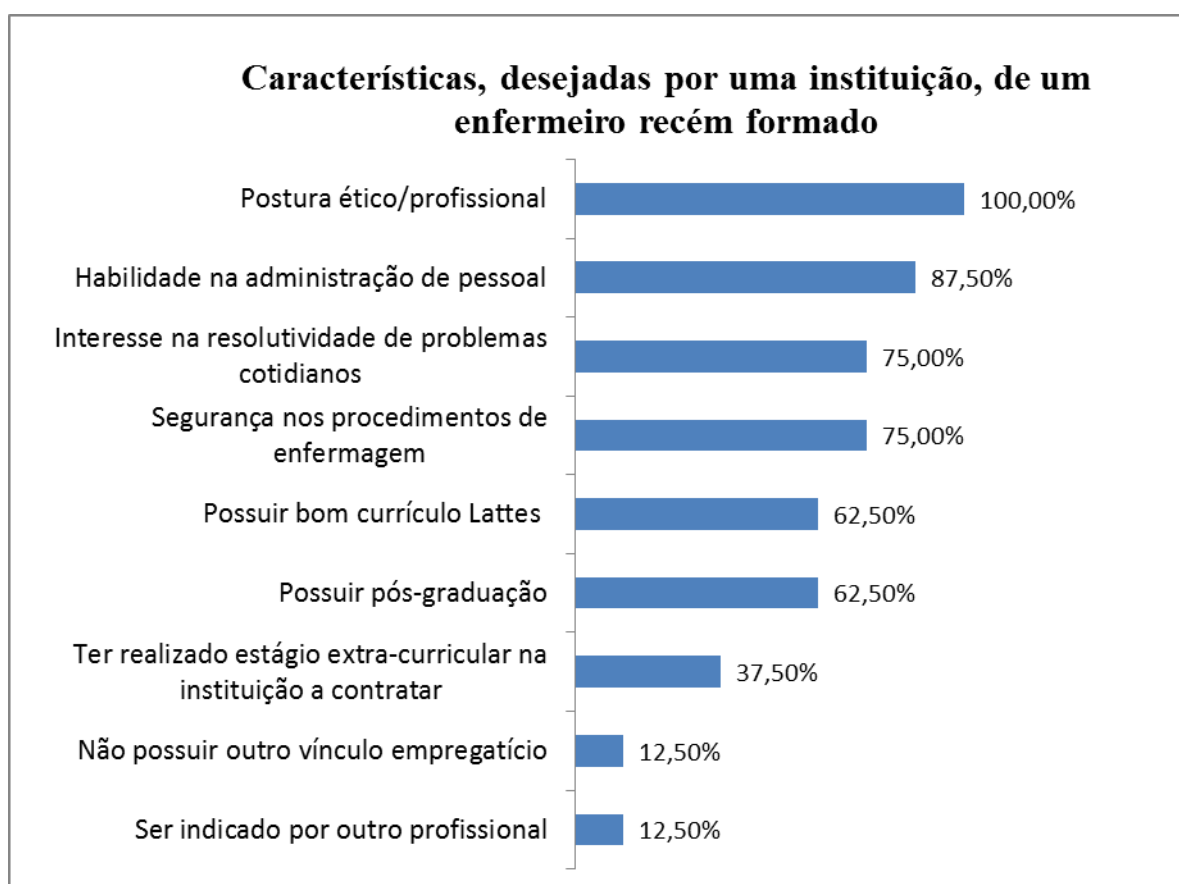
Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

Quando questionado a cerca das características desejadas por uma instituição de um enfermeiro recém-formado, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes dados: 100% (8 gerentes) responderam que ter postura ético/profissional é relevante

para a instituição, 87,5% (7 gerentes) apontaram a habilidade na administração de pessoal, 75% (6 gerentes) o interesse na resolutividade de problemas cotidianos, 75% segurança nos procedimentos de enfermagem, 62,5% (5 gerentes) possuir bom currículo Lattes, 62,5% possuir pós-graduação, 37,5% (3 gerentes) ter realizado estágio extracurricular na instituição a contratar, 12,5% (1 gerente) não possuir outro vínculo empregatício, 12,5% ser indicado por outro profissional.

Observação: o gerente tinha a liberdade de optar por mais de uma alternativa e de acrescentar outras características desejadas pela instituição, na contratação de um enfermeiro recém-formado, caso jugasse necessário.

Gráfico 6: Características, desejadas por uma instituição, de um enfermeiro recém formado. Natal/RN, 2010.

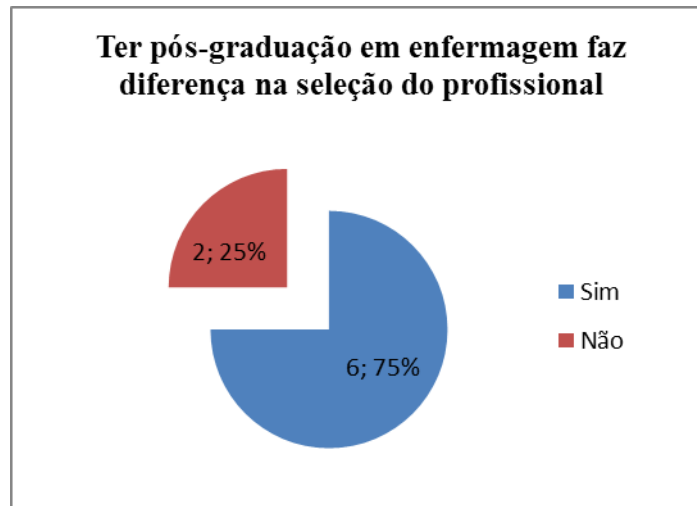


Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

Quando questionado a cerca da influencia de se possuir pós-graduação na seleção do profissional, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes resultados: 75% (6 gerentes) consideraram relevante ter pós-graduação no currículo no

momento da seleção, enquanto que 25% (2 gerentes) consideraram irrelevante possuir pós-graduação.

Gráfico 7: Ter pós-graduação em enfermagem faz diferença na seleção do profissional. Natal/RN, 2010.

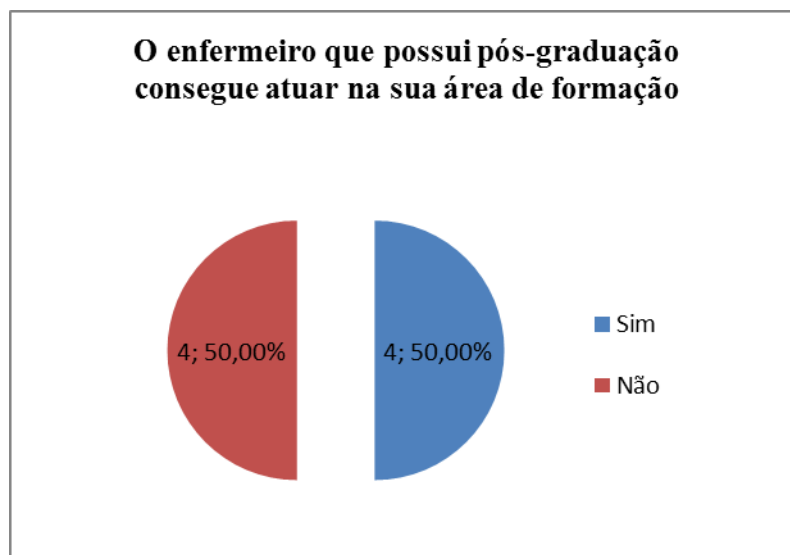


Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

Quando questionado a cerca da atuação do enfermeiro pós-graduado na área na qual ele é especialista, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes resultados: 50% (4 gerentes) responderam que sim, o enfermeiro consegue atuar na sua área

de formação, enquanto que 50% (4 gerentes) responderam que o enfermeiro não consegue atuar na sua área de formação.

Gráfico 8: O enfermeiro que possui pós-graduação consegue atuar na sua área de formação. Natal/RN, 2010.

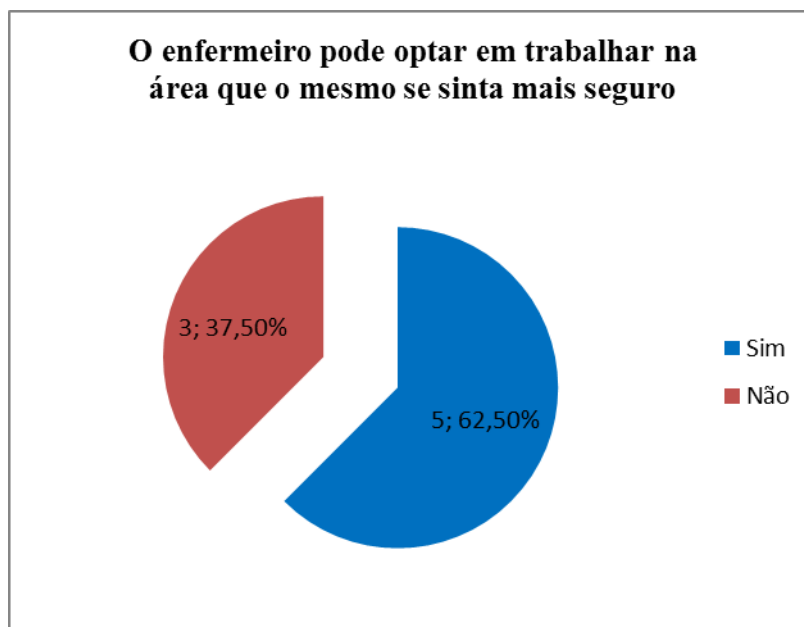


Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

Quando questionado a cerca do enfermeiro poder optar em trabalhar na área que o mesmo se sentisse mais seguro, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes resultados: 62,5% (5 gerentes) responderam que sim; o enfermeiro

pode optar em trabalhar na área que o mesmo se sinta mais seguro, enquanto que 37,5% (3 gerentes) responderam que não.

Gráfico 9: O enfermeiro pode optar em trabalhar na área que o mesmo se sinta mais seguro. Natal/RN, 2010.

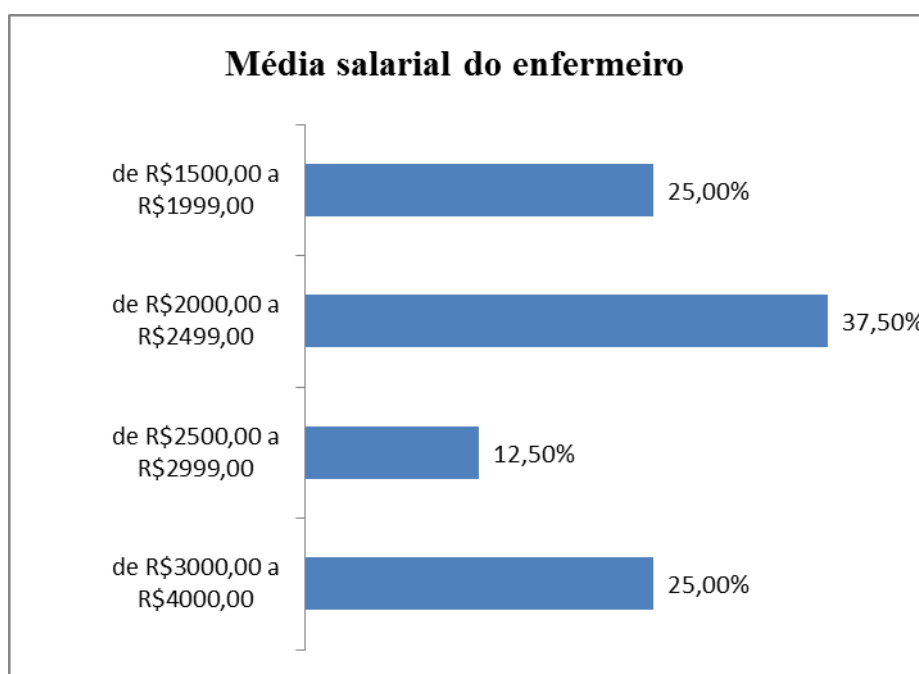


Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

Quando questionado a cerca da média salarial do enfermeiro, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes resultados: 37,5% (3 gerentes) responderam que a média salarial fica entre R\$ 2000,00 e R\$ 2499,00, 25% (2 gerentes) entre

R\$ 1500,00 e 1999,00, 25% (2 gerentes) entre R\$ 3000,00 e R\$ 4000,00 e 12,5% (1 gerente) entre R\$ 2500,00 e R\$ 2999,00.

Gráfico 10: Média salarial do enfermeiro. Natal/RN, 2010.

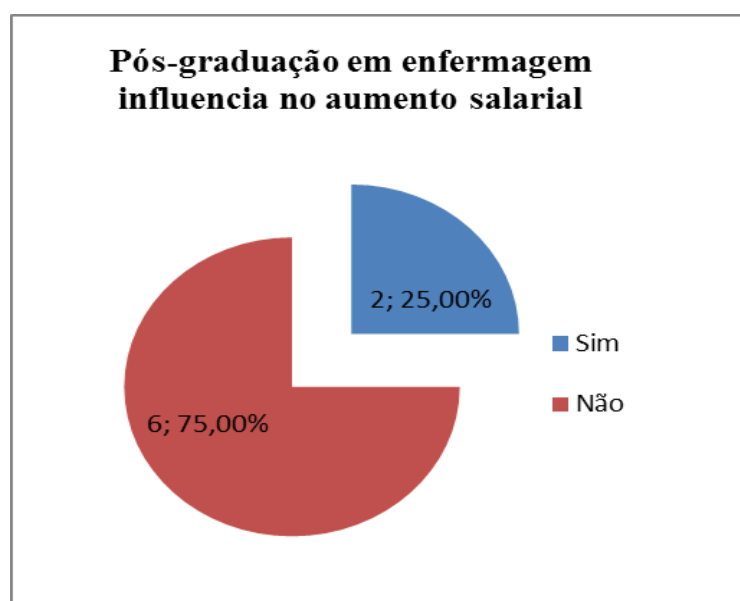


Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

Quando questionado a cerca da influência no aumento salarial quando se possui pós-graduação em enfermagem, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes resultados: 75% (6 gerentes) responderam que possuir pós-graduação em

enfermagem não influencia no aumento salarial, enquanto que 25% (2 gerentes) responderam que sim; possuir pós-graduação em enfermagem influencia no aumento salarial.

Gráfico 11: Pós-graduação em enfermagem influencia no aumento salarial. Natal/RN, 2010.



Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

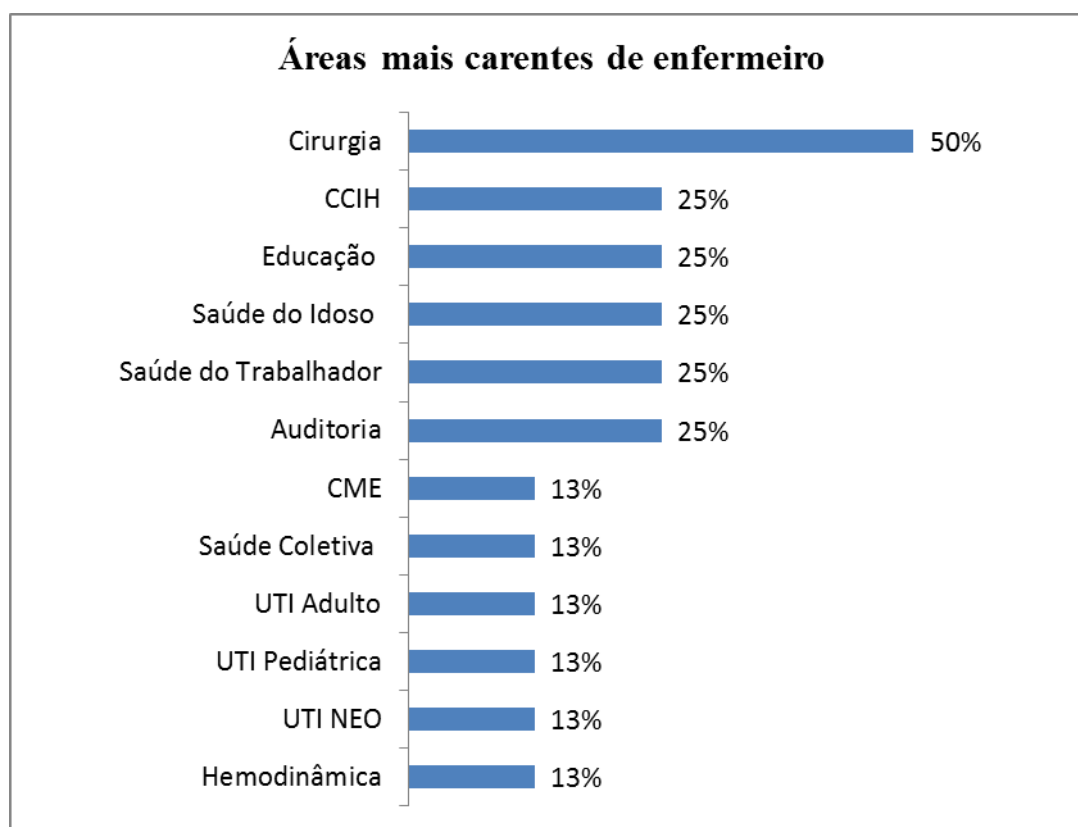
Quando questionado a cerca das áreas mais carentes de enfermeiro, seguindo a ordem de maior para menor prevalência, obtivemos os seguintes resultados: 50% cirurgia, 25% CCIH, 25% educação, 25% saúde do idoso, 25% saúde do trabalhador, 25% auditoria,

13% CME, 13% saúde coletiva, 13% UTI adulto, 13% UTI pediátrica, 13% UTI NEO, 13% hemodinâmica.

Quando questionada, uma das gerentes fez a seguinte observação: “acredito que de acordo com o número de enfermeiros se formando a cada semestre não existe carência”.

Observação: o gerente tinha a liberdade de optar por mais de uma alternativa e de acrescentar outras áreas carentes de enfermeiro, caso jugasse necessário.

Gráfico 12: Áreas mais carentes de enfermeiro. Natal/RN, 2010.



Fonte: Pesquisa Mercado de Trabalho do Enfermeiro – FARN – 2010.

5 CONCLUSÃO

Concluímos que apesar da pós-graduação não influenciar no aumento salarial em instituições privadas, o mesmo tem influência no momento da seleção, ou seja; na conquista do emprego, porém, possuir características como: postura ético/profissional, habilidade na administração de pessoal e interesse na resolutividade de problemas cotidianos foram apontadas com maior frequência que possuir pós-graduação. Também pudemos constatar uma carência de enfermeiros na área de cirurgia.

Pode-se pensar em algumas tendências para o futuro do mercado de trabalho do enfermeiro. Em primeiro lugar, aumentando a oferta poderá ocorrer uma redução do preço do trabalho no mercado. A competitividade aponta para a necessidade de elevar a qualificação da força de trabalho, *via* alternativas de pós-graduação. O aumento da oferta de enfermeiros poderá diminuir as oportunidades no mercado de trabalho para técnicos e auxiliares.

A graduação de enfermagem parece ser uma alternativa de ascensão social e profissional para os componentes da equipe de enfermagem. Estudos mais específicos sobre o perfil dos graduandos de enfermagem poderão oferecer instrumentos para complementação de uma análise prospectiva para este mercado de trabalho.

Acredita-se que o produto desta investigação possa vir a subsidiar a tomada de decisões por uma pós-graduação dos atuais e dos futuros enfermeiros.

6 REFERÊNCIAS

A TURMA de branco está com tudo. **Revista Veja**. São Paulo, n. 2138, nov. 2009. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/111109/turma-branco-esta-com-tudo-p-168.shtml>>. Acesso em: 10 março 2010.

ANTUNES, Camila. Acompanhe o dia a dia de residentes em medicina em São Paulo. **Revista Veja São Paulo**. São Paulo, n. 2026, ago. 2007. Disponível em: <<http://vejasp.abril.com.br/revista/edicao-2026/sangue-suor-adrenalina-vida-dos-medicos-residentes>>. Acesso em: 10 março 2010.

BARROS, A.L.B.L. de; MICHEL, J.L.M. Curso de especialização em enfermagem - modalidade residência: experiência de implantação em um hospital-escola. **Rev.latino-am.enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 1, p. 5-11, jan. 2000.

CAMACHO, A.C.L.F.; SANTO, F.H. do E. Refletindo sobre o cuidar e o ensinar na enfermagem. **Rev.latinoam. enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 9, n. 1, p. 13-17, jan. 2001.

FIGUEIREDO, N. M. A.; AGUIAR, B. G. C. O impacto do curso de especialização nos modos de Residência em Enfermagem. **Enfermeria Global**. n. 6, mai. 2005. Disponível em: <<http://www.un.es/eglobal/>> Acesso em: 03/03/2010.

KOIZUMI, Maria Sunie. A importância da pesquisa para o desenvolvimento profissional. In: CALIL, Ana Maria; PARANHOS, Wana Yeda. **O Enfermeiro e as Situações de Emergências**. 1. ed. São Paulo: Atheneu, 2007.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia Científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

PARA MAIORES de 30. **Revista Ensino Superior**. São Paulo, ano 12, n. 135, pag. 6, dez. 2009.

RODRIGUES, Rosalina Aparecida Partezani; EDMANN, Alacoque Lorenzini; FERNANDES, Josicélia Dumê; ARAUJO, Thelma Leite de. Pós-Graduação em Enfermagem no Brasil e no Nordeste. **Revista Gaúcha de Enfermagem**. v. 28, P. 70-78, 2007.

ROMANI, Giovana. MBAs e especializações tornam-se populares. **Revista Veja**. São Paulo, n. 2154, mar. 2010. Disponível em: <http://vejasp.abril.com.br/revista/edicao-2154/mbas-especializacoes-tornam-se-populares>. Acesso em: 10 março 2010.

SANTOMAURO, Antonio Carlos. Tudo em casa. **Revista Ensino Superior**. São Paulo, ano 12, n. 135, pag. 40-42, dez. 2009.

SANTOMAURO, Antonio Carlos. Demanda veio para ficar. **Revista Ensino Superior**. São Paulo, ano 12, n. 135, pag. 43, dez. 2009.

SERVO, Maria Lucia Silva; OLIVEIRA, Marluce Alves Nunes. A pesquisa e o Enfermeiro com qualidade formal política: caminho para a consolidação da enfermagem como ciência. **Sitientibus**, Feira de Santana, n.33, p.11-21, jul./dez. 2005.

UNIVERSIA. **As modalidades da pós-graduação:** conheça os tipos de programa de cursos de educação continuada. Disponível em: <<http://www.universia.com.br/posuniversitario>>. Acesso em: 10 março 2010.

APÊNDICE

Instrumento de coleta de dados

Instruções de Preenchimento

Observe as instruções apresentadas a seguir antes de aplicar o questionário.

1. As informações deverão ser registradas a tinta.
2. Observe o fluxo das questões.
3. Observe que há questões em que existe a possibilidade de marcar mais de uma alternativa, nesse caso assinale com “X” até quantas forem indicadas.
4. Não deixe nenhuma questão em branco, exceto quando o fluxo indicar salto de questões.
5. Obrigado por sua colaboração.

Questionário Gerências

2.5 - Qual é a média salarial do enfermeiro^a?

- 1 ☐ de R\$1000,00 a R\$1499,00
- 2 ☐ de R\$1500,00 a R\$1999,00
- 3 ☐ de R\$2000,00 a R\$2499,00
- 4 ☐ de R\$2500,00 a R\$2999,00
- 5 ☐ de R\$3000,00 a R\$4000,00
- 6 ☐ Acima de R\$4000,00

2.6 – Ter pós-graduação em enfermagem influencia no aumento salarial?

- 1 ☐ Sim 2 ☐ Não

2.7 – Quais são as áreas mais carentes de enfermeiro? Caso a opção seja clínica, especifique (por exemplo: cardiologia, nefrologia, terapia intensiva, etc).

- 1 ☐ Saúde Coletiva
- 2 ☐ Clínica - _____, _____, _____
- 3 ☐ Cirurgia
- 4 ☐ Obstetrícia
- 5 ☐ Educação
- 6 ☐ Saúde da Família
- 7 ☐ Saúde da Criança
- 8 ☐ Saúde do Adolescente
- 9 ☐ Saúde da Mulher
- 10 ☐ Saúde do Adulto
- 11 ☐ Saúde do Idoso
- 12 ☐ Saúde do Trabalhador
- 13 ☐ Outro _____

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RN
CURSO DE ENFERMAGEM**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Este é um convite para você participar da pesquisa Pós-graduação em enfermagem: uma opção para inserção no mercado de trabalho que é coordenada pela Prof^a M^a Clea Maria da Costa Moreno.

Sua participação é voluntária, o que significa que você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Essa pesquisa procura identificar a influência da pós-graduação em enfermagem para a inserção do enfermeiro no mercado de trabalho em hospitais privados da cidade de Natal/RN e o que o mercado de trabalho atual em Natal/RN busca no enfermeiro a partir da opinião dos gerentes de enfermagem. Consideramos relevante a pesquisa por tratar-se de um tema pouco explorado e necessário para os delineamentos de escolha de pós-graduação dos futuros enfermeiros.

Caso decida aceitar o convite, você será submetido(a): a um questionário individual, contendo 13 perguntas objetivas e subjetivas; das características esperadas de um enfermeiro pelo mercado de trabalho e qual relevância de se ter uma pós-graduação para inserção no mercado de trabalho. Os dados serão coletados em seus respectivos locais de trabalho.

Os riscos envolvidos são mínimos pela sua participação, como algum “desconforto” ao responder o questionário, porém; todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome não será identificado em nenhum momento. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os voluntários, caso haja necessário maiores esclarecimentos, poderá entrar em contato com o pesquisador.

Você terá os seguintes benefícios ao participar da pesquisa: tomar conhecimento das áreas mais carentes de enfermeiros em Natal/RN, assim como; a influência de se ter uma pós-graduação em enfermagem na inserção no mercado de trabalho, e estará contribuindo para elaboração de uma pesquisa cujo tema é pouco explorado e necessário para os delineamentos de escolha de pós-graduação dos futuros enfermeiros.

Se você tiver algum gasto que seja devido à sua participação na pesquisa, você será ressarcido, caso solicite.

Em qualquer momento, se você sofrer algum dano comprovadamente decorrente desta pesquisa, você terá direito a indenização.

Você ficará com uma cópia deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente ao pesquisador Gustavo Luiz Silva da Costa, no endereço Rua Trairi, 703 - Petrópolis ou pelo telefone 8814-0289.

Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFRN no endereço Av. Senador Salgado Filho – Lagoa Nova – Campos Universitário – CEP: 59072-970, Natal/RN - Brasil ou pelo telefone 3215-3135.

Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa Pós-graduação em enfermagem: uma opção para inserção no mercado de trabalho.

Participante da pesquisa: _____

Assinatura: _____



Pesquisador responsável: Gustavo Luiz Silva da Costa

Assinatura: _____

Endereço: Rua Trairí, 703 – Petrópolis. Fone: 8814-0289

Comitê de ética e Pesquisa: Av. Senador Salgado Filho – Lagoa Nova – Campos Universitário – CEP: 59072-970, Natal/RN – Brasil. Fone: 3215-3135