

**Satisfação profissional dos enfermeiros: estudo comparativo
entre enfermeiros a exercer em Portugal e no estrangeiro**

Dissertação de Mestrado: Documento Final

Soraia Tatiana Silva Queirós

ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO
Curso de Mestrado em Direção e Chefia de Serviços de Enfermagem

**SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS ENFERMEIROS: ESTUDO COMPARATIVO ENTRE
ENFERMEIROS A EXERCER EM PORTUGAL E NO ESTRANGEIRO**

**JOB SATISFACTION OF NURSES WORKING IN PORTUGAL AND ABROAD: A COMPARATIVE
STUDY**

Orientada pela:

Professora Doutora Regina Pires

Coorientada pela:

Professora Doutora Margarida Reis Santos

Autora

Soraia Tatiana Silva Queirós

Porto, 2021

AGRADECIMENTOS

A elaboração de uma dissertação de mestrado é, de forma transversal, uma marcante e intensa viagem repleta de desafios, permeada por muita incerteza e que envolve muitas horas de trabalho árduo, pesquisa, reflexão e escrita. No entanto, acaba por nunca ser um processo exclusivamente solitário. É impossível descurar um imensurável sentimento de gratidão perante o indispensável contributo de várias pessoas, quer pelo seu contributo técnico, quer pessoal. Desta forma, esta viagem acaba por não ser só minha, mas também vossa.

Quero começar por expressar a minha profunda gratidão às Professoras Doutoras Regina Pires e Margarida Reis Santos, na qualidade de Orientador e Coorientador desta dissertação de mestrado, por acreditarem em mim e me apoiarem ao longo de todo este percurso. Quero também agradecer a orientação exemplar obtida que pautou por um inexcedível empenho, aliado a uma saudável exigência e rigor. Tenho a agradecer não só a prontidão no constante apoio e permanente interesse, a visão crítica e construtiva, como o profundo conhecimento sobre o tópico abordado, os quais enriqueceram e serviram de norte a este projeto. Obrigado por todo o apoio, sugestões e esclarecimentos, e pela retificação e orientação nos momentos necessários sem nunca me desmotivar.

Um reconhecimento especial vai também para todos os professores da Licenciatura em Enfermagem e do Mestrado em Direção e Chefia de Serviços da Escola Superior de Enfermagem do Porto, os quais me transmitiram um conjunto de competências técnicas e visão cruciais para levar a bom porto esta etapa da minha vida. Ao longo de ambos estes capítulos, fiz também bons amigos, dos quais guardo ótimas recordações. A todos eles quero também deixar o meu obrigada.

A todos os enfermeiros(as) portugueses a exercer em Portugal e no estrangeiro, e que participaram neste estudo ao submeterem a sua resposta ao questionário elaborado, sem os quais não seria possível a sua realização.

Aos meus colegas de profissão e amigos de sempre, Luís e Raquel, estou grata não só pela amizade desde o primeiro dia como também pelos nossos momentos felizes e as nossas longas horas ao telefone que de certa forma, nesta fase, me ajudam a sentir-vos mais perto.

À Ângela Ferreira, na qualidade de responsável de enfermagem do departamento de Urologia e Neurologia da *London Clinic*, gostaria de agradecer a compreensão e flexibilidade que por vezes foi necessária de forma a conseguir conciliar a execução deste projeto com as minhas rotinas laborais.

Aos meus pais, Fernanda e Martinho, a quem dedico este projeto, dedico também um especial agradecimento por terem sempre lutado para me proporcionar as oportunidades que a eles não foram dadas. Agradeço-vos por todos os dias me fazerem sentir o vosso amor e carinho, e por sempre terem acreditado em mim com o vosso apoio incondicional.

Ao meu namorado, Diogo, agradeço o permanente incentivo, disponibilidade e companheirismo ao longo de todo este desafiante percurso.

A todos, o meu muito obrigada.

ACRÓNIMOS

% - (estatístico) Percentagem

α - (estatístico) Alfa de Cronbach

CEISU - Centro de Estudos e Investigação em Saúde da Universidade de Coimbra

DGS - Direção Geral de Saúde

DP - (estatístico) Desvio padrão

EAST-Enf - Escala de avaliação da Satisfação no Trabalho para Enfermeiros

ESEP - Escola Superior de Enfermagem do Porto

et al. - (*et alli*): e outras

H - Hipótese

IASP - Instrumento de Avaliação da Satisfação Profissional

n - (estatístico) Amostra

NHS - National Health Service (congénere do Serviço Nacional de Saúde no Reino Unido)

NMC - Nursing and Midwifery Council (congénere da Ordem dos Enfermeiros no Reino Unido)

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OE - Ordem dos Enfermeiros

OEm - Observatório da Emigração

OMS - Organização Mundial de Saúde

ρ - Coeficiente de correlação de Spearman

PNS - Plano Nacional de Saúde

SBR - Satisfação com Benefícios e Recompensas

SC - Satisfação com a Comunicação

SCT - Satisfação com o Contexto de Trabalho

SER - Satisfação no Relacionamento com a Equipa

SNS - Serviço Nacional de Saúde

SP - Satisfação com as Promoções

SPSS® - Statistical Package for the Social Science®

SRC - Satisfação no Relacionamento com o Chefe

Xmin- (estatístico) Mínimo observável

Xmax - (estatístico) Máximo observável

RESUMO

A satisfação profissional representa não só um papel central na vida dos enfermeiros como simbiótico com a qualidade dos cuidados de saúde prestados pelos mesmos. Quando esta não é alcançada, para alguns, a emigração acaba por ser vista como solução. Em 2019 registou-se um número recorde (4506) de enfermeiros que saíram para o estrangeiro (60% superior a 2018). Mesmo com as barreiras invisíveis impostas pela pandemia, 2020 registou 1230 casos.

Este estudo tem assim como objetivo contrastar duas realidades, comparando os scores de satisfação profissional dos enfermeiros portugueses a exercer em Portugal e no estrangeiro. Complementarmente, visa analisar a correlação da variável dependente referida em função das variáveis independentes sociodemográficas e profissionais para a realidade no estrangeiro. Com este pressuposto, a investigação pretende criar conhecimento novo ao explorar aquilo que é considerada uma falha na literatura e que, com o aumento dos números de emigração na comunidade dos enfermeiros, ganha cada vez mais pertinência.

O objetivo definido é traduzido num estudo transversal, descritivo-correlacional e não experimental através de dados primários recolhidos via formulário online autoadministrado constituído por um questionário sociodemográfico e profissional e pela escala EAST-Enf, disponibilizado entre junho de 2021 e setembro de 2021. A base amostral não probabilística, por conveniência, é constituída por 224 enfermeiros, no ativo da profissão em Portugal (n=154) e no estrangeiro (n=70). A análise estatística foi feita com recurso ao IBM® SPSS® (testes de Kolmogorov-Smirnov, Mann-Whitney, Kruskal-Wallis e correlação de Spearman).

Os resultados da evidência empírica suportam o postulado pelas hipóteses geradas, verificando-se que os enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro apresentam um score superior de satisfação profissional global, bem como em todas as dimensões medidas pela escala adotada, em comparação com aqueles que exercem em Portugal. Não foi, no entanto, encontrada correlação estatisticamente significativa entre as variáveis sociodemográficas e profissionais.

A partir dos resultados, conclui-se que os enfermeiros a exercer no estrangeiro encontram-se mais satisfeitos do que aqueles que exercem a profissão em Portugal. Foi nas dimensões “benefícios e recompensas” e “promoção” onde a diferença foi mais significativa.

Palavras-chave: Satisfação profissional; EAST-Enf; emigração; enfermeiros.

ABSTRACT

Job satisfaction represents not only a central role in the nurses' life but presents a symbiotic relationship with the quality of the nursing care provided. When not achieved, for some, emigration tends to be seen as a solution. 2019 saw a record (4506) of nurses that left Portugal to work abroad (60% higher than in 2018). Despite the invisible barriers imposed by the global pandemic, 2020 saw another 1230 cases.

Thus, this study intends to oppose these two realities, comparing nurses' job satisfaction who are working in Portugal with those who are working in other countries. In addition, aspires to analyze the correlation of the dependent variable with the sociodemographic and professional independent variables. With this assumption, the research aims to create new knowledge by exploring what is considered a failure in the literature which, with the increase in the number of emigrations in the nursing community, is becoming increasingly more pertinent.

The defined objective is translated into a cross-sectional, descriptive-correlational, and non-experimental study using primary data collected via a self-administered online form consisting of a sociodemographic and professional questionnaire and the EAST-Enf scale, available between June 2021 and September 2021. The non-probabilistic sample, obtained by convenience, consists of 224 nurses, actively working in Portugal (n=154) and abroad (n=70). Statistical analysis was performed using IBM® SPSS® (using the Kolmogorov-Smirnov, Mann-Whitney, Kruskal-Wallis tests, and Spearman's correlation).

The results of the empirical evidence support the postulate by the hypotheses, verifying that Portuguese nurses working abroad have a higher overall job satisfaction score compared with those working in Portugal, which was consistent across all dimensions measured by the adopted scale. However, no statistically significant correlation was found between the variables.

From the results, it is concluded that nurses working abroad are more satisfied than those working in Portugal. Was in the "benefits and rewards" and "promotion" dimensions where the difference was most significant.

Keywords: Job satisfaction; EAST-Enf; emigration; nurses.

ÍNDICE

ACRÓNIMOS	6
LISTA DE TABELAS	iii
LISTA DE FIGURAS	iii
INTRODUÇÃO	15
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	20
1.1 Satisfação profissional.....	20
1.1.1 Teorias de Satisfação Profissional	22
1.1.1.1. Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow	22
1.1.1.2. Teoria dos dois fatores de Herzberg.....	23
1.1.1.3. Teoria das expetativas de Vroom	24
1.1.1.4. Teoria da equidade de Adams	25
1.1.2 Satisfação profissional dos enfermeiros	25
1.1.2.1 Estudos da satisfação profissional dos enfermeiros: fatores influenciadores.....	27
1.3 Emigração: o fenómeno	31
1.3.1 Emigração de Enfermeiros Portugueses.....	32
1.3.1.1 Caso de Estudo: Reino Unido	35
1.4 Conclusões do capítulo.....	36
2. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	39
2.1 Objetivos do estudo	39
2.2 Tipo de estudo	41
2.3 Delineamento metodológico - Desenho do estudo.....	42
2.4 Variáveis em estudo	45
2.5 Instrumento de recolha de dados	45
2.6 Processo de recolha de dados.....	49
2.7 Tratamento e análise dos dados	50
2.7.1 Normalização e recodificação dos dados	50
2.7.2 Procedimento estatístico.....	51
2.8.1 População.....	52
2.8.2 Amostra.....	53
2.8.2.1 Exclusões	54
2.8.2.2 Caracterização da amostra	54
2.9 Consistência interna da escala	61
2.10 Hipóteses de Investigação.....	62

2.11 Considerações éticas	63
2.12 Conclusões do capítulo.....	63
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	65
3.2 Comparação dos scores global e individual por dimensão entre as amostras	67
3.3 Diferenças no score global da escala EAST-Enf em relação às variáveis sociodemográficas.....	69
3.4 Conclusões do capítulo.....	71
4. CONCLUSÕES FINAIS E TRABALHO FUTURO	73
4.1 Considerações finais e contribuição.....	73
4.2 Limitações do estudo.....	75
4.3 Propostas de pesquisa futura.....	76
Referências Bibliográficas	78
ANEXOS	83

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Cruzamento dos autores lidos com as temáticas abordadas.....	37
Tabela 2 - Operacionalização das variáveis independentes em estudo	46
Tabela 3 - Participantes do estudo	54
Tabela 4 - Variáveis sociodemográficas e profissionais da amostra A.....	55
Tabela 5 -Variáveis sociodemográficas e profissionais da amostra B.....	58
Tabela 6 - Consistência interna da escala EAST-Enf.....	62
Tabela 7 - Medidas descritivas de EAST-Enf para os enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro.....	65
Tabela 8 - Comparação dos scores global e de cada dimensão da EAST-Enf entre enfermeiros a exercer em Portugal e no Estrangeiro	67
Tabela 9 - Diferenças no score global da EAST-Enf em relação às variáveis sociodemográficas e profissionais nominais dos enfermeiros a exercer no estrangeiro.....	69
Tabela 10 - Correlação (p) entre variáveis sociodemográficas e profissionais quantitativas e o score total da escala EAST-Enf	70

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Dimensões da Satisfação Profissional de acordo com a escala EAST-Enf .	30
Figura 2 - Número de enfermeiros a trabalhar no NHS por Nacionalidade e Percentagem de enfermeiros a trabalhar no NHS por continente	34
Figura 3 - Esquematização do modelo de análise.....	41
Figura 4 - Momentos do estudo prático	43
Figura 5 - Primeiro momento da Etapa 3.....	43
Figura 6 - Segundo momento da Etapa 3.....	44
Figura 7 - Terceiro momento da Etapa 3	44
Figura 8 - Etapas da metodologia adotada na realização da dissertação de mestrado.	44
Figura 9 - Separação entre amostra A e B.....	54
Figura 10 - Distribuição da amostra A em função da idade	56
Figura 11- Box-plot da idade por género	57
Figura 12 - Distribuição da amostra B em função da idade	59
Figura 13 - Box-plot da idade por género	60

INTRODUÇÃO

Portugal tem vivido, nos últimos anos, transformações económicas, sociais e culturais a vários níveis, em que a satisfação profissional é por vezes uma consequência e por outras uma causa. A satisfação profissional é, assim, um fenómeno que apesar de complexo, tem vindo a ser amplamente estudado, e ao qual remetem diferentes instrumentos e teorias com o intuito de conceituá-lo, identificar os fatores que mais o influenciam e avaliar as suas consequências (Sartoreto e Kurcgant, 2017).

Com o intuito de delinear estratégias que impactem positivamente os profissionais, é necessário estudar não só indivíduo, mas também o ambiente circundante. Esta dimensão do comportamento organizacional é de igual forma aplicável às organizações de saúde, sendo mesmo considerado um indicador de qualidade das instituições com enquadramento legal na lei de Bases da Saúde (Lei no 48/90, de 24 de Agosto) e parte integrante do Plano Nacional de Saúde 2012-2016.

No entanto, a avaliação da satisfação dos profissionais, em Portugal, começou a ganhar maior concretização logo desde a década de 90 quando o Centro de Estudos e Investigação em Saúde da Universidade de Coimbra (CEISUC) concebeu o Instrumento de Avaliação da Satisfação Profissional (IASP) para medir níveis de satisfação em áreas como: qualidade do local de trabalho, qualidade de cuidados prestados, melhoria da qualidade e satisfação global. Este instrumento, passou a ser difusamente utilizado na avaliação da satisfação dos profissionais de saúde do Serviço Nacional de Saúde (SNS) e demonstrou ser um instrumento válido e consistente para a avaliação e análise da satisfação profissional. (Passadouro e Ferreira, 2017; Ferreira e Passadouro, 2019).

Horários exigentes, stress constante, conflito trabalho-família, incerteza contratual são um exemplo de fatores que desafiam um equilíbrio frequentemente frágil para muitos enfermeiros (Correia, 2016). A um já sensível e desafiador contexto de trabalho dos profissionais de enfermagem, veio sobrepor-se a presente crise pandémica que se assolou a nível global e veio criar maior sobrecarga e pressão em vários setores públicos e privados, causando maior desgaste laboral, com forte impacto a nível emocional. Este desgaste remete a um processo progressivo e cumulativo que pode comprometer não só a qualidade de vida

e satisfação profissional, mas, subsequentemente, prejudicar a assistência ao paciente e a excelência na qualidade dos cuidados de saúde prestados (Carvalho et al., 2019).

Em sujeição com o presente clima de mudanças de paradigma, deve ser reforçada a percepção dos empregadores que os funcionários representam o seu ativo mais valioso. Para isso, é preciso ter em consideração que a vertente profissional, considerando o seu peso expressivo na vida e rotinas de um indivíduo, complementarmente à satisfação das necessidades financeiras e materiais, tem um impacto direto nas dimensões psicológicas e sociais do mesmo, gerando uma relação simbiótica que influencia positiva ou negativamente o seu bem-estar, realização pessoal e autoestima (Kalinowska, 2020).

É amplamente reconhecido que trabalhadores satisfeitos e motivados são um fator-chave do sucesso das organizações. Desta forma, a satisfação profissional tem sido alvo de uma crescente preponderância como objeto de estudo dada a sua volatilidade, mas também à sua relevância em contextos académicos e práticos, impactando não só os profissionais a nível individual, mas também a nível coletivo, personificado nas organizações onde estes estão inseridos e no desenvolvimento de políticas públicas que potenciem essa mesma satisfação (Millar et al., 2017).

Aprofundar os conhecimentos sobre o nível de satisfação profissional dos trabalhadores permite às equipas de gestão tomar medidas e reorganizar prioridades de forma a irem ao encontro das necessidades das equipas. É difusamente identificado na literatura que um profissional de enfermagem que sinta satisfação profissional, conseguirá melhores resultados de produtividade, maior pontualidade e menor absentismo (quer por motivos físicos quer mentais), maior motivação para prestar um melhor serviço e menor propensão a querer abandonar o presente posto de trabalho (Masum et al., 2016; Potra e Silva, 2016; Silva, 2017).

Quando a decisão de abandonar o posto de trabalho resulta de insatisfação profissional, em certos casos, o profissional pode acabar por ver na emigração uma possível solução. Em outras circunstâncias, como no caso dos recém-licenciados, a emigração é vista como uma resposta natural à escassez de oportunidades profissionais ou melhores perspetivas em relação ao futuro, onde a globalização e facilidade crescente de mobilidade agilizam a ideia. O panorama dos movimentos migratórios tem vindo a sofrer alterações nos últimos anos e a tornar-se cada vez mais proeminente nas sociedades contemporâneas (Peixoto, 2016).

Portugal sempre foi um país de emigrantes, no entanto as características da emigração foram sofrendo alterações ao longo do tempo, assistindo-se, hoje em dia, à saída de profissionais com altas qualificações, nomeadamente, os enfermeiros e isto motivado por diferentes fatores (Maia, 2020). Para este grupo profissional, o Reino Unido tem sido o destino de eleição para emigrar, mas outros países como a Alemanha, têm-se mostrado cada vez mais atrativos para os enfermeiros portugueses. No entanto, apesar destes dados, a informação que existe sobre estes emigrantes e sobre o seu nível de satisfação é ainda escassa (Pires, 2010).

Desta forma, o cerne deste trabalho remete para a questão principal de partida que visa ser respondida: A satisfação profissional dos enfermeiros portugueses é maior em profissionais a exercer em Portugal ou no estrangeiro?

A motivação para a realização do presente estudo resulta na simbiose entre a relevância académica e prática da temática, com a sua pertinência no âmbito do mestrado de direção e chefia de serviços de enfermagem e, por fim, complementado com uma motivação profissional por parte do autor. Em resumo do que foi mencionado previamente, na última década, foram vários os estudos teóricos e empíricos que tiveram a satisfação profissional como o seu objeto de estudo, sendo esta considerada uma variável indispensável para a melhoria do funcionamento das organizações (Dinis & Fronteira, 2015).

Em resposta a um cenário de futuro especulativo, onde o aumento da esperança de vida levará, por conseguinte, a um aumento do número de pessoas a necessitar de cuidados de saúde, é crítico garantir que os serviços prestadores de saúde como o SNS funcionam de forma eficiente e com qualidade, o qual apenas será possível se os seus profissionais se sentirem motivados, envolvidos e satisfeitos profissionalmente. Assim, o presente estudo ganha pertinência no sentido em que se pretende aprofundar o estudo da satisfação profissional dos profissionais de enfermagem em diferentes envolventes, visando contribuir subsequentemente para a implementação de políticas de melhoria nas organizações e para a segurança e qualidade dos cuidados.

Apesar de uma reconhecida necessidade de aumentar o número de profissionais de enfermagem em diferentes áreas do Serviço Nacional de Saúde (SNS), temos assistido a um

êxodo destes mesmos profissionais para países estrangeiros. Em comunicado¹ (realizado em janeiro de 2020), a Ordem dos Enfermeiros, informou que “mais de quatro mil Enfermeiros solicitaram à Ordem dos Enfermeiros a declaração para efeitos de emigração em 2019, um número recorde que triplica em relação a 2017 e representa um aumento de 64% face a 2018”, afirmando-se como a maior vaga de emigração de sempre ao nível da enfermagem em Portugal e que demonstra uma tendência crescente alarmante que, de acordo com a Bastonária da OE espelha “a forma como os profissionais são tratados” e que, “no estrangeiro, os Enfermeiros têm a formação e a especialidade pagas, têm, efetivamente, uma carreira com diferenciação salarial, mas, acima de tudo, são reconhecidos e acarinhados”, tudo fatores interligados à satisfação profissional. É preciso considerar, no entanto, que a satisfação profissional tem caráter subjetivo individual e envolve a autoavaliação que o profissional faz da sua realização profissional com base em expectativas, necessidades e valores individuais (Silva, 2017).

Na última década, inúmeros estudos teóricos e empíricos tiveram a satisfação profissional dos enfermeiros como o seu objeto de estudo, sendo esta considerada uma condição imprescindível para a melhoria do funcionamento das organizações prestadora de cuidados de saúde (Dinis & Fronteira, 2015). Estes estudos, foram, no entanto, sempre realizados em contexto específicos, verificando-se num primeiro momento de investigação uma lacuna relativa à reflexão sobre a satisfação profissional de enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que, dado ao número crescente de amostra desta população, torna cada vez mais pertinente que seja igualmente alvo de estudo. Complementarmente, verificou-se que não existe teorização traduzida num estudo comparativo entre as duas realidades. Este estudo ganha assim, derivado dessa vertente, uma maior preponderância, visando, deste modo, criar conhecimento novo.

O conhecimento descrito é pertinente para as organizações de saúde, nomeadamente, no que se refere à sua influência nas diversas variáveis organizacionais, dando a possibilidade e os instrumentos que permitam às equipas de direção e chefia delinear as políticas e comportamentos que podem potenciar, direta e indiretamente, a satisfação profissional das suas equipas. As equipas de direção e chefia de enfermagem representam um papel preponderante como agentes de mudança e promotores de uma cultura de qualidade e

¹ Fonte: <https://www.ordemenfermeiros.pt/noticias/conteudos/pedidos-de-enfermeiros-ultrapassam-os-4-mil-em-2019/>

excelência, sendo um dever do enfermeiro gestor ter em mente a promoção diária da melhoria contínua e desenvolvimento de comportamentos que tenham na sua génese uma cultura de qualidade (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), 2017). É assim importante não só sensibilizar enfermeiros gestores para a temática, mas também, dado o seu papel como agente influenciador da satisfação profissional dos membros integrantes das suas equipas, contribuir para dotá-los de conhecimento mais profundo sobre a temática de forma que possam atuar adequadamente.

Por fim, este projeto representa também uma motivação pessoal do autor na qualidade de profissional de enfermagem a exercer presentemente a profissão no estrangeiro (Reino Unido), fomentando assim a curiosidade pessoal relativamente à perceção geral dos colegas profissionais que se encontram correntemente emigrados em comparação com os colegas a exercer a profissão em Portugal e perceber como a variável de estudo é impactada em função das características sociodemográficas e profissionais.

Desta forma, e com o intuito de satisfazer na sua totalidade a finalidade-mãe deste estudo, deve ser procurada uma resposta à questão de partida (identificada na secção anterior) de uma forma global, como também inferidas conclusões sobre as condicionantes e os principais agentes influenciadores da satisfação profissional dos enfermeiros de forma individual. Estas variáveis que caracterizam o objetivo de estudo serão identificadas através de uma revisão da literatura atual e centralizada na temática em apreço, visando dois focos de revisão: a satisfação profissional e a emigração.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

A revisão de literatura apresentada neste capítulo aborda as principais contribuições teóricas relevantes para o estudo da satisfação profissional, enfatizando com maior especificidade o estudo da mesma no âmbito do exercício da prática profissional no ramo da enfermagem. Neste seguimento, serão apresentadas definições claras para os conceitos gerais relacionados com a temática em apreço e, conforme referido no capítulo prévio, serão escrutinadas as mais relevantes e atuais hipóteses, teorias e modelos que caracterizam ou explanam as condicionantes da variável principal em estudo, a satisfação profissional dos enfermeiros. Desta forma, o foco principal deste capítulo é estabelecer uma ligação lógica e simbiótica entre o fundamento teórico e o estudo empírico, criando, simultaneamente, uma base que sustente de forma sólida os passos seguintes da investigação em curso.

Este segundo capítulo encontra-se organizado em três subcapítulos principais que visam uma reflexão teórica sobre dois focos de estudo: a satisfação profissional e a emigração, e uma secção dedicada às conclusões inferidas. Por conseguinte, no subcapítulo 1.1 analisa-se a satisfação profissional numa perspetiva global, escrutinando as principais teorias da satisfação profissional desenvolvidas ao longo do tempo. E, de seguida, aprofunda-se a referida variável (satisfação profissional) à unidade de estudo (o enfermeiro(a)), elucidando o leitor sobre as conclusões inferidas daqueles que são os estudos mais recentes identificados na revisão bibliográfica. O subcapítulo 1.2 contribui com a identificação de conceitos e análises referentes ao fenómeno emigração, partindo de uma base geral até ao nível da unidade de estudo, explanando um caso de estudo específico, a emigração de enfermeiros portugueses para o Reino Unido. Por fim, no subcapítulo 1.3 é efetuada uma síntese das principais conclusões do capítulo.

1.1 Satisfação profissional

A satisfação profissional é um tema relevante sendo que, nos últimos anos, foram realizados diversos estudos com esta problemática como pano de fundo, sendo esta vista como imprescindível para o melhor funcionamento das organizações. É entendida como uma ferramenta importante para a gestão de recursos humanos que contribui para o bom funcionamento das organizações e dos trabalhadores, tendo consequências na qualidade de vida laboral e daí existir também um largo interesse para a compreensão dos fatores que

conduzem à satisfação ou insatisfação profissional, do impacto que tem para as organizações e para o bem-estar dos trabalhadores.

Ao ir à procura de uma definição para a satisfação profissional, constata-se que não existe uma única definição, havendo diversos autores que ao longo dos anos foram propondo diferentes definições para este conceito. Segundo Martinho (2015, p.26), a satisfação profissional é um fenómeno complexo, relacionado a um “estado emocional ou a uma atitude face ao trabalho e às experiências no determinado contexto laboral”. Para Locke (1976) e Brief (1988), denominada como uma emoção ou conjunto de sentimentos, enquanto que, para Spector (2003) é definida como uma atitude. (Silva & Potra, 2016)

Segundo Fraser (1983), a satisfação profissional define-se como um conjunto de dimensões, em que umas proporcionam mais satisfação ou são mais aceitáveis do que outras, sendo influenciada por características internas e externas ao ambiente laboral, sofrendo alterações ao longo do tempo. Com isto, a satisfação profissional surge a partir do momento em que o trabalhador se apercebe que os benefícios do trabalho superam os seus custos por uma margem considerada adequada às suas circunstâncias.

Também Graça (1999), define a satisfação no trabalho como resultado da avaliação que a pessoa faz periodicamente no que diz respeito à realização dos seus valores, necessidades, preferências e expectativas profissionais e Lima e Mesquita (1996) referem a satisfação profissional como associada à individualidade de cada trabalhador, ao seu bem-estar físico e emocional, à qualidade de vida e à esfera organizacional.

Como é possível compreender, a satisfação profissional tem sido alvo de um crescente interesse ao longo dos anos por parte de investigadores, muito motivados pelas consequências que esta possui na saúde e qualidade de vida dos profissionais e das organizações, influenciando a produtividade. Resumindo, este é um conceito complexo que envolve uma conjuntura organizacional, pessoal e ambiental que se reflete nas atitudes e estado emocional face ao trabalho.

1.1.1 Teorias de Satisfação Profissional

O conceito de satisfação profissional, como vimos, é subjetivo e dependente de diversos fatores, daí não ser possível obter uma definição única e universal.

Várias teorias foram elaboradas sobre este tema com o intuito de encontrar um modelo que se adaptasse a todos os trabalhadores e profissões. No entanto, não é possível obter um modelo universal pois o comportamento humano é complexo, onde cada um de nós tem diferentes vivências, expectativas e aspirações que influenciam a forma como cada um interpreta e interage com o ambiente à sua volta. Com isto, várias teorias e modelos foram desenvolvidos e todos se complementam e são fundamentais para melhor compreender este conceito tão importante.

Tendo o supracitado em mente, e de forma a conhecer melhor as diferentes teorias que foram sendo desenvolvidas para compreender os fatores que conduzem à satisfação profissional, iremos aprofundar algumas delas.

1.1.1.1. Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow

A teoria desenvolvida por Maslow em 1954, pressupõe a existência de uma hierarquia de necessidades sendo a satisfação resultante da resposta que o indivíduo obtém em relação às suas necessidades. Este autor sugere que as necessidades humanas formam uma hierarquia de cinco níveis que vão desde as necessidades básicas/fisiológicas como a fome, sede, sono, evitamento da dor e desejo sexual, as necessidades de segurança, ou seja, a proteção relativamente ao meio e a busca por um ambiente estável e seguro, as sociais, onde se encontram o desejo de associação, participação e aceitação por parte dos outros, as de estima que é o desejo de realização e de competência e o estatuto e desejo de reconhecimento e por fim as de autorrealização que pressupõe a realização do potencial de cada um e a concretização das capacidades pessoais.

Estas diferentes necessidades são depois agrupadas em dois grupos: o grupo das necessidades básicas ou de baixo nível (fisiológicas e de segurança) e o grupo das necessidades mais complexas ou de alto nível (sociais, estima e de autorrealização).

Para representar a sua teoria, Maslow utilizou uma pirâmide querendo com isto demonstrar que a satisfação das necessidades ocorre de uma forma hierárquica, indicando que só depois das necessidades básicas estarem satisfeitas é que se pode ascender na hierarquia para a satisfação das necessidades mais complexas. (Ferreira, 2011)

A teoria de Maslow foi uma das mais citadas, ensinadas e utilizadas para abordar a satisfação profissional, no entanto, com o passar do tempo, esta teoria foi-se tornando menos popular com a crescente ênfase nos processos cognitivos. (Ferreira, 2011)

1.1.1.2. Teoria dos dois fatores de Herzberg

Para esta teoria, o comportamento humano e o seu grau de motivação são influenciados por dois grandes grupos de fatores:

- Fatores de satisfação ou de motivação: Intrínsecos à natureza e experiência do trabalho e que promovem a satisfação profissional.
- Fatores de insatisfação, manutenção ou higiênicos: Extrínsecos ao trabalho e que se não satisfeitos conduzem à insatisfação.

Herzberg et al. (1959) sugerem que uma pessoa pode estar, de forma simultânea, satisfeita e insatisfeita no trabalho, concluindo que a satisfação e insatisfação com o trabalho não são conceitos opostos. Com isto, pressupomos que se o ambiente de trabalho de uma organização for precário, promover o funcionário não o irá satisfazer e se o ambiente de trabalho for saudável, mas esta não promover os fatores que geram satisfação nos funcionários, o funcionário não se sentirá totalmente satisfeito. (Ferreira, 2011)

Esta teoria, segundo Tosi et al. (1986), é útil para a tomada de decisão de um gestor porque permite-lhe compreender em que aspetos se deve focar para melhorar a satisfação profissional dos seus funcionários, ou seja, se um funcionário apresentar como principal problema a sua insatisfação, o gestor poderá focar-se nos fatores denominados “higiênicos” de forma a melhorá-los e assim aumentar a satisfação do seu funcionário. Se a insatisfação

estiver relacionada com o desempenho, aí o gestor deverá apostar nos fatores de motivação para assim aumentar a satisfação do funcionário. (Ferreira, 2011)

Para além disto, esta teoria permitiu que se comesasse a dar maior importância ao papel do crescimento psicológico para a satisfação profissional e que se compreendesse que esse mesmo crescimento advém do próprio trabalho. (Ferreira, 2011) No entanto, também sofreu algumas críticas no que diz respeito à divisão entre o que são fatores motivadores e o que são fatores higiénicos pois, por exemplo, outros autores verificaram nos seus estudos que existiam aspetos classificados por Herzberg como motivadores e outros como de “higiene” em que ambos eram responsáveis tanto pela satisfação como pela insatisfação.

1.1.1.3. Teoria das expectativas de Vroom

Para Vroom (1964) a satisfação profissional resulta das expectativas que a pessoa tem em relação ao trabalho e dessas mesmas expectativas serem satisfeitas, como por exemplo, a expectativa de obter uma recompensa. Ora, o processo de motivação de um indivíduo terá de ser explicado tendo em conta os seus objetivos, das opções e das expectativas que cada um tem de atingir esses objetivos.

A teoria das expectativas pressupõe a existência de três forças básicas que influenciam a ação e desempenho de um indivíduo e estas são a expectativa, ou seja, a perspetiva de que uma determinada ação conduzirá ao resultado pretendido, a instrumentalidade que se refere à perceção de obter uma recompensa com um determinado resultado e a valência que é a importância que a pessoa atribui à recompensa obtida através do seu desempenho. Se um destes três elementos não estiver presente, a motivação não está presente. Se todos estes elementos estiverem presentes, aí a motivação será elevada. (Correia, 2016)

A força expectativa, como um dos três pilares desta teoria, varia conforme o sexo da pessoa, com as suas condições pessoais e sociais e com expectativas desenvolvidas anteriormente. (Ferreira, 2011)

1.1.1.4. Teoria da equidade de Adams

A teoria da equidade fundamenta-se na comparação social no trabalho, ou seja, na percepção que cada um tem sobre se os benefícios que obtém do seu trabalho são justos ou razoáveis quando comparados com outras pessoas em situações idênticas. As pessoas sentem-se motivadas sempre que esperam receber uma compensação justa pelo seu trabalho seja esta de forma monetária, reconhecimento público, promoção, transferências ou outras. (Correia, 2016)

Com isto, quando a pessoa percebe que a compensação que está a obter é justa, continua a contribuir de igual forma, assim como, se a compensação for maior do que aquela que outros em situação idêntica recebem, a pessoa tende a esforçar-se mais. O contrário também acontece, ou seja, se a recompensa for considerada injusta, a pessoa sente-se desmotivada e insatisfeita, reduzindo a sua contribuição para a organização. (Ferreira, 2011)

1.1.2 Satisfação profissional dos enfermeiros

A satisfação profissional dos enfermeiros tem sido alvo de estudo ao longo dos anos pois, sendo a Enfermagem uma profissão de contacto direto com as pessoas, é de extrema importância que as organizações se empenhem em identificar as necessidades dos enfermeiros e encontrar estratégias de resposta às mesmas, no sentido de incrementar a satisfação profissional, a qual impacta na melhoria da qualidade do exercício profissional.

Nos estudos de Baumann (2007), João (2013) e Siqueira (1995) sobre a satisfação profissional dos enfermeiros, constatou-se que fatores que contribuíam para a satisfação dos enfermeiros com o trabalho eram a liderança, a autonomia e o trabalho em questão. Também Lu, Barribal, Zhang e While (2011) identificaram como fatores de satisfação com a profissão: as relações estabelecidas com os utentes, com os colegas de trabalho, com os gestores e com o trabalho em si; as condições de trabalho; a interação; a carga de trabalho; o horário e os turnos; o desafio que o trabalho representa; as rotinas; exigências e recompensas psicológicas; o crescimento pessoal e a promoção; o controlo e a responsabilidade; a autonomia e a participação no processo de decisão; a segurança no trabalho; o estilo de liderança e as políticas organizacionais.

O estudo de Carvalho (2010), demonstrou que 75,10% dos enfermeiros se encontravam satisfeitos com as chefias, com as capacidades organizacionais e profissionais dos seus chefes e com a relação estabelecida entre eles. Para além disto, 91,97% dos enfermeiros estavam insatisfeitos com o salário e 79,03% apresentavam insatisfação com as oportunidades de promoção. (13) Estes dados denotam a insatisfação dos enfermeiros em relação à discrepância entre os seus salários e a carga de trabalho que possuem, as suas capacidades profissionais e com os esforços para prestar os melhores cuidados possíveis.

Moura, (2012), no seu estudo intitulado de “satisfação dos profissionais de enfermagem” refere que os enfermeiros de género masculino se apresentaram ligeiramente mais satisfeitos do que os de género feminino e que os profissionais de faixa etária mais elevada estavam quase sempre mais satisfeitos que os de faixas etárias mais baixas. Para além disso, este autor concluiu também com a sua pesquisa que os enfermeiros que não prestam cuidados diretos aos utentes exibiam sempre uma satisfação maior, embora que ligeira, do que os enfermeiros que prestam cuidados diretos e que aqueles que possuem horário fixo estão mais satisfeitos que os com horário por turnos.

No estudo realizado em 2016 por Correia, concluiu que, em média, os enfermeiros encontram-se insatisfeitos sendo as dimensões do salário, excesso de trabalho, progressão e reconhecimento, as que contribuem para esta insatisfação. Já as dimensões onde os enfermeiros estão mais satisfeitos são na responsabilidade, na natureza do trabalho e na relação com os colegas e chefias. Estas conclusões vão de encontro a outras obtidas noutros estudos, mostrando que os enfermeiros estão insatisfeitos com a remuneração que auferem tendo em conta a responsabilidade que tem no seu dia a dia de trabalho e as competências e qualificações que possuem.

Nunes, (2017) na sua pesquisa intitulada “Satisfação com o trabalho: a perceção dos enfermeiros perioperatórios da unidade local de saúde do nordeste” mostrou que os enfermeiros que possuem mais habilitações, como por exemplo, mestrado, encontram-se menos satisfeitos que aqueles com menos habilitações; os enfermeiros que realizam turnos consecutivos e fazem mais horas extraordinárias são mais insatisfeitos e que aqueles que não se encontram satisfeitos com o reconhecimento social da profissão, também se encontram mais insatisfeitos com o trabalho.

Para além destas conclusões, este estudo foi tentar perceber se algumas conclusões inferidas por estudos realizados em anos anteriores ainda se verificavam e concluiu que os mesmos ainda se encontram atuais, por exemplo, os enfermeiros continuam insatisfeitos com a carreira profissional de enfermagem (90,9%) e com a sua remuneração (96,5%). Concluiu ainda que os enfermeiros não estão satisfeitos com a direção de enfermagem dos seus locais de trabalho (53,9%) e com os sindicatos que representam a profissão (80,6%) mas encontram-se de uma forma geral satisfeitos com os seus chefes (43,4%) e com a Ordem dos Enfermeiros (55,5%).

Portanto, avaliar a satisfação dos enfermeiros com o trabalho é fulcral para a melhoria da prestação de cuidados aos utentes e para a melhor relação do enfermeiro com a organização da qual faz parte. A avaliação da satisfação profissional dos trabalhadores nas organizações de saúde, nomeadamente os enfermeiros, é um dado relevante para a gestão dos recursos humanos, sendo um dos critérios de avaliação periódica da qualidade do Serviço Nacional de Saúde (SNS) (Lei nº48/90 de 24 de Agosto, 1990).

O conhecimento sobre a satisfação dos enfermeiros com o seu trabalho e dos fatores que a influenciam permite aos gestores a adoção de estratégias de promoção da satisfação profissional e a gestão dos fatores que interferem com a mesma, tais como a produtividade, o absentismo, a rotatividade, o abandono do trabalho e a segurança do utente. (Silva & Potra, 2016) Assim, as organizações poderão tomar decisões mais sólidas para a prevenção e resolução de problema dos seus funcionários e monitorizar, gerir e compreender melhor as atitudes dos mesmos. (Ferreira, 2011)

1.1.2.1 Estudos da satisfação profissional dos enfermeiros: fatores influenciadores

Nos últimos anos, foram realizados inúmeros estudos com o intuito de avaliar o nível de satisfação dos enfermeiros portugueses e quais os fatores com os quais os enfermeiros se encontram mais ou menos satisfeitos.

Para Martinho (2015) e Moura, Brás, Anes e Ferreira (2016) as variáveis sociodemográficas e profissionais têm uma relação direta com a satisfação profissional dos enfermeiros. Martinho (2015) concluiu que os enfermeiros com horário fixo, que integram os quadros da instituição e que exercem a profissão no setor privado, são os que se encontram mais satisfeitos. Já Moura et al. (2016) concluíram que os enfermeiros de faixas etárias mais elevadas e casados são os que se encontram mais satisfeitos.

Na pesquisa de Ayamolowo et al. (2013), realizada na Nigéria, demonstrou que existe uma relação significativa entre o ambiente de trabalho e a satisfação com o trabalho, sendo que os enfermeiros que participaram no estudo consideraram o seu ambiente de trabalho como mediano, sendo que os fatores em que apresentavam maior satisfação foram as práticas de gestão e o suporte estrutural, em detrimento do reconhecimento profissional e desenvolvimento da carreira, sendo estes os fatores que mais causam insatisfação.

Ayamolowo et al. (2013) chegaram à conclusão de que os enfermeiros apresentam níveis baixos de satisfação e isto deve-se às políticas organizacionais, ao salário, relações interpessoais e outras condições gerais do trabalho e que se encontram mais satisfeitos com a natureza do trabalho e com o alcance de objetivos. Este estudo coloca também a possibilidade de a insatisfação profissional ser a explicação para os elevados níveis de emigração dos enfermeiros e consequente escassez de profissionais no país.

A confiança, a coesão, a proximidade, as relações sociais no trabalho, o trabalho em equipa e o tempo disponível para a prestação de cuidados são fatores essenciais para a satisfação profissional dos enfermeiros. Oportunidades de formação e progressão, autonomia e responsabilidades no trabalho são outros fatores relacionados com uma maior satisfação. (Silva & Potra, 2016)

A estabilidade do vínculo profissional, ou seja, ter um contrato a tempo inteiro ou sem termo, está relacionada com uma maior satisfação profissional, enquanto quanto maior for a qualificação do enfermeiro, menor a probabilidade de apresentar uma satisfação profissional elevada. (Silva & Potra, 2016)

Um ambiente de trabalho de confiança (entre pares e entre chefes e seus subordinados) implica uma maior tendência para os enfermeiros se apresentarem satisfeitos e prestarem

cuidados de elevada qualidade (Shin & Lee, 2016), sendo que a insatisfação profissional leva a uma qualidade de prestação de cuidados baixa. (Lu et al., 2015).

No que diz respeito ao ambiente de trabalho em que os enfermeiros estão inseridos, Teixeira e Barbieri (2015) concluíram que organizações que criam ambientes de trabalho onde os enfermeiros se sentem empoderados, gera sentimentos de satisfação profissional e de compromisso organizacional, pois enfermeiros que se sentem satisfeitos apresentam menor intenção de abandonar a organização em que se encontram inseridos.

Os enfermeiros gestores apresentam um papel fundamental neste ponto, pois através do estilo de liderança que adotarem, criarão um ambiente de trabalho mais ou menos empoderador para a sua equipa e isso terá um peso fulcral para empenho e consequente satisfação dos enfermeiros. Com isto, a intenção de permanecer na organização é mantida ou reforçada, levando a menos rotatividade e intenção de sair. (Silva & Potra, 2016)

Enfermeiros que se sentem empoderados no seu ambiente de trabalho são mais capazes de oferecer uma melhor qualidade nos cuidados prestados, pois trabalhadores satisfeitos tem um melhor desempenho e são mais produtivos. (Lorber & Savic, 2012)

Outros fatores identificados como preditores da satisfação profissional são a confiança, relações interpessoais no trabalho, o trabalho em equipa, o tempo disponível para a prestação de cuidados, assim como, a autonomia no local de trabalho, as oportunidades disponíveis de formação e desenvolvimento. (Silva & Potra, 2016) Estudos realizados noutros países, que também procuraram identificar os fatores que conduzem à satisfação dos enfermeiros, concluíram que os preditores mais importantes eram boa relação de equipa, salário, reconhecimento por parte dos seus superiores, oportunidades de promoção e de desenvolvimento académico, encorajamento por parte do seu chefe, boas condições de trabalho, desafios profissionais, independência e tempo livre. (Lorber & Savic, 2012)

Para além destes fatores, também foram identificados como mediadores da satisfação do trabalho a auto estima, emoções positivas, empoderamento psicológico/estrutural e comprometimento organizacional/profissional, o que leva a que para que se crie um ambiente de trabalho encorajador e motivador para os enfermeiros, os enfermeiros gestores terão de criar estratégias que promovam todos estes mediadores, ou seja, tem de atuar de uma forma holística para assim abranger as questões não só relacionadas com o ambiente

de trabalho em si mas também, criar estratégias do ponto de vista psicológico e profissional, tais como estratégias de coping, ações para reduzir o bullying no local de trabalho, envolver os enfermeiros nas tomadas de decisão e apoiá-los nas mudanças que se vão experienciando na organização. Isto também mostra que as estratégias adotadas pelos enfermeiros gestores devem ser específicas para o contexto e cultura em que estão inseridos pois, uma única estratégia pode não ser apropriada para todo o pessoal. (Lu et al., 2019) Recentemente Ferreira e Loureiro (2012) criaram uma escala de avaliação da satisfação no trabalho para enfermeiros (EAST-Enf), que subdivide a variável central em diferentes dimensões (Figura 1).



Figura 1 - Dimensões da Satisfação Profissional de acordo com a escala EAST-Enf

Com isto, é possível compreender que a satisfação profissional dos enfermeiros engloba diferentes dimensões tais como, as condições de trabalho, as relações interpessoais no trabalho, a natureza do trabalho e da organização, as suas políticas, a remuneração, a possibilidade de crescimento pessoal e profissional, o reconhecimento e a segurança (Spector, 1997), e que o trabalho não supre só as necessidades financeiras de cada um, mas também as necessidades psicológicas e emocionais. Se um enfermeiro estiver satisfeito com o seu trabalho, estará mais envolvido na organização e prestará melhores cuidados aos seus utentes e assim sendo, terá menor intenção de sair da organização.

1.3 Emigração: o fenómeno

Emigrar advém do termo em latim “emigrare” que significa “sair de” e implica o separar de tudo aquilo que a pessoa conhece, é o sair da sua zona de conforto. (Albuquerque, 2016)

A emigração é um fenómeno global, que sempre existiu, embora com diferentes características que se foram alterando ao longo do tempo, devido à crescente necessidade de permuta de competências entre diferentes países. Nos primeiros tempos, o indivíduo que emigrava era maioritariamente do sexo masculino, sem habilitações profissionais específicas e a passar dificuldades económicas. Muitas vezes iam sozinhos, sem a família e não tencionavam regressar. Isto deveu-se à falta de emprego, salários baixos, e baixos níveis de qualificação no trabalho. (Albuquerque, 2016)

A migração é uma transição de enorme complexidade pois prolonga-se no tempo e envolve várias componentes como pessoais, culturais e ambientais. Por isto, esta é uma das transições mais difíceis de estudar e acompanhar. (Albuquerque, 2016) As características e a forma como a pessoa responde à transição é influenciada por diferentes fatores tais como, se a migração foi planeada ou não, voluntária ou não, se é temporária ou permanente. Um indivíduo que emigrou por opção e planeou essa mesma migração, irá adaptar-se mais facilmente do que alguém que é forçado a fazê-lo.

No entanto, alguns dos eventos críticos comuns são a decisão de emigrar, o processo de chegada, adaptação ao novo país ou eventos de saúde/doença. O grau de preparação que a pessoa tem antes de emigrar e o suporte no país para o qual emigra, são de extrema importância para que o percurso seja saudável. (Albuquerque, 2016)

Hoje em dia, as pessoas que mais emigram são aquelas que possuem formação académica superior e as razões apontadas para tal, prendem-se com a falta de oportunidades no nosso país, a crise económica que se viveu principalmente no ano de 2008, o aumento do desemprego e os salários baixos. (Albuquerque, 2016)

A facilidade de mobilização de pessoas no espaço europeu facilita ainda mais a migração destes profissionais assim como a oferta de melhores condições de trabalho e de vida. (Albuquerque, 2016) Também, o poder fazer aquilo que se gosta e para o qual se estudou é

um grande fator que faz com os profissionais qualificados deixem o seu país e abracem uma nova aventura num país diferente.

Os enfermeiros também não fugiram à regra e foram, ao longo dos anos, procurando a oportunidade de exercerem a sua profissão no estrangeiro, sendo que em 2014, período de crise económica no nosso país, estavam inscritos na ordem dos Enfermeiros do Reino Unido, 3155 enfermeiros portugueses. Mesmo que estes dados sejam de 2014, nos dias que correm, os enfermeiros no estrangeiro continuam a ter uma expressão bastante significativa (Observatório de emigração, 2014).

1.3.1 Emigração de Enfermeiros Portugueses

Nos últimos anos, temos assistido a um aumento do número de enfermeiros que optam por sair do nosso país em busca de melhores condições de trabalho e consequentemente de vida. Isto deve-se, não só à situação laboral da Enfermagem em Portugal, mas também, à crescente procura de mão de obra qualificada de outros países, que aproveitam o desemprego dos enfermeiros em Portugal para os recrutar para os seus países (Lu et al., 2019).

As causas que levam à emigração dos enfermeiros portugueses são diversas e dinâmicas: o desemprego, a procura do primeiro emprego, o poder exercer a profissão de enfermagem e não ter de ter um emprego noutra área por não conseguir encontrar na sua área de formação, a impossibilidade de progredir na carreira são as principais causas que levam os enfermeiros a procurar emprego noutro país. (Lu et al., 2019)

A emigração não é exclusiva dos recém-licenciados ou de profissionais com poucos anos de experiência. Também enfermeiros com anos de atividade profissional, com altas qualificações, deixam para trás o que tinham à procura de algo melhor e de reconhecimento. Além das diferenças salariais, a possibilidade de progressão tanto académica como profissional, são grandes incentivos para a emigração pois, nos países recrutadores, há um constante incentivo para a formação académica e profissional, tendo os enfermeiros oportunidade de fazerem cursos participados pela instituição e com facilidades em

relação ao horário de trabalho, ou seja, as horas de estudo são reconhecidas e pagas como horas de trabalho. (Pereira, 2016)

Também as horas extraordinárias que cada vez mais vemos a serem exigidas aos enfermeiros portugueses que trabalham em Portugal, que não são remuneradas, mas geridas através de banco de horas que raramente podem ser usufruídas pela escassez de pessoal, gera insatisfação e desmotivação nos enfermeiros. Por conseguinte, os enfermeiros sentem que a sua insatisfação não é valorizada, tal como as suas sugestões e necessidades não são ouvidas, levando-os à procura de um local de trabalho onde possam ser ouvidos e reconhecidos. (Pereira, 2016)

A emigração surge assim como uma solução para o problema dos enfermeiros, permitindo-lhes ter melhores condições de vida e melhores oportunidades em relação às suas carreiras. A facilidade com que hoje em dia, há acesso a informação, permite aos enfermeiros comparar as diferentes ofertas de outros países e escolher a que é mais adequada para si. Para além disso, a existência de redes sociais permite que os enfermeiros comuniquem com colegas que se encontram a trabalhar nos diferentes países, facilitando ainda mais o processo de emigração. (Stohr, 2014)

O movimento de enfermeiros portugueses para outros países intensificou-se por volta do ano de 2011, quando perto de 1000 enfermeiros decidiram deixar o país, atingindo o seu pico entre 2013 e 2014 quando ultrapassou os 2000 profissionais por ano. O Reino Unido afirmou-se nessa altura como o principal destino de emigração dos enfermeiros portugueses. (Observatório de emigração, 2014) Num estudo realizado em 2020 pela *House of Commons Library* intitulado de *NHS staff from overseas: statistics*, onde analisaram o número de enfermeiros estrangeiros que se encontram a trabalhar no Serviço Nacional de Saúde Inglês, constatou-se que 19.325 enfermeiros a trabalhar são originários de um país europeu, sendo que destes 3.021 são portugueses. (Figura 2)

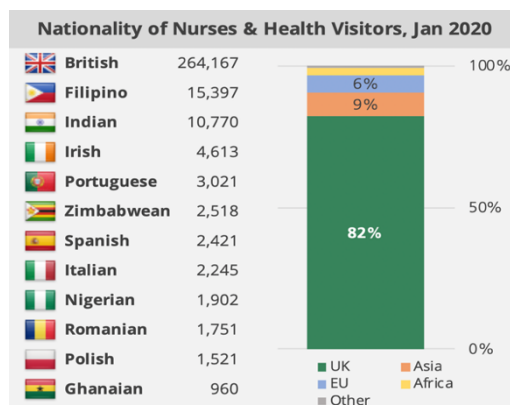


Figura 2 - Número de enfermeiros a trabalhar no NHS por Nacionalidade e Percentagem de enfermeiros a trabalhar no NHS por continente

Exemplo de outros países escolhidos pelos enfermeiros portugueses para emigrar são a Alemanha, França, Suíça e Bélgica.

A Ordem dos Enfermeiros divulga periodicamente o número de pedidos de certificados necessários aos enfermeiros portugueses para poderem emigrar, atingindo-se em 2014 o pico de 2850 pedidos, diminuindo para 1614 em 2016. No entanto, em 2019 o número de pedidos atingiu um novo recorde de 4506 pedidos, 60% superior aos pedidos efetuados em 2018 (Maia, 2020).

Estes dados, aliados aos dados recolhidos por um inquérito realizado a enfermeiros em 2015 que sugerem que só 34% dos enfermeiros inquiridos tinham intenções de regressar ao país (Pereira, 2016), mostram que em Portugal ainda não são dadas as condições necessárias para que os enfermeiros possam exercer a sua profissão da melhor forma, com salários justos e possibilidades de progressão de carreira e académica, o que gera insatisfação nos enfermeiros e leva-os a emigrar.

Assim, com os dados aqui demonstrados, consideramos importante comparar a satisfação com o trabalho de enfermeiros portugueses que se encontram a trabalhar em Portugal e no estrangeiro de forma a entendermos quais as dimensões com as quais se encontram mais e menos satisfeitos, quais as diferenças em relação à progressão nas suas carreiras e se os que estão emigrados tencionam regressar.

1.3.1.1 Caso de Estudo: Reino Unido

O Reino Unido tem sido o destino de eleição dos enfermeiros portugueses que tomam a decisão de emigrar. Algumas das razões que levam os enfermeiros a quererem ir exercer a sua profissão neste país são o conhecimento da língua inglesa, a abundância e disponibilidade de meios de transporte que permitem uma rápida e económica viagem até Portugal e as perspetivas económicas positivas do país. (Góis, P., Marques, J., Candeias, P., Ferreira, B., Ferro, A., 2016) Para além disso, o recrutamento ativo que o Reino Unido tem feito nos últimos anos em Portugal, contribui em grande parte para a escolha deste país como destino de emigração. (Góis et al. 2016) Como no documento publicado pelo Observatório de migração, em 2014, 50% dos enfermeiros portugueses foram empregues através de agências empregadoras do Reino Unido, mostrando assim a fulcral influência que estas agências têm sobre a emigração dos enfermeiros. (OEm, 2015)

Para além disto, em 2011 o sistema de saúde britânico sofreu alterações que fizeram com que o recrutamento fosse realizado essencialmente em países da União Europeia, o que coincidiu com a crise económica que se vivia em Portugal. Com isto, de forma a solucionar a falta de recursos humanos qualificados na área da saúde, o Reino Unido ganhou vantagem ao oferecer salários mais elevados e horas extraordinárias pagas. E este fenómeno é visível pois há um aumento bastante significativo de enfermeiros portugueses que acabaram o curso a partir do ano de 2010, a emigrar para o Reino Unido (Ordem dos Enfermeiros, 2015), tornando Portugal como a segunda nacionalidade estrangeira mais representada neste país desde 2012. (Pires et al., 2019)

Com a saída do Reino Unido da União Europeia, que se iniciou em 2016 e que foi acordado em janeiro de 2020, o número de portugueses a emigrar para o Reino Unido no ano de 2017 diminuiu 26% quando comparado com o ano de 2016. (Pires et al., 2017) Contudo, estima-se que isto possa estar de facto relacionado com a saída do Reino Unido da União Europeia, mas, também com a retoma do crescimento económico de Portugal que aconteceu neste mesmo período. (Pires et al., 2017)

No documento da *House of Commons Library* em 2020, é abordada a questão da diminuição de estrangeiros, neste caso enfermeiros, que começam a trabalhar no sistema nacional de saúde inglês, onde em 2016 a percentagem de enfermeiros oriundos da União Europeia foi

de 12,4% e em 2019 foi de 6,4%. No entanto, dados de janeiro de 2020 mostram que 6% dos enfermeiros europeus a trabalhar no Sistema Nacional de Saúde Inglês são da União Europeia e destes 6%, 52% são portugueses, espanhóis ou irlandeses. Com isto, em janeiro de 2020 estavam a trabalhar no sistema nacional de saúde inglês, 3021 enfermeiros portugueses. E estes valores não incluem os enfermeiros que trabalham em clínicas e hospitais privados, mantendo assim o Reino Unido como um dos principais destinos de emigração dos enfermeiros portugueses.

1.4 Conclusões do capítulo

Neste capítulo realizou-se uma revisão bibliográfica onde se analisou a evolução do conceito da satisfação profissional ao longo dos anos e se procuraram conhecer as principais teorias desenvolvidas para compreender melhor o que influencia a satisfação profissional. É possível inferir que não existe uma única definição para a satisfação profissional, pois é um conceito complexo, subjetivo e dependente de diferentes fatores. O mesmo acontece no estudo da satisfação profissional dos enfermeiros, pois devido aos múltiplos fatores que exercem influência no grau de satisfação deste grupo profissional, não existe uma definição única, mas foi possível identificar diferentes dimensões (Figura 3). No entanto, é possível identificar quais os fatores que influenciam a satisfação dos enfermeiros tais como, as oportunidades de progressão, o reconhecimento pelo seu trabalho, o salário, a relação com a chefia e com os colegas, entre outras.

A satisfação dos enfermeiros é de extrema importância para a prestação de cuidados aos utentes e para a organização, pois enfermeiros satisfeitos prestam melhores cuidados e a probabilidade de abandonarem a organização em que trabalham é menor. No entanto, ao longo dos últimos anos, a insatisfação dos enfermeiros e a procura por melhores condições de trabalho, levou este grupo profissional a procurar melhores ofertas noutros países. A emigração de enfermeiros teve um aumento exponencial na altura da grande crise financeira que Portugal viveu a partir de 2009 e a taxa de emigração manteve-se elevada, até ter atingido um novo pico em 2019, sendo o Reino Unido o principal destino dos enfermeiros portugueses.

Após a revisão de literatura efetuada ao longo das diferentes seções deste presente capítulo, foi efetuada uma compilação dos autores estudados, organizados pelos anos das suas

publicações e temáticas abordadas, de modo a sistematizar as publicações analisadas (ver Tabela 1). Cada linha da tabela corresponde a uma publicação distinta e as colunas, identificadas com os números de 1 a 6, correspondem às distintas temáticas analisadas no decorrer da revisão bibliográfica. Para cada publicação, são marcadas com um “x” as temáticas abordadas pelos respetivos autores.

Depois de agregada a informação, é possível constatar que em nenhuma das publicações, num total de 42 analisadas, existe uma integração holística e relacional entre as temáticas: 3 - Satisfação profissional dos enfermeiros portugueses a exercer em Portugal e 4 - Satisfação profissional dos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro. Desta forma, e devido à falta de exemplos similares na bibliografia estudada, o presente estudo ganha uma relevância redobrada e torna-se impreterível que a população alvo deste estudo contenha indivíduos de ambos os universos.

Tabela 1 - Cruzamento dos autores lidos com as temáticas abordadas².

Ano	Autor(es)	1	2	3	4	5	6
1983	Fraser, T. M.	x					
1995	Siqueira, M.	x					
1996	Lima, A. e R. Mesquita	x	x	x			
1997	Spector, P. E.	x					
1999	Graça, L.	x	x	x			
2007	Baumann, A.	x	x				
2010	Carvalho, M.	x	x	x			
2011	Ferreira, V.	x	x	x			
2011	Lu, H., Barribal, K., Zhang, X., & While, A.	x	x				
2012	Ferreira, M., Loureiro, L.	x	x	x			
2012	Lorber, M., Savic, B.	x	x				
2012	Moura, S.	x	x	x			
2014	Stohr, A.					x	x
2015	Cerdeira, L., Cabrito, B., Taylor, M., Gomes, R.					x	
2015	Lopes, J. et al.					x	
2015	Lu, M.; Ruan, H. U. I.; Xing, W. & Hu, Y. A. N.	x	x				
2015	Martinho, J. M.	x	x	x			
2015	Pereira, C., Pinto, N., Pires, R.					x	x

² **Legenda:** 1 - Satisfação profissional 2- Satisfação profissional dos enfermeiros 3 - Satisfação profissional dos enfermeiros portugueses a exercer em Portugal 4 - Satisfação profissional dos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro 5 - Emigração 6 - Emigração dos enfermeiros portugueses

2015	Teixeira, A. C. & Barbieri-Figueiredo, M. C.	x	x	x			
2016	Albuquerque, A.					x	x
2016	Correia, M.	x	x	x			
2016	Góis, P. et al.,					x	
2016	Masum, A.K., et al.	x	x				
2016	Moura, S., Brás, M., Anes, E., & Ferreira, C.	x	x	x			
2016	Passadouro R., Ferreira, P.	x	x	x			
2016	Pereira, C.					x	x
2016	Potra, T.S.; Silva, C. N.	x	x	x			
2016	Shin, J. I. & Lee, E.	x	x				
2017	Ferreira, C., Fernandez, R., Anes, E.	x	x	x			
2017	João, A., Alves, C., Silva, C., Diogo, F., Ferreira, N.	x	x	x			
2017	Millar, C. C. J. M., Chen, S., and Waller, L.	x					
2017	Nunes, C.	x	x	x			
2017	Pires, R. P. et al.					x	x
2017	Sartoreto, I.S; Kurcgant, P.	x	x				
2017	Silva, Márcio D.D.A.	x	x	x			
2019	Carvalho, D., Rocha, L., Pinho, E., Tomaschewski-Barlem, J., Barlem, E., Goulart, L.	x	x				
2019	Lu, H., Zhao, Y., & While, A.	x	x				
2019	Pires, R. P. et a					x	x
2020	Baker, C.					x	
2020	Ferreira, P., Passadouro, R.	x					
2020	Kalinowska, P, Marcinowicz, L.	x	x				
2020	Maia, A.					x	x

Em concordância com o enquadramento exposto, verifica-se que entre os 42 estudos relevantes analisados, nenhum considerou a amostra populacional de enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro.

Por todo o exposto ao longo desta secção, revela-se importante avaliar a associação entre a satisfação profissional, as suas dimensões e os fatores sociodemográficos e profissionais, identificando quais as variáveis com maior impacto e comparar o panorama dos enfermeiros portugueses a exercer em Portugal e a exercer no estrangeiro.

2. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A consistência de uma investigação científica reflete-se no conjunto de “métodos e técnicas que guiam a elaboração do processo de investigação” (Fortin 1999, pag. 372) que visam garantir a fiabilidade e validade dos seus resultados.

Este capítulo é dedicado à explicitação do processo metodológico subjacente ao presente estudo. Em termos estruturais, o capítulo é composto por onze subcapítulos que discriminam- os objetivos e as questões de investigação, o tipo de estudo e as variáveis em estudo e as considerações éticas salvaguardadas no presente estudo.

2.1 Objetivos do estudo

A exploração teórica realizada sobre o domínio em estudo, a par dos resultados de investigação já desenvolvidos, apontam a importância da satisfação dos enfermeiros para a qualidade dos cuidados prestados aos clientes e, também, para a melhoria das condições de trabalho, relações profissionais e ambiente vivido dentro das organizações onde os enfermeiros se encontram inseridos.

A avaliação da satisfação profissional dos profissionais de saúde, nomeadamente dos enfermeiros, é um dado relevante para a gestão dos recursos humanos sendo, de acordo com a Lei de Bases de Saúde, um dos critérios de avaliação periódica do Serviço Nacional de Saúde, em conjunto com a satisfação dos utentes, a qualidade dos cuidados e a eficiente utilização dos recursos, do ponto de vista do custo/benefício (Lei nº 27/2002, 8 novembro). Também, o Plano Nacional de Saúde 2012-2016 extensivo a 2020, estabelece como eixo estratégico o estabelecimento de políticas de qualidade institucional que assegurem a qualidade dos cuidados e a segurança dos utentes e profissionais, monitorizando a satisfação destes (Ferreira, Fernandez e Anes 2017).

A migração de enfermeiros portugueses é um fenómeno observável desde há uns anos. Em janeiro de 2020 atingiu-se um número recorde de pedidos de declarações, à Ordem dos Enfermeiros, para efeitos de emigração, tendo sido mais de 4000 os pedidos efetuados (Maia, 2020). O aumento do número de horas de trabalho, a diminuição de recursos

humanos e os contratos precários são alguns dos motivos que levam os enfermeiros a procurar melhores condições de trabalho noutros países. Emigrar é uma decisão pessoal que muitos tomam impulsionados por uma série de fatores que os motivam a sair de casa e a deixar as suas famílias em busca de melhores oportunidades e condições de vida. Enquanto alguns emigram pela aventura em si, grande parte dos enfermeiros nunca optaria por emigrar se tivesse escolha (Albuquerque, 2016).

Considerando estes pressupostos, esta investigação tem como finalidade contribuir para o estudo da satisfação dos enfermeiros com o trabalho, comparando diferentes realidades, nomeadamente o exercício profissional em Portugal e no estrangeiro.

Com base na finalidade descrita, emergem as seguintes questões de investigação:

- A satisfação profissional dos enfermeiros portugueses é maior em profissionais a exercer em Portugal ou no estrangeiro?
- Existe relação entre as dimensões da satisfação profissional e o score global de satisfação profissional?
- Existe relação entre os fatores sociodemográficos e profissionais e a satisfação profissional dos enfermeiros a exercer no estrangeiro?

Os objetivos de um estudo, de forma geral, são enunciados que traduzem com exatidão o que o investigador pretende alcançar com a investigação, precisam a orientação do estudo segundo o nível de conhecimento da área em questão (Fortin, 2009). A partir da finalidade definida para este estudo, foram delineados os seguintes objetivos:

- Avaliar a satisfação profissional dos enfermeiros, portugueses, a exercer em Portugal ou no estrangeiro;
- Analisar a associação entre a satisfação profissional e as suas dimensões;
- Comparar o nível de satisfação profissional dos enfermeiros portugueses a exercer em Portugal com o dos enfermeiros portugueses que exercem no estrangeiro.

Com base na finalidade e objetivos definidos, foi criado o modelo de análise que traduz, de forma esquemática e sumária, as relações em estudo (Figura 3).



Figura 3 - Esquematização do modelo de análise

2.2 Tipo de estudo

De acordo com Fortin (2009), o tipo de estudo visa descrever a estrutura utilizada para o desenvolvimento da investigação, e deve ter em conta se a questão de investigação visa “descrever variáveis ou grupos de sujeitos, explorar ou examinar relações entre variáveis ou ainda verificar hipóteses de causalidade”.

Com o intuito de dar resposta às questões de investigação e aos objetivos definidos previamente, foi desenhada uma investigação de cariz descritivo-correlacional, pois, para além de avaliar o score de satisfação profissional de uma determinada população de enfermeiros, pretendemos identificar relações entre as variáveis que a caracterizam.

Esta investigação insere-se no tipo de estudo não experimental pois não existe manipulação das variáveis (Fortin, 2009) e transversal, atendendo que o instrumento de recolha de dados utilizado no estudo foi aplicado num só momento, onde a causa-efeito ocorrem simultaneamente, podendo a causa ser pré-existente ou espelho do momento atual (Fortin, 2009).

Por fim, no que concerne à natureza da pesquisa, trata-se de uma pesquisa quantitativa, visto debruçar-se na recolha e tratamento de dados primários observáveis e mensuráveis com o intuito de universalizar os resultados e conclusões obtidos relativamente às variáveis em estudo (Fortin, 2009).

2.3 Delineamento metodológico - Desenho do estudo

A fase metodológica de um estudo delineia a forma como a temática em apreço será abordada visando obter respostas e clareza relativamente às questões de investigação formuladas, e inferir conclusões em linha com a finalidade do estudo. Para tal, é necessário definir o desenho de investigação adequado ao estudo pretendido e os instrumentos apropriados para a colheita dos dados, assegurando a qualidade e a fiabilidade dos resultados da investigação (Fortin, 2009). Por conseguinte, nesta secção é apresentada a metodologia adotada, que se encontra segmentada nas seguintes etapas:

Etapas 1 - Caracterização do problema e revisão da literatura

A primeira etapa desta tese foca-se na introdução do leitor à temática em estudo dando a conhecer a conjectura do meio envolvente e apresentando o problema central, bem como as motivações para o estudo. Abrange também uma base teórica referente ao estado da arte, suportada por um processo criterioso de revisão estruturada da literatura. A revisão bibliográfica foi efetuada com recurso à análise da legislação portuguesa em vigor, aos modelos teóricos de referência e ao agregador de conteúdos EBSCO HOST selecionando as bases de dados: *Academic Search Complete*, *Business Source Complete*, *CINAHL Complete*, *CINAHL Plus with Full Text*, *Library*, *ERIC*, *Information science & Technology Abstracts*, *MedicLatina*, *MEDLINE with Full Text*, *Psychology and Behavioral Sciences Collection*, *Regional Business News*, *SPORTDiscuss with Full Text*. De forma a identificar os termos referentes à área do conhecimento em estudo, foi feita uma análise semântica no *MESH* e na *CINAHL Headings*. Na *MESH* e *CINAHL* com os descritores “Nurses”, “Job satisfaction”, “emigration”, “enfermeiros”, “satisfação no emprego” e “emigração”. Para além disto, foi realizada uma pesquisa sobre o tema na Google Scholar e na plataforma RCAAP (Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal). Foram estabelecidos como critérios de inclusão para a pesquisa:

- Artigos científicos;
- Redigidos nas línguas portuguesa, inglesa e espanhola;
- Direcionados para os objetivos estabelecidos;

Etapa 2 - Caracterização do estudo e definição da metodologia a adotar

Os objetivos da investigação surgem como consequência natural da revisão do estado de arte e da formulação das questões de investigação e das hipóteses em estudo. Após a sua definição, é identificado o tipo de estudo que melhor se enquadra para dar resposta a estes, e clarificam-se as variáveis em estudo.

Etapa 3 - Estudo prático

Esta etapa está repartida em três momentos distintos (Figura 4): recolha de dados primários, tratamento e análise dos dados recolhidos e, por fim, apresentação e discussão dos resultados obtidos.

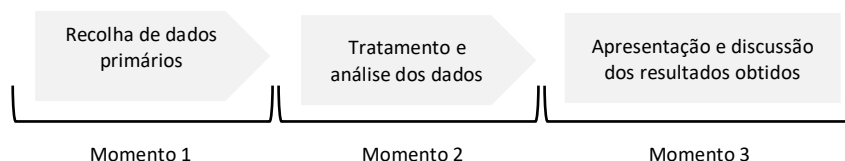


Figura 4 - Momentos do estudo prático

Conforme mencionado, os dados em estudo neste projeto serão integralmente recolhidos e estudados pelo autor de forma independente. O método escolhido para recolha destes dados foi um questionário, constituído por perguntas de caracterização sociodemográfica e profissional e uma escala de avaliação da satisfação profissional dos enfermeiros já validada e de fiabilidade e aplicabilidade reconhecidas e adequadas para o estudo do fenómeno em análise. O uso da escala apenas foi possível após a solicitação e respetivo parecer positivo dos seus autores, ao pedido formal do investigador principal. Após a seleção do instrumento de recolha de dados, definiu-se a plataforma de recolha. O primeiro momento conclui-se com a recolha dos dados (Figura 5).

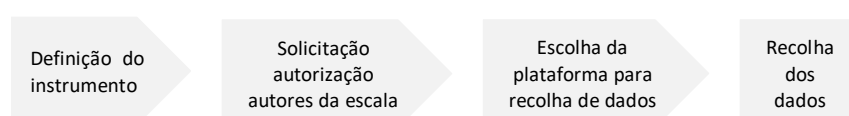


Figura 5 - Primeiro momento da Etapa 3

O segundo momento, o tratamento dos dados, apenas pode ser iniciado após a recolha de dados estar concluída. Representa o primeiro contacto do autor com a base de dados gerada. Caso necessário, deve-se normalizar certos campos para facilitar o processamento correto dos dados pela ferramenta de análise e garantir o correto agrupamento dos dados como por exemplo adoção de termos comuns para o mesmo conceito. Deve-se também definir e aplicar critérios de exclusão de forma a garantir que todas as respostas representam corretamente a população que se pretende estudar. Após a base de dados final estar formada, será escolhida a ferramenta apropriada para se proceder ao tratamento dos dados. Este momento termina com a análise dos dados (Figura 6).

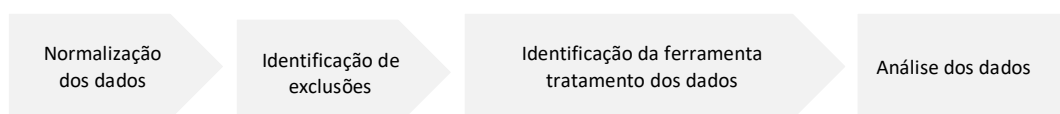


Figura 6 - Segundo momento da Etapa 3

Num terceiro momento, os resultados serão discutidos em função dos objetivos, questões e hipóteses de investigação. A apresentação dos resultados via componente gráfica será utilizada como complemento ao texto, evitando-se a redundância de apresentação de resultados (Figura 7).

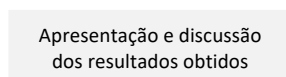


Figura 7 - Terceiro momento da Etapa 3

Etapa 4 - Considerações finais

Etapa final deste projeto de investigação, compreende as principais conclusões do trabalho, as principais limitações que de alguma forma o condicionaram e sugestões para possíveis estudos (Figura 8).

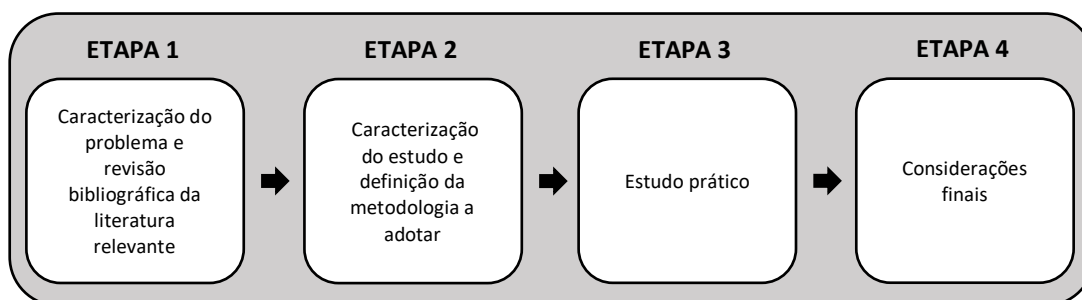


Figura 8 - Etapas da metodologia adotada na realização da dissertação de mestrado.

2.4 Variáveis em estudo

Numa investigação as variáveis são a unidade base, pois são “(...) qualidades, propriedades ou características de pessoas, objetos de situações suscetíveis de mudar ou variar no tempo” (Fortin, 2009, p.171), que assumem valores que podem ser mensuráveis, manipulados ou controlados. A sua operacionalização torna-se uma etapa fundamental, sendo que estas podem ser classificadas segundo a função que desempenham na investigação, podendo apresentar-se como variável independente, dependente, de investigação, atributo e estranhas. A variável independente é aquela que é suscetível à manipulação por parte do investigador com vista a produzir determinado efeito sobre outra variável, traduzindo-se esta como variável dependente. Por outras palavras, a variável independente é a causa presumida do efeito presumido na variável dependente, sendo a variável dependente aquela que suscita interesse ao investigador para a compreender, explicar ou prever (Polit. et al., 2004).

Sendo assim, a variável dependente do nosso estudo é a Satisfação Profissional dos enfermeiros, sendo esta o nosso objeto de estudo. As dimensões sociodemográficas e profissionais constituem as variáveis independentes, pois são a causa presumida que permite explicar a variável dependente.

2.5 Instrumento de recolha de dados

Segundo Fortin (2009) a seleção do instrumento de recolha de dados deve permitir ao investigador recolher a informação necessária de forma a ser possível dar resposta às questões de investigação formuladas e às hipóteses do estudo.

Para efeitos do presente estudo, o instrumento de recolha de dados materializa-se num questionário online, composto por questões de caracterização sociodemográfica e profissional, e pela EAST-Enf de Ferreira e Loureiro (2012), que visa recolher dados sobre sentimentos e opiniões relativamente a determinadas dimensões da satisfação profissional. No primeiro quadro do questionário, apresentado antes do início do preenchimento do mesmo, explicita-se aos participantes em que consiste a investigação e garante-se que nenhuma das questões permitirá identificar o respondente. Garante-se que os dados

recolhidos serão utilizados apenas para efeitos da investigação. O questionário esteve disponível para preenchimento entre junho e setembro de 2021.

O questionário é constituído por trinta e uma questões destinadas à caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes. As questões são do tipo abertas e fechadas, sendo as fechadas dicotómicas ou de escolha múltipla, referentes à idade, sexo, estado civil, habilitações académicas/profissionais, tempo de exercício profissional, tipo de função, tipo de horário e tipo de vínculo. Foram também elaboradas questões fechadas e dicotómicas para os enfermeiros a exercer no estrangeiro, sobre a sua intenção de regressar a Portugal, se pretendiam exercer a profissão em Portugal e se tinham tido formação académica paga pela instituição em que exercem, na tabela 2 apresentam-se as variáveis independentes e a sua operacionalização.

Tabela 2 - Operacionalização das variáveis independentes em estudo

Variável	Operacionalização
Idade	Medida em anos
Sexo	1. Feminino 2. Masculino
Estado Civil	1. Solteiro(a) 2. Casado(a) / União de facto 3. Divorciado(a) / Separado(a) 4. Viúvo (a)
Habilitações Académicas ³	1. Bacharelato 2. Licenciatura 3. Especialidade 4. Pós-graduação 5. Mestrado 6. Doutoramento
Formação complementar à Licenciatura	Questão aberta
País de estudo da formação complementar	Questão aberta
Compartição financeira de terceiros para formação	1. Sim 2. Não
Formação comparticipada ³	1. Especialidade 2. Pós-graduação 3. Mestrado 4. Doutoramento
Tipo de comparticipação	1. Total 2. Parcial
Tempo desde formação	Expressa em anos
País de formação	Questão aberta

³ Variável com opção de resposta de seleção múltipla

Categoria profissional	Questão aberta
Experiência profissional no estrangeiro	1. Sim 2. Não
País estrangeiro de exercício profissional	Questão aberta
Exercício atual da profissão em Portugal	1. Sim 2. Não
País de exercício atual da profissão ⁴	Questão aberta
Tempo de exercício profissional no estrangeiro ⁴	Medida em anos
Motivação para emigração ⁴	Questão aberta
Tipo de contrato ⁴	1. Contrato de trabalho a tempo indeterminado 2. Contrato de trabalho a tempo certo 3. Outra opção (texto de resposta curta)
Progressão de carreira ⁴	1. Sim 2. Não
Exercício da profissão em algum momento em Portugal? ⁴	1. Sim 2. Não
Vontade de regressar a Portugal ⁴	1. Sim 2. Não
Vontade exercer enfermagem em Portugal após regresso ⁴	1. Sim 2. Não
Tempo de trabalho no atual serviço	Medida em anos
Serviço de trabalho	Questão aberta
Carga de trabalho semanal	Medida em horas
Modalidade de horário	1. Horário fixo 2. Horário por turnos
Tipologia de contrato de trabalho	1. Contrato a tempo indeterminado 2. Contrato a termo certo 3. Contrato de substituição 4. Outra opção (Questão aberta)
Vontade de abandonar a profissão (últimos 6 meses)	1. Sim 2. Não
Vontade de mudar de serviço por insatisfação (últimos 6 meses)	1. Sim 2. Não
Vontade de emigrar para exercer a profissão no estrangeiro	1. Sim 2. Não

⁴ Apenas aplicável a enfermeiros a exercer atualmente a profissão no estrangeiro

A Escala de Avaliação da Satisfação no trabalho para Enfermeiros (EAST-Enf) de Ferreira e Loureiro, 2012, foi desenvolvida devido à carência de um instrumento criado de raiz para a população portuguesa que avaliasse os aspetos relativos à satisfação no trabalho. A EAST-Enf permite operacionalizar a variável dependente de estudo a satisfação profissional dos enfermeiros.

A escala apresenta-se sob a forma de afirmações e pretende-se que os participantes respondam usando uma escala tipo Likert de 5 pontos, em que o valor 1 corresponde a “não concordo” e o valor 5 a “concordo inteiramente”

É composta por 25 itens - 11 apresentados negativamente: o meu chefe mostra pouco interesse nos sentimentos dos seus subordinados; O meu chefe é injusto comigo; Os aumentos salariais são poucos e distantes; Nesta organização há benefícios que não temos e devíamos ter; Sinto que os meus esforços não são recompensados como deveriam ser; Tenho muito que fazer no meu trabalho; Sinto várias vezes que não sei o que se passa dentro desta organização; Muitas das regras e procedimentos criam dificuldades na realização do trabalho; Não sinto que o trabalho que faço seja apreciado; Os objetivos desta organização não são claros para mim; Nesta organização os acordos de trabalho não são totalmente explicados.

Os remanescentes 15 itens são apresentados de forma positiva: gosto do meu chefe; O meu chefe é bastante competente a fazer o seu trabalho; Sinto-me satisfeito com as possibilidades de promoção que me são dadas; Aqueles que realizam um bom trabalho têm possibilidade de serem promovidos; Nesta organização o pacote de benefícios que nós temos é equitativo; As pessoas conseguem progredir mais aqui do que noutros locais; Julgo que me é paga uma quantia justa pelo trabalho que faço; Quando faço um bom trabalho sou reconhecido por isso; A comunicação parece boa dentro desta organização; O meu trabalho é agradável; Gosto de fazer o que faço no meu trabalho; Tenho um sentimento de orgulho em fazer o meu trabalho; Gosto das pessoas com quem trabalho; Gosto dos meus colegas de trabalho.

É constituída por 6 dimensões - Satisfação no Relacionamento com o Chefe (SRC), Satisfação com Benefícios e Recompensas (SBR), Satisfação com a Promoção (SP), Satisfação com o Contexto de Trabalho (SCT), Satisfação com a Comunicação (SC) e Satisfação no Relacionamento com a Equipa (SER);

Os itens estão agregados em função da sua respetiva dimensão (ver Anexo A). O score de cada uma das dimensões é calculado a partir do somatório das respostas a cada um dos itens que a compõem, depois de invertidos os scores apresentados negativamente. O score total da escala pode variar entre 25 e 125 pontos. Quanto mais elevados forem os scores maior será a satisfação do enfermeiro participante.

Complementarmente, conforme evidenciado por Ferreira e Loureiro (2012), além de prática e rápida aplicação, a referida escala é sensível à categoria profissional do enfermeiro e respetivo tempo de serviço.

2.6 Processo de recolha de dados

Dada a necessidade de reflexão por parte do público-alvo, a sua dispersão geográfica e necessidade de recolha do maior número possível de respostas num curto espaço de tempo e de forma pouco dispendiosa, o instrumento de recolha de dados deve ser aplicado online e de forma autoadministrada, evitando desta forma também qualquer tipo de influência por parte do autor. De forma a satisfazer estas condições de forma prática, a recolha de dados foi efetuada com recurso a um formulário eletrónico operado na plataforma online Google Forms®. Conforme enunciado por Fortin (2009), este método tem também como vantagens a uniformidade da apresentação e das diretivas, o que contribui para a fidelidade do instrumento e o anonimato das respostas.

O referido formulário foi dividido em duas partes, onde na primeira pretendemos caracterizar a amostra relativamente às variáveis sociodemográficas e profissionais e na segunda aplicou-se a Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho para enfermeiros de Ferreira e Loureiro (2012). Como nota introdutória, é justificada a realização do estudo e assegurada a confidencialidade dos dados aos participantes.

Relativamente à sua acessibilidade, o formulário foi disponibilizado por conveniência à população-alvo do estudo, no espaço temporal compreendido entre Junho de 2021 e Setembro de 2021 onde, findado este período, o formulário foi encerrado, não permitindo a submissão de novas respostas. Todas as respostas submetidas foram automaticamente guardadas numa base de dados criada pelo próprio formulário ao qual apenas o investigador

deste estudo tinha acesso. O tempo médio estimado de preenchimento do formulário na sua totalidade é de 10 minutos e só será aceite uma resposta por indivíduo.

2.7 Tratamento e análise dos dados

Concluído o processo de recolha de dados, segue-se o tratamento e análise dos mesmos. A análise dos dados será realizada com recurso a uma ferramenta e procedimentos de análise estatística que serão descritos brevemente. No entanto, de forma a ser possível computar as variáveis sociodemográficas e profissionais foi, por vezes, necessário realizar um processo de normalização e/ou recodificação.

2.7.1 Normalização e recodificação dos dados

Conforme mencionado anteriormente, algumas questões do questionário foram apresentadas aos participantes na modalidade de “Texto de resposta curta” livre, resultando em adoção de termos sinónimos para descrever características iguais, erros ortográficos, ou necessidade de conversão de respostas de texto em respostas de formato numérico. Desta forma, foram aplicadas três técnicas que, em nenhum momento ou forma alteram a caracterização sociodemográfica ou profissional do indivíduo, mas que tornam possível computar os dados e/ou garantir uma correta categorização.

Primeiramente, com o objetivo de garantir não serem criadas categorias distintas para a mesma categorização de certos indivíduos, respostas que permitem caracterizar os participantes de forma igual foram normalizadas de acordo com a adoção da mesma semântica. Um exemplo desta normalização é a adoção do termo “Portugal” em representação das seguintes respostas: “PT”, “Portugal” e variações resultadas de incorreções ortográficas (exemplo: Portugall”). Esta técnica foi aplicada nas questões: 11, 14 e 16.

De seguida, foram convertidas em formato numérico respostas em que as respetivas questões pretendem quantificar a variável. Como exemplo, na identificação da idade do participante, foram convertidos em numeração respostas que incluem texto como o caso de: “vinte e oito anos” e “32 anos”. Esta técnica foi aplicada nas questões: 1, 10, 17 e 24.

Por fim, para efeitos analíticos das variáveis em estudo, as variáveis descritivas de seguida foram recodificadas em grupos.

- **12.** Qual a sua categoria profissional: “enfermeiro”, “enfermeiro especialista” e “enfermeiro gestor”.
- **18.** O que o levou a tomar a decisão de emigrar: “Benefícios e recompensas”, “Empregabilidade” e “Promoção”.
- **25.** Em que serviço trabalha: “Hospital domiciliário”, “CSP”, “Lar de idoso”, “RNCCI” e “Meio hospitalar”.
- **26.** Quantas horas trabalha por semana: “<35h”, “35h-40h”, “40h-50h” e “>50h” (devido à baixa frequência absoluta, os grupos “40h-45h” e “45h-50h” foram juntos).
- **28.** Qual o seu contrato de trabalho: “Sem termo”, “Termo certo”, “Substituição”, “Covid” e “Recibos verdes”.

2.7.2 Procedimento estatístico

Após a sua recolha, os dados disponíveis organizados e geridos em base de dados, foram analisados informaticamente, por métodos de estatística descritiva e inferencial, com recurso ao software de tratamento estatístico IBM® Statistical Package for the Social Sciences (SPSS®), versão 25, com um nível de significância α definido a 0.05 e ao programa Microsoft Excel.

O procedimento estatístico foi realizado de acordo com o relatado de seguida:

- As variáveis contínuas foram representadas sob a forma de média e desvio-padrão e as variáveis nominais através da sua frequência relativa (%) e absoluta (n).
- A normalidade da distribuição das variáveis contínuas foi analisada com recurso ao teste Kolmogorov-Smirnov.
- Os testes Mann-Whitney e Kruskal-Wallis foram usados para determinar a existência de diferenças significativas entre enfermeiros que trabalham no estrangeiro e em

Portugal e entre variáveis sociodemográficas e profissionais face às pontuações totais na escala EAST-Enf.

- O Coeficiente de Correlação de Spearman foi usado para correlacionar variáveis sociodemográficas e profissionais contínuas e a pontuação total da escala EAST-Enf.

2.8 População e amostra

2.8.1 População

Na realização deste estudo de investigação, o formulário deve ser apenas disponibilizado a um conjunto de indivíduos que partilham características comuns, a população-alvo, que será necessário determinar e, para a qual, as questões de investigação ou hipóteses de estudo são relevantes. A população-alvo será definida com recurso a um conjunto de critérios, que se respeitados, possibilita ao investigador testar as hipóteses de investigação e a relação entre as variáveis através da informação recolhida sobre a mesma. (Fortin, 2009)

Neste sentido, determinou-se que a população-alvo elegível para o presente estudo inclui todos os enfermeiros portugueses que respeitam os seguintes critérios de inclusão à data do momento de preenchimento do formulário:

- ✓ Ter nacionalidade portuguesa;
- ✓ Encontrar-se no exercício ativo da profissão;
- ✓ Aceitar participar no estudo via preenchimento de um formulário eletrónico.

Não sendo possível ao autor divulgar o formulário online junto de toda a população existente que satisfaz os critérios definidos, tentou-se recolher uma amostra mais significativa e diversificada quanto possível. Neste sentido, para este estudo foi utilizada o método de amostragem não probabilística por conveniência, caracterizada por ser composta pelas pessoas mais acessíveis ao estudo, que replicam a população-alvo e que satisfazem os critérios de inclusão supracitados.

2.8.2 Amostra

A amostra é um subgrupo da população-alvo, que se caracteriza pelo grupo de indivíduos para o qual é aplicado o estudo. Este subgrupo é representativo da população-alvo, sendo escolhido de forma a permitir tirar conclusões precisas sobre a mesma. Fortin (2009) refere que a amostra é representativa se “(...) dá conta da diversidade da população de onde ela foi tirada e reproduz dela as principais características”. A amostragem mostra-se assim a técnica adequada para reunir opiniões de uma gama ampla de pessoas escolhidas de um grupo específico, a população-alvo, com o intuito de utilizar os dados primários observáveis e mensuráveis em formato de amostra de forma a universalizar os resultados e conclusões obtidos relativamente às variáveis em estudo e representar o conhecimento sobre um grupo em geral.

Sendo esta análise baseada no estudo comparativo, e de forma a garantir uma representatividade adequada de ambas as realidades, foi necessário obter duas amostras de representatividade significativa da população-alvo e de características distintas (Figura 9). O critério diferenciador entre as amostras remete para o local de exercício da profissão no momento de resposta do questionário. A *Amostra A* é constituída por indivíduos pertencentes à população-alvo que se encontram atualmente a exercer a profissão em Portugal e a *Amostra B* é formada pelo subgrupo de indivíduos concernentes à população-alvo que, atualmente, exercem a profissão no estrangeiro.

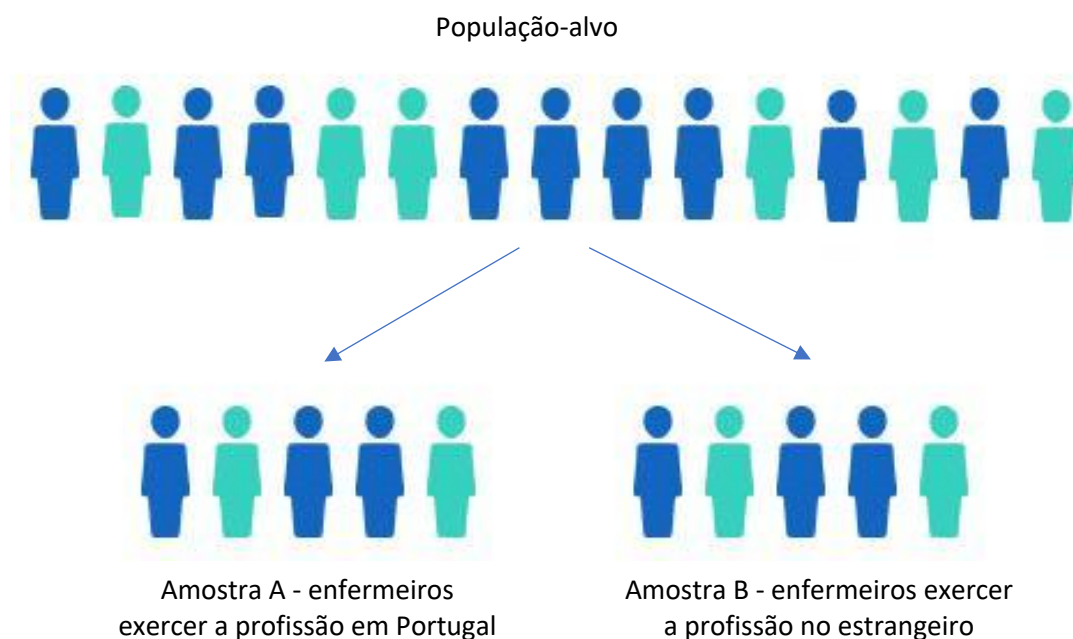


Figura 9 - Separação entre amostra A e B

2.8.2.1 Exclusões

Foram obtidas 227 submissões de resposta, sendo que destas foram consideradas válidas e incluídas no estudo 224. Foram assim excluídas 3 respostas ao formulário devido ao facto dos indivíduos, à data de submissão do questionário, não se encontrarem a exercer a profissão de enfermagem de forma ativa.

2.8.2.2 Caracterização da amostra

Dos 224 enfermeiros participantes podemos verificar que a amostra A é composta por 154 indivíduos e a amostra B é constituída por 70 elementos pela observação da tabela 3.

Tabela 3 - Participantes do estudo

Participantes	Amostra A	Amostra B
224 enfermeiros portugueses	154 enfermeiros a exercer em Portugal	70 enfermeiros a exercer no estrangeiro

Podemos considerar que ambas as amostras são não probabilísticas por conveniência pois os enfermeiros participantes neste estudo foram selecionados em função da facilidade de acesso e não por meio de um critério estatístico ou ter sido facultada a possibilidade de participação à população-alvo na sua totalidade. Estas amostras foram, de seguida, caracterizadas de forma individual.

Enfermeiros a exercer em Portugal

Tabela 4 - Variáveis sociodemográficas e profissionais da amostra A

Variáveis	n	%
Faixa etária (anos)		
<30	37	24,0
[30-40[	49	31,8
[40-50[	46	29,9
[50-60[	17	11,0
≥60	5	3,2
Média= 38, 2 DP= 10,1 xmin= 22 xmax= 67		
Género		
Feminino	142	92,2
Masculino	12	7,8
Estado Civil		
Casado(a)/União de facto	95	61,7
Solteiro(a)	51	33,1
Divorciado(a)	8	5,2
Instituição onde trabalha		
Meio Hospitalar	120	77,9
Cuidados de saúde primários	26	16,9
RNCCI	2	1,3
Lar de idosos	5	3,2
Hospital domiciliário	1	0,6
Horas semanais		
<35h	6	3,9
[35-40[	107	69,5
[40-50]	35	22,7
>50	4	2,6
Horário não fixo	2	1,3
Tipo de horário		
Horário fixo	48	31,2
Horário por turnos	106	68,8
Tipo de contrato		
Contrato de trabalho sem termo	123	79,9
Contrato de trabalho a termo certo	16	10,4
Contrato de substituição	12	7,8
Covid	1	0,6
Recibos verdes	2	1,3

Experiência Profissional (medida em anos)		
<10	52	33,8
[10-20[	51	33,1
[20-30[	34	22,1
[30-40[	15	9,7
≥40	2	1,3
Media= 15,2 DP= 4.2 xmin= 0 xmax= 46		
Categoria Profissional		
Enfermeiro	122	79,2
Enfermeiro especialista	31	20,1
Enfermeiro gestor	1	0,6

A amostra A é constituída por 154 profissionais de enfermagem que exercem a sua profissão em Portugal. Maioritariamente, a amostra é composta pelo género feminino 92,2% (n=142) e 7,8% (n=12) são enfermeiros do género masculino, tal como demonstrado na tabela 4.

Os participantes apresentavam idades compreendidas entre 22 e 67 anos, sendo a idade média 38,2 anos, com desvio padrão 10,1 anos (Figura 10). 31,8% destes enfermeiros têm idade compreendida entre 30 e 39 anos, seguido de 29,9% cujas idades se situam entre 40 e 49 anos.

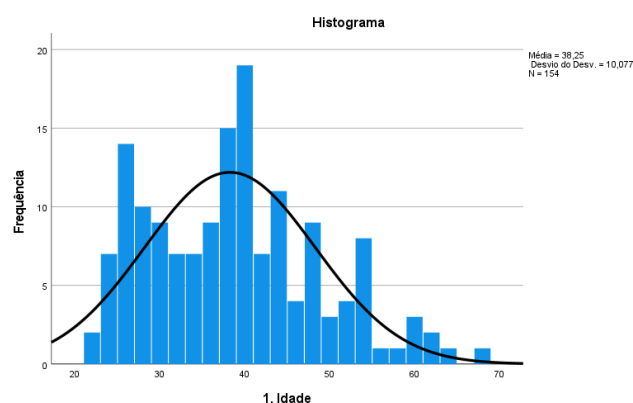


Figura 10 - Distribuição da amostra A em função da idade

Relativamente à idade por sexo (Figura 11), os participantes do género feminino tinham idades entre os 22 e 67 anos e uma média de 38,2 anos e desvio padrão 10,2; E o género masculino entre 23 e 53 anos com uma média de 39,3 anos e desvio padrão 8,9.

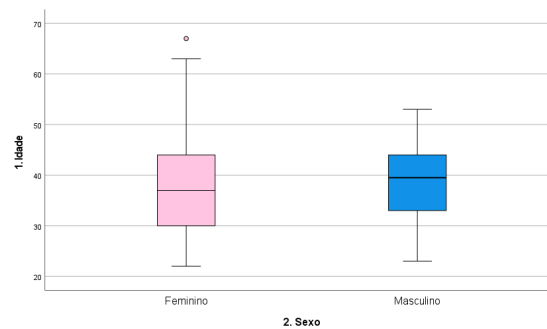


Figura 11- Box-plot da idade por género

No que concerne ao estado civil, a maioria dos enfermeiros 61,7% (n=95) são casados ou vivem em união de facto, conforme é possível observar na tabela 4.

Em termos de experiência profissional, constata-se que os enfermeiros apresentam entre 0 (recém-licenciados) e 46 anos, sendo a média de 15,2 anos. 33,8% dos enfermeiros a exercer em Portugal têm menos de 10 anos de experiência, seguido de 33,1% com entre 10 a 19 anos de experiência. Assim, metade dos enfermeiros inquiridos a exercer no nosso país têm menos de 20 anos de experiência.

A categoria profissional mais representada é de enfermeiro com 79,2% (n=122) dos casos, seguida de enfermeiro especialista com 20,1% (n=31). Participou, ainda, um enfermeiro com categoria de gestor.

No que diz respeito à carga horário dos enfermeiros inquiridos, 69,5% (n=107) trabalham entre 35 e 39 horas semanais, seguida de 22,7% (n=35) com 40 a 50 horas semanais. Quatro dos enfermeiros participantes referiram que trabalham mais de 50 horas semanais, representando 2,6% da amostra e, ainda, 1,3% (n=2) revelaram que não possuem uma carga horária semanal fixa, ou seja, há semanas que trabalham mais horas do que outras.

Verificamos, também, que 68,8% (n=106) dos inquiridos trabalham por turnos e 79,9% (n=123) possuem contrato de trabalho sem termo.

Relativamente à instituição em que exercem funções, 77,9% (n= 120) trabalham em meio hospitalar, seguida de 16,9% (n=26) que trabalham em cuidados de saúde primários, conforme a tabela 4.

Enfermeiros a exercer no estrangeiro

Tabela 5 -Variáveis sociodemográficas e profissionais da amostra B

Variáveis	N	%
Idade		
<30	32	45,7
[30-40[	37	52,9
[40-50[	1	1,4
[50-60[	0	0
≥60	0	0
Média= 30,4 DP= 4,6 xmin= 24 x min= 40		
Género		
Feminino	51	72,9
Masculino	19	27,1
Estado Civil		
Casado(a)/União de facto	17	24,3
Divorciado(a)	2	2,9
Solteiro(a)	51	72,9
País em que trabalha		
Reino Unido	55	78,6
Espanha	3	4,3
Suíça	8	11,5
Alemanha	2	2,9
Bélgica	2	2,9
Instituição onde trabalha		
Meio Hospitalar	66	94,3
CSP	2	2,9
Lar de idosos	2	2,9
Horas semanais		
<35h	8	11,4
[35-40[	52	74,3
[40-50]	8	11,4
Horário não fixo	2	2,9
Tipo de horário		
Horário por turnos	46	65,7
Horário fixo	24	34,3
Contrato de trabalho		
Contrato de trabalho sem termo	66	94,3
Contrato de trabalho a termo certo	4	5,7
Experiência Profissional (medida em anos)		
<10	51	72,9
[10-20[	19	27,1
Média=7,0 DP= 4,2 xmin= 0 xmax= 17		
Categoria Profissional		
Enfermeiro	64	91,4
Enfermeiro especialista	4	5,7
Enfermeiro gestor	2	2,9

Intenção de regressar a Portugal		
Sim	28	40,0
Não	42	60,0
Intenção de exercer Enfermagem em Portugal		
Sim	18	64,3
Não	10	35,7

Observando a tabela 5, podemos verificar que a amostra B refere-se ao grupo de enfermeiros a exercer no estrangeiro e, este, é constituído por 70 elementos, sendo 72,9% (n=51) do género feminino e 27,1% (n=19) do género masculino.

Os enfermeiros deste grupo apresentavam idades compreendidas entre 24 e 40 anos, sendo a idade média de 30,4 anos, com desvio padrão de 4,6 anos (Figura 12). 52,9% do grupo tem idade compreendida entre 30 e 39 anos, seguida de 45,7% com menos de 30 anos.

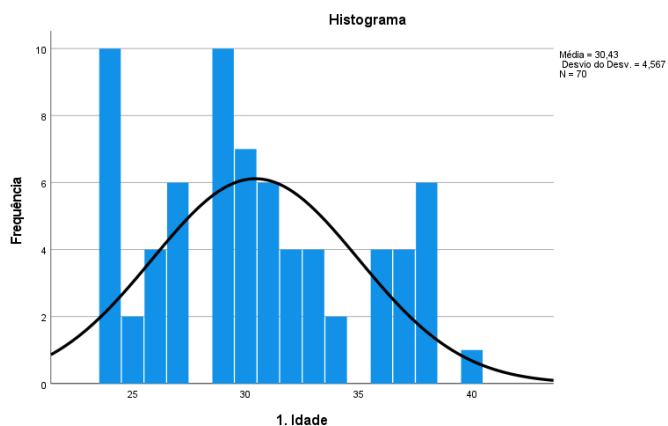


Figura 12 - Distribuição da amostra B em função da idade

Observando a figura 13 relativamente à idade por sexo, os enfermeiros do género feminino tinham idades entre 24 e 38 anos e uma média de 29,7 anos com desvio padrão de 4,3 anos; já o género masculino tinham entre 26 e 40 anos com uma média de 32,3 anos e desvio padrão de 4,8 anos.

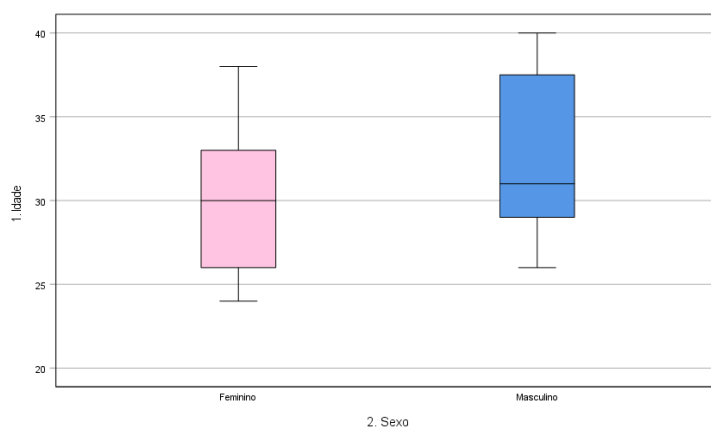


Figura 13 - Box-plot da idade por género

No que se refere ao estado civil deste grupo de enfermeiros, 72,9% (n=51) são solteiros tal como se observa na tabela 5.

Os enfermeiros que exercem a sua profissão no estrangeiro apresentam entre 0 (recém-licenciados) a 19 anos de experiência profissional, sendo que 72,9% (n=51) têm menos de 10 anos de experiência e 27,1% (n=19) têm entre 10 e 19 anos de prática profissional.

Verifica-se, também, que a categoria profissional dominante é a de enfermeiro com 91,4% (n=64), seguida de enfermeiro especialista com 5,7% (n=4). Para além disto, participaram também dois enfermeiros gestores, representando 2,9% da amostra.

Conforme disposto na tabela 5, 74,3% (n=52) dos enfermeiros inquiridos trabalham entre 35 a 39 horas semanais, seguida de 11,4% (n=8) que fazem menos de 35 horas semanais e outros 11,4% (n=8) fazem entre 40 a 50 horas semanais. Dois dos enfermeiros participantes, afirmaram não ter um número de horas semanais fixo e estes representam 2,9% da amostra.

Verifica-se, também, que 65,7% (n=46) dos enfermeiros trabalham por turnos e 94,3% (n=66) possuem contrato de trabalho sem termo.

Relativamente ao país em que se encontram a exercer a profissão de Enfermagem, 78,6% (n=55) trabalham no Reino Unido, seguida de 11,5% (n=8) que trabalham na Suíça. Ainda, 4,3% (n=3) trabalham em Espanha, 2,9% (n=2) na Alemanha e 2,9% (n=2) na Bélgica.

Para além disto, questionamos este grupo de enfermeiros se tencionavam regressar a Portugal e se sim, se pretendiam exercer a profissão de enfermagem. Obtivemos uma esmagadora maioria de 60% que não tenciona regressar a Portugal. No entanto, dos que tencionam regressar, 64,3% pretende exercer a profissão de enfermagem. Esta situação pode dever-se, tal como fundamentamos nos capítulos anteriores, à falta de oportunidades existentes no nosso país e de reconhecimento dos profissionais de enfermagem. Para além disto, também a difícil progressão na carreira é um dos fatores para que os enfermeiros procurem outros países para exercerem a sua profissão.

2.9 Consistência interna da escala

Fidelidade e validade da Escala de Satisfação no trabalho

A fidelidade de um instrumento indica que os resultados são reprodutivos e consistentes, estimando a sua qualidade de mensuração (Fortin, 2009). Ao estudar a consistência interna de uma escala ou das suas dimensões, procura-se avaliar o grau de homogeneidade desses itens. E, para Fortin (2009), o cálculo do coeficiente *alfa de cronbach* permite determinar se cada enunciado da escala mede o conceito da mesma forma que os outros.

Com isto, de forma a determinarmos a fidelidade da escala EAST-ENF de Ferreira e Loureiro (2012), utilizamos o *alfa de cronbach* para verificar a consistência interna, recorrendo ao cálculo do referido coeficiente. O coeficiente de *alfa de cronbach* varia entre 0 e 1 sendo que, quanto mais próximo o valor se encontra de 1 maior a consistência interna da escala.

Através da análise da tabela 6, verificamos que o global da escala apresenta um coeficiente *alfa de cronbach* de 0,78 o que significa boa consistência interna desta escala e para as suas dimensões observamos valores entre 0,66 para a satisfação no relacionamento com a equipa e 0,93 para a satisfação com a promoção.

Tabela 6 - Consistência interna da escala EAST-Enf

Escala/Dimensões	Alpha (α) de cronbach
Satisfação no relacionamento com o chefe (SRC)	0,73
Satisfação com Benefícios e Recompensas (SBR)	0,87
Satisfação com a Promoção (SP)	0,93
Satisfação com o contexto de trabalho (SCT)	0,66
Satisfação com a comunicação (SC)	0,80
Satisfação no Relacionamento com a Equipa (SRE)	0,66
Satisfação dos enfermeiros com o Trabalho (Global)	0,78

2.10 Hipóteses de Investigação

Com base na finalidade e objetivos da presente investigação foram formuladas as hipóteses (H) de investigação que se pretendem testar. Desta forma, a hipótese central de estudo, H1, foi decomposta em função das distintas dimensões da variável dependente de estudo, a satisfação profissional dos enfermeiros:

H1 - *Os enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro apresentam um maior score de satisfação profissional que aqueles que exercem em Portugal.*

H2 - *O score de satisfação no relacionamento com o chefe é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal.*

H3 - *O score de satisfação com promoção é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal.*

H4 - *O score de satisfação com benefícios e recompensas é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal.*

H5 - *O score de satisfação com o contexto de trabalho é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal.*

H6 - *O score de satisfação com a comunicação é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal.*

H7 - *O score de satisfação no relacionamento com a equipa é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal.*

H8 - *O score da satisfação profissional dos enfermeiros a exercer no estrangeiro está correlacionado com as variáveis sociodemográficas*

H9 - *O score da satisfação profissional dos enfermeiros a exercer no estrangeiro está correlacionado com as variáveis profissionais.*

2.11 Considerações éticas

Uma investigação científica que é realizada junto de seres humanos, apesar da sua possível relevância para o progresso do conhecimento científico, levanta sempre questões éticas e morais, devendo ser conduzida com o respeito pelos direitos das pessoas. (Fortin, 2009)

No questionário realizado, antes do início do preenchimento do mesmo, foi explicado aos enfermeiros participantes em que consistia a investigação e garantido que nenhuma das questões poderia identificar quem estaria a responder ao questionário. Para além disso, foi garantido que os dados recolhidos seriam utilizados apenas para efeitos da investigação. O processo de divulgação do questionário iniciou-se em Junho de 2021 e teve término em Setembro de 2021.

Ao longo de todo o processo de recolha e tratamento dos dados foram garantidos: a confidencialidade, o anonimato, a participação voluntária e autónoma para o preenchimento do questionário e o consentimento informado, respeitando as regras da investigação científica e do regulamento geral de proteção de dados.

2.12 Conclusões do capítulo

A recolha de dados que nos permitiu a realização do estudo foi feita, tal como atrás mencionado, através de um questionário que foi construído na plataforma *Google Docs@* e o link para o questionário foi partilhado pela autora e pelas professoras orientadoras a todos os elementos que compõe a amostra, informando-os do carácter voluntário da participação.

Para além disto, só foram recolhidos dados depois do consentimento livre e informado de todos os participantes, garantido-se o anonimato e a confidencialidade dos dados colhidos e, ainda respeitamos sempre a liberdade de, em qualquer altura, poderem desistir.

A escala utilizada no questionário (EAST-Enf) apresentou uma boa consistência interna, garantindo a fidelidade da mesma, o que nos permite avançar para a análise dos resultados. Para o tratamento estatístico dos dados recolhidos foi utilizada a versão 25 do programa IBM SPSS statistics e a análise inferencial foi realizada através de testes paramétricos e não paramétricos, tal como será explicitado no capítulo seguinte.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo, dividido em 3 secções, dedica-se à apresentação e discussão dos resultados obtidos resultantes da aplicação do instrumento de colheita de dados primários utilizado e dos resultados, técnicas e testes estatísticos aplicados. Ao longo deste capítulo procura-se descrever ou analisar, sempre que possível, as relações ou diferenças entre os grupos de estudo, bem como, testar as hipóteses criadas. A primeira secção foca-se no estudo comparativo dos scores da satisfação profissional dos enfermeiros a exercer em Portugal e no estrangeiro. A secção seguinte, analisa e descreve a correlação da variável dependente com as variáveis sociodemográficas e profissionais para os profissionais de enfermagem que exercem enfermagem no estrangeiro. Por fim, a última secção apresenta ao leitor uma sucinta nota conclusiva sobre os principais achados com relevância para as questões, hipóteses e objetivos de investigação;

3.1 Medidas descritivas observadas nos itens da EAST-Enf para os enfermeiros a exercer no estrangeiro

Tabela 7 - Medidas descritivas de EAST-Enf para os enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro

Item	χ	s	Xmin	Xmax
1.Gosto do meu chefe	4,2	0,9	2	5
2.O meu chefe é bastante competente a fazer o seu trabalho	4,1	0,8	2	5
3.O meu chefe mostra pouco interesse nos sentimentos dos seus subordinados*	4,0	1,5	1	5
4.O meu chefe é injusto comigo*	4,3	1,1	1	5
5.Os aumentos salariais são poucos e distantes*	3,5	1,5	1	5
6. Nesta organização há benefícios que não temos e devíamos ter*	3,2	1,7	1	5
7.Sinto que os meus esforços não são recompensados como deviam ser*	3,7	1,5	1	5
8.Tenho muito que fazer no meu trabalho*	1,5	1,0	1	4

9.Sinto várias vezes que não sei o que se passa dentro desta organização*	3,7	1,3	1	5
10.Sinto-me satisfeito com as possibilidades de promoção que me são dadas	4,0	0,9	1	5
11.Aqueles que realizam um bom trabalho tem possibilidade de serem promovidos	4,3	0,8	1	5
12.Nesta organização o pacote de benefícios que nós temos é equitativo	3,9	0,7	2	5
13.As pessoas conseguem progredir mais aqui do que noutros locais	4,0	0,9	2	5
14. Julgo que me é paga uma quantia justa pelo trabalho que faço	3,1	1,3	1	5
15. Quando faço um bom trabalho sou reconhecido por isso	4,0	0,8	2	5
16. A comunicação parece boa dentro desta organização	3,7	1,0	1	5
17. O meu trabalho é agradável	4,2	0,7	2	5
18. Gosto de fazer o que faço no meu trabalho	4,5	0,7	2	5
19. Tenho um sentimento de orgulho em fazer o meu trabalho	4,7	0,4	4	5
20. Muitas das regras e procedimentos criam dificuldades na realização do trabalho*	3,3	1,3	1	5
21. Não sinto que o trabalho que faço seja apreciado*	3,9	1,1	1	5
22. Os objetivos desta organização não são claros para mim*	4,1	1,1	1	5
23. Nesta organização os acordos de trabalho não são totalmente explicados*	4,1	1,2	1	5
24. Gosto das pessoas com quem trabalho	4,4	0,8	2	5
25. Gosto dos meus colegas de trabalho	4,4	0,8	2	5

*item invertido

Ao observamos a tabela 7, é-nos possível identificar que este grupo de enfermeiros se encontra bastante satisfeito com o seu trabalho sendo os itens com que estão mais satisfeitos os seguintes: “Gosto do meu chefe”, “Sinto-me satisfeito com as possibilidades de promoção que me são dadas”, “Aqueles que realizam um bom trabalho tem possibilidade de serem

promovidos”, “O meu trabalho é agradável”, “Gosto de fazer o que faço no meu trabalho”, “Gosto dos meus colegas de trabalho”.

Relativamente aos itens que os enfermeiros estão menos satisfeitos são “Tenho muito que fazer no meu trabalho” (item invertido), “Julgo que me é paga uma quantia justa pelo trabalho que faço” e “Nesta organização há benefícios que não temos e devíamos ter” (item invertido).

Com isto, é-nos possível inferir que apesar dos enfermeiros inquiridos estarem menos satisfeitos com a carga de trabalho que têm e que poderiam ser mais bem pagos, estão bastante satisfeitos com as possibilidades de progressão, sentem que progredem mais onde se encontram do que se estivessem noutra local, são reconhecidos pelo trabalho que desempenham, apresentam uma boa relação com os seus superiores e têm uma boa relação com a restante equipa onde estão inseridos.

3.2 Comparação dos scores global e individual por dimensão entre as amostras

A tabela 8 abaixo apresentada, compara as respostas dadas em cada dimensão da escala EAST-Enf e o *score* global da mesma entre enfermeiros a exercer em Portugal e no estrangeiro.

De notar que, para efeitos da análise estatística, para cada dimensão da escala de satisfação com o trabalho dos enfermeiros (EAST-Enf) foi efetuada a soma dos scores de cada item que compõe a dimensão e de seguida foi calculada a média do score total da dimensão por indivíduo.

Tabela 8 - Comparação dos scores global e de cada dimensão da EAST-Enf entre enfermeiros a exercer em Portugal e no Estrangeiro

Dimensão da escala EAST-Enf	Estrangeiro (n=70)	Portugal (n=154)	Valor P
Satisfação no Relacionamento com o Chefe (SRC)	16,8±3,3	13,5±3,9	<0.001
Satisfação com Benefícios e Recompensas (SBR)	16,4±4,9	8,3±3,3	<0.001
Satisfação com a Promoção (SP)	27,1±4,2	13,7±5,8	<0.001
Satisfação com o Contexto de Trabalho (SCT)	13,4±1,6	11,9±2,3	<0.001

Satisfação com a Comunicação (SC)	15,4±3,1	11,6±3,3	<0.001
Satisfação no Relacionamento com a Equipa (SRE)	8,8±1,7	7,9±1,6	<0.001
Total	98,0±14,4	67,0±14,7	<0.001

Assim, ao analisarmos a tabela 8, é possível verificar que existem diferenças estaticamente significativas entre a satisfação dos dois grupos de enfermeiros ($p < 0,001$). Os enfermeiros que se encontram a exercer no estrangeiro encontram-se mais satisfeitos que os enfermeiros a exercer em Portugal em todas as dimensões da escala, sendo as diferenças mais expressivas nas dimensões Satisfação com Benefícios e Recompensas, onde a média de pontuação foi de 16,4 nos enfermeiros a exercer no estrangeiro e 8,3 nos enfermeiros a exercer em Portugal e na satisfação com a Promoção, onde a média de pontuação nos enfermeiros a exercer no estrangeiro foi de 27,1 e nos enfermeiros a trabalhar em Portugal foi de 13,7. Para além disto, também existe uma diferença bastante considerável no score global da escala onde a média para enfermeiros a exercer no estrangeiro foi de 98,0 e para enfermeiros a exercer em Portugal foi de 67,0.

Com isto, é-nos possível corroborar as seguintes hipóteses de investigação:

H1 - *Os enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro apresentam um maior score de satisfação profissional que aqueles que exercem em Portugal;*

H2 - *O score de satisfação no relacionamento com o chefe é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal;*

H3 - *O score de satisfação com a promoção é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal;*

H4 - *O score de satisfação com benefícios e recompensas é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal;*

H5 - *O score de satisfação com o contexto de trabalho é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal;*

H6 - O score de satisfação com a comunicação é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal;

H7 - O score de satisfação no relacionamento com a equipa é superior nos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro que em Portugal.

3.3 Diferenças no score global da escala EAST-Enf em relação às variáveis sociodemográficas

Para dar resposta a uma das hipóteses de investigação que elaboramos, analisamos se existiam diferenças significativas no score global da escala de satisfação com as diferentes características sociodemográficas e obtivemos a tabela 9, que se encontra abaixo.

Tabela 9 - Diferenças no score global da EAST-Enf em relação às variáveis sociodemográficas e profissionais nominais dos enfermeiros a exercer no estrangeiro

Variável, média±DP	EAST-Enf	Valor P
Sexo		0.171
Feminino	99,6±12,7	0.405
Masculino	93,6±17,9	
Estado Civil		
Casado(a)/União de facto	102,2±10,6	
Divorciado(a)/Separado(a)	98,0±12,7	0.969
Solteiro(a)	96,5±15,5	
Habilitações académicas/profissionais		
Licenciatura	98,1±13,7	
Especialidade	99,5±7,5	0.868
Mestrado	99,9±13,4	
Pós-graduação	93,6±21,6	
Categoria profissional		
Enfermeiro	98,2±14,6	0.117
Enfermeiro especialista	95,3±17,8	
Enfermeiro gestor	96,0±0,0	
País em que trabalha		
Reino Unido	96,8±15,2	0.117
Suíça	108,4±8,3	
Espanha	101,0±6,9	
Alemanha	93,0±0,0	
Bélgica	90,0±14,1	

Progressão desde o início da carreira		
Não	103,6±8,8	0.223
Sim	97,2±14,9	
Trabalho prévio em Portugal		0.226
Não	95,5±15,9	0.952
Sim	101,5±11,3	
Serviço atual		
Cuidados de saúde primários	101,0±0,0	
Lar de idosos	97,0±0,0	
Meio Hospitalar	97,9±14,9	
Carga horária semanal		0.529
35-40 horas	97,3±15,6	0.304
40-50 horas	98,3±11,0	
Menos de 35 horas	103,6±10,8	
Horário variável	91,0±0,0	
Modalidade de horário		
Horário fixo	101,0±11,1	
Horário por turnos	96,4±15,8	

Ao observarmos a tabela 9, é possível perceber que nenhuma das características sociodemográficas analisadas apresenta uma relação estatisticamente significativa com a pontuação total da escala de avaliação da satisfação dos enfermeiros.

Para além das características acima mencionadas, avaliamos também se existia alguma relação estatisticamente significativa entre as variáveis: idade, tempo de trabalho no estrangeiro e tempo no serviço atual e obtivemos os resultados presentes na tabela 10.

Tabela 10 - Correlação (p) entre variáveis sociodemográficas e profissionais quantitativas e o score total da escala EAST-Enf

Variável	Score global de EAST-Enf	
	p	Valor P
Idade	0,068	0.578
Tempo após formação	0,082	0.502
Tempo de trabalho no estrangeiro	0,036	0.765
Tempo no serviço atual	0,068	0.575

Analisando a relação entre a idade e o score global da escala de satisfação dos enfermeiros com o local de trabalho ($p=0,068$), verifica-se que não existe relação estatisticamente significativa. Não se verificam, também, relações estatisticamente significativas de satisfação

com o trabalho em relação ao tempo de formação, ao tempo em que se encontram no atual serviço e ao tempo em que estão a trabalhar no estrangeiro.

Assim, depois da análise estatística realizada, as seguintes hipóteses de investigação não se verificam:

H8 - *O score da satisfação profissional dos enfermeiros a exercer no estrangeiro está correlacionado com as variáveis sociodemográficas;*

H9 - *O score da satisfação profissional dos enfermeiros a exercer no estrangeiro está correlacionado com as variáveis profissionais.*

3.4 Conclusões do capítulo

Neste capítulo procedemos à análise estatística dos dados recolhidos através do questionário realizado e foi-nos possível inferir que existem diferenças estatisticamente significativas em relação à satisfação profissional dos enfermeiros que se encontram no estrangeiro e em Portugal.

Em todas as dimensões da escala utilizada no estudo (EAST-Enf), os enfermeiros que trabalham no estrangeiro apresentam um score mais elevado, revelando que estes estão mais satisfeitos que os enfermeiros a exercer em Portugal em relação a todas as características inerentes à satisfação profissional. Este achado corrobora o facto de cada vez mais enfermeiros escolherem emigrar para exercerem a sua profissão, tal como referido na notícia publicada pelo Jornal Público, onde em 2019 mais de quatro mil enfermeiros efetuaram pedido para emigrar à Ordem dos Enfermeiros. (Maia, 2020)

Foi-nos possível, também, verificar as hipóteses de investigação que se referem às diferenças de *score* nas dimensões da escala EAST-Enf e no *score* global da escala.

No que diz respeito à diferença estatística entre as variáveis sociodemográficas e o *score* global de satisfação dos enfermeiros a exercer no estrangeiro, não foi encontrada uma

diferença estatisticamente significativa entre estas variáveis. Tal pode dever-se ao tamanho da amostra de que dispúnhamos ou devido ao homogéneo e elevado índice de satisfação.

Na revisão da literatura, existem estudos que apontam para a existência de diferenças na satisfação profissional em relação ao género, tal como o estudo de Moura (2012). Também Martinho (2015) e Moura, Brás, Anes e Ferreira (2016) afirmam que os enfermeiros com horário fixo, que integram os quadros da instituição e que exercem a profissão no setor privado, são os que se encontram mais satisfeitos. Ainda Moura et al. (2016) chegaram à conclusão de que os enfermeiros de faixas etárias mais elevadas e casados são os que se encontram mais satisfeitos. No entanto, este estudo foi realizado com enfermeiros a exercer em Portugal e, como sabemos, as características do trabalho são diferentes daquelas que se praticam no estrangeiro e como tal, não temos estudos realizados com enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro, o que não nos permite comparar os resultados que obtivemos.

4. CONCLUSÕES FINAIS E TRABALHO FUTURO

4.1 Considerações finais e contribuição

Nos últimos anos, a satisfação no trabalho é um fenómeno que tem sido amplamente estudado devido à sua influência a nível físico e mental do trabalhador, tendo repercussões nas suas atitudes e comportamentos perante a sua vida pessoal e profissional.

Sendo os enfermeiros um dos pilares do SNS, o conhecimento dos seus níveis de satisfação e quais os fatores que concorrem para a maior ou menor satisfação profissional é crucial para a melhoria contínua da qualidade dos cuidados prestados, para melhorar a relação do enfermeiro com a equipa e organização onde está inserido, pois uma organização só é eficiente se os profissionais que dela fazem parte se sentem motivados, envolvidos e satisfeitos no seu local de trabalho.

No entanto, a falta de oportunidades, o congelamento de carreiras, o não reconhecimento da profissão e a carga horária cada vez maior, levaram à emigração crescente de enfermeiros portugueses para países com melhores condições de trabalho, principalmente a partir do ano de 2011, sendo que em 2019 atingiu-se um novo pico de emigração de enfermeiros portugueses com mais de quatro mil a requerer a declaração para efeitos de emigração à Ordem dos Enfermeiros (Maia, 2020).

Com isto e devido à falta de estudos realizados com enfermeiros portugueses que se encontram emigrados, a realização do presente estudo teve como finalidade contribuir para o estudo da satisfação dos enfermeiros com o trabalho, comparando diferentes realidades, nomeadamente o exercício profissional da enfermagem em Portugal e no estrangeiro.

Assim, realizamos um estudo de natureza quantitativa, exploratório, descritivo e transversal, com uma amostra de 224 enfermeiros, 154 a exercer a sua profissão em Portugal e 70 a exercer no estrangeiro e, atendendo aos objetivos definidos, julgamos que os mesmos foram atingidos.

Como principais conclusões desta investigação, atendendo à evidência estatística que dela emerge, concluímos que os enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro se encontram mais satisfeitos que os enfermeiros a exercer em Portugal.

A satisfação profissional dos enfermeiros portugueses emigrados é maior em todas as dimensões que a escala EAST-Enf avalia, sendo elas, a satisfação no relacionamento com o Chefe, com os benefícios e recompensas, com a promoção, com o contexto de trabalho, com a comunicação e no relacionamento com a equipa.

Avaliamos, também, a satisfação dos enfermeiros portugueses no estrangeiro em cada item da escala EAST-Enf e concluímos que este grupo se encontra mais satisfeito com o seu chefe, com as oportunidades que lhes são dadas, com o trabalho que desempenham e com o ambiente em que estão inseridos.

A maioria do grupo de enfermeiros que se encontram no estrangeiro sentem que trabalham bastante e que poderiam ter uma remuneração mais alta, no entanto, sentem que a organização é justa e é-lhes pago o que é devido, sentem-se reconhecidos no seu trabalho e sentem que têm mais oportunidades do que noutros locais.

Relativamente às variáveis sociodemográficas e profissionais, podemos concluir que estas não influenciam a satisfação profissional dos enfermeiros portugueses que se encontram no estrangeiro, não se encontrando diferenças significativas entre estas variáveis, ao contrário do que poderíamos supor, considerando os resultados obtidos por outros estudos. No entanto, importa salientar que os estudos já realizados avaliaram a influência das variáveis sociodemográficas e profissionais em enfermeiros que se encontram a trabalhar em Portugal, não existindo, ainda, um estudo que faça esta avaliação em enfermeiros a exercer no estrangeiro.

Face ao exposto, é-nos possível inferir que estudar a satisfação dos enfermeiros portugueses que se encontram no estrangeiro é crucial devido ao número crescente de enfermeiros que decidem emigrar e também, porque podemos aprender com estes sobre melhorias que se podem implementar nas organizações portuguesas de forma a melhorar as condições de trabalho que são oferecidas aos enfermeiros que se encontram em Portugal.

A satisfação profissional dos enfermeiros será sempre um tópico de estudo fulcral, pois enfermeiros satisfeitos prestam melhores cuidados e comprometem-se mais com a

organização em que estão inseridos e tudo isto é importante para o Serviço Nacional de Saúde e para aqueles que dele usufruem.

4.2 Limitações do estudo

O percurso da investigação conduzida foi, por vezes, marcado por algumas limitações do estudo. Estes aspetos podem ser reflexo da metodologia adotada ou em virtude de acesso à informação, refletindo-se na limitação da generalização das conclusões a nível temporal ou populacional.

Referente ao procedimento metodológico, um aspeto importante a ter em conta é a utilização do formulário online autoadministrado como instrumento de recolha de dados, através do qual foi gerada uma amostra por conveniência, não tendo toda a população-alvo sido facultada a possibilidade de participar por limitação de acessibilidade. Um formulário online autoadministrado apresenta como particularidade a impossibilidade dos seus participantes em esclarecer possíveis dúvidas sobre as questões ou ambiguidades e, igualmente, não concede ao investigador a hipótese de explorar e recolher informações sobre as circunstâncias ou causas para as respostas dadas, conhecimento que poderia ter sido gerado de forma complementar, se houvesse recurso a outro método como é o exemplo da entrevista.

Em virtude de se tratar de um estudo transversal, os resultados obtidos são o resultado da perceção dos seus participantes no momento de recolha da informação, não se dando o caso de um futuro seguimento da evolução da problemática em estudo como no caso dos estudos longitudinais. Desta forma, as conclusões retiradas têm por base as opiniões e sentimentos vividos num determinado momento, podendo esta realidade ser diferente se for avaliada num outro momento em reflexo de alterações dos fatores externos como é o caso das conjeturas pessoal, social, política e económica.

É importante ter em consideração que, tendo em conta que o presente estudo pretende criar conhecimento novo sobre uma vertente que se considera ser uma falha na literatura existente, esta investigação requer uma justificação e base sólidas na sua revisão literária. Contudo, é observável que para definir e avaliar a satisfação profissional dos enfermeiros podem ser adotadas definições e escalas de medição diferentes. Isto quer dizer que algumas

novas análises e conclusões podem ser inferidas mediante o uso de uma ferramenta válida com critérios ou dimensões diferentes.

Por último, foram identificadas limitações amostrais, relativamente à sua dimensão e diversidade. Conforme mencionado anteriormente, a população de enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro é maioritariamente constituída por profissionais a exercer no Reino Unido. Com isto, pretendemos identificar uma limitação relativa à generalização dos resultados e conclusões a outros contextos geográficos por parte dos enfermeiros portugueses a exercer no estrangeiro, como seria o caso, por exemplo, dos enfermeiros portugueses a exercer na França e Alemanha, devido à falta de expressividade da amostra nestes últimos. Por fim, a exploração da relação das componentes sociodemográficas e profissionais dos enfermeiros a exercer no estrangeiro com a sua satisfação profissional fica também ela limitada devido à dimensão da amostra não ser suficientemente representativa para ser dividida em subgrupos.

As limitações listadas abrem assim espaço para o desenvolvimento de novas investigações interligadas à presente temática.

4.3 Propostas de pesquisa futura

Em consequência, e sustentadas nas conclusões e limitações descritas ao longo deste capítulo, foram identificadas oportunidades e sugestões de pesquisa futura apropriadas para posteriores estudos na mesma linha de investigação:

- Realização de um estudo com uma amostra mais abrangente de enfermeiros a exercer profissionalmente no estrangeiro de forma a serem exploradas as correlações entre a satisfação profissional dos enfermeiros em diferentes contextos e ser possível comparar a realidade entre países.
- Realização de um estudo com recurso a uma escala de satisfação profissional distinta (validada), de forma a serem comparados resultados e serem inferidas conclusões sobre diferentes dimensões ou critérios.

- Realização de entrevistas de forma a criar um melhor conhecimento sobre a causalidade das respostas, bem como motivação e opiniões dos participantes sobre a temática em apreço e sugestões de políticas e ações de melhoria que possam ser implementadas a nível pessoal, organizacional e político.
- Realização de estudos prospetivos que permitam avaliar a satisfação profissional dos enfermeiros longitudinalmente.
- Realização de estudos onde se investigue a influência que os fatores organizacionais exercem na satisfação profissional dos enfermeiros.

Referências Bibliográficas

Albuquerque, A., (2016). O processo de transição no enfermeiro português emigrante no reino unido. (Dissertação de mestrado não publicada). Escola Superior de Enfermagem do Porto, Porto. Recuperado de: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/14905>

Baker, C. (2020). NHS staff from overseas:statistics. *House of Commons Library*, 7783. Retirado de <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7783/CBP-7783.pdf>

Baumann, A. (2007). Ambientes favoráveis à prática: Condições no trabalho = cuidados de qualidade. Genebra, Switzerland: Internacional Council of Nurses

CARVALHO, M. (2010) - *Satisfação Profissional dos Enfermeiros*. (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade Lusófona. Disponível em: <http://recil.ulusofona.pt/bitstream/handle/10437/1574/FINAL%20PDF%20%20Satisfa%C3%A7%C3%A3o%20Profissional%20dos%20Enfermeiros%20-%2020080298-.pdf?sequence=1>

Carvalho, D., Rocha, L., Pinho, E., Tomaschewski-Barlem, J., Barlem, E., Goulart, L. (2019). Workloads and burnout of nursing workers. *Revista Brasileira de Enfermagem*. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0659>

Cerdeira, L., Cabrito, B., Taylor, M., Gomes, R. (2015). A Fuga de Cérebros em Portugal: Hipóteses Explicativas. *Revista Brasileira de Administração e Educação*. 31. 409-418. 10.21573/vol31n22015.61736.

Correia, M. (2016). *Satisfação Profissional dos Enfermeiros*. (dissertação de mestrado não publicada). Universidade do Porto. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/18161/1/manuela%20veloso%2028%20%281%29.pdf>

Ferreira, C., Fernandez, R., Anes, E. (2017). Satisfação Profissional dos enfermeiros em unidades hospitalares do norte de Portugal. *Revista de enfermagem Referência*, nº15, série IV.

Ferreira, M., Loureiro, L. (2012) EAST-ENF: Uma escala de avaliação da satisfação no trabalho para enfermeiros. *Revista Investigação em Enfermagem*.

Ferreira, P., Passadouro, R. (2020). Public health: The voice of professionals, *International Journal for Quality in Health Care*, vol. 32, 177-183.

Ferreira, V. (2011). *A satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados de saúde primários no distrito de Braga* (Dissertação de mestrado não publicada). Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Porto. Recuperado de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/56197/2/DissertaoMestradoVera.pdf>

Fraser, T. M. (1983), Human stress, work and job satisfaction: a critical approach, Germany: International Labour Office.

FORTIN, M. (2009). Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação. Loures: Lusodidacta.

Graça, L. (1999). Instrumentos para a melhoria contínua da qualidade: a satisfação profissional dos profissionais de saúde nos centros de saúde, Lisboa, Direcção Geral da de Saúde, Sub-Direcção Geral para a Qualidade.

Góis, P. et al., (2016). Novos destinos migratórios: a emigração portuguesa para o Reino Unido. in Valente, G., (ed.) Regresso ao Futuro: A Nova Emigração e a Sociedade Portuguesa. 1ª ed. Lisboa: Gradiva, pp. 71-108.

João, A., Alves, C., Silva, C., Diogo, F., Ferreira, N. (2017). Validação de uma escala de satisfação dos Enfermeiros com o Trabalho para a população portuguesa. *Revista de Enfermagem Referência*, nº12. Disponível em: <https://doi.org/10.12707/RIV16066>

Kalinowska, P, Marcinowicz, L. (2020). Job satisfaction among family nurses in Poland: A questionnaire-based study. *Nursing Open*, vol.7. DOI: <https://doi.org/10.1002/nop2.550>

Lima, A. e R. Mesquita (1996), "Satisfação profissional dos enfermeiros do Hospital Distrital de Lamego", *Servir*, Vol. 44, Nº 1, pp. 22-31.

Lopes, J. et al. (2015). Fuga de cérebros: Retratos da emigração portuguesa qualificada. Lisboa: Bertrand editora.

Lorber, M., Savic, B. (2012) *Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals*. Public Health

Lu, H., Barribal, K., Zhang, X., & While, A. (2011). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038.

Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019) Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, vol. 94, 21-31

Lu, M.; Ruan, H. U. I.; Xing, W. & Hu, Y. A. N. (2015). Nurse burnout in China: a questionnaire survey on staffing, job satisfaction, and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 440-447. <http://doi.org/10.1111/jonm.12150>

Maia, A. (2020). Número recorde: mais de quatro mil enfermeiros pediram para emigrar. *Jornal Público*. Retirado de <https://www.publico.pt/2020/01/23/sociedade/noticia/numero-recorde-4000-enfermeiros-pediram-declaracao-emigrar-1901431>

Martinho, J. M. (2015). *Satisfação profissional dos enfermeiros especialistas em enfermagem de reabilitação* (Dissertação de mestrado não publicada). Instituto Politécnico de Viseu, Viseu. Disponível em <https://repositorio.ipv.pt/handle/10400.19/3229>

Masum, A.K., et al., (2016). Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey.

Millar, C. C. J. M., Chen, S., and Waller, L. (2017). Leadership, knowledge and people in knowledge-intensive organisations: implications for HRM theory and practice. *Int. J. Hum. Res. Manag.* 28, 261-275. doi: 10.1080/09585192.2016.1244919

Moura, S. (2012). *Satisfação dos Profissionais de Enfermagem*. (Dissertação de mestrado não publicada). Instituto Politécnico de Bragança. Disponível em: [https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/8024/1/Sandra Moura MGO 2ano Unid adesdeSaude.pdf](https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/8024/1/Sandra_Moura_MGO_2ano_Unid adesdeSaude.pdf)

Moura, S., Brás, M., Anes, E., & Ferreira, C. (2016). Satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. In III Encontro de Jovens Investigadores do Instituto Politécnico de Bragança: Livro de Resumos, 11-13 Novembro 2015 (p. 35). Bragança, Portugal: Instituto Politécnico de Bragança. Recuperado de [https://bibliotecadigital.ipb.pt/119 CARINA ALEXANDRA SALVADOR FERREIRA et al. Revista de Enfermagem Referência - IV - n.º 15 -2017 bitstream/10198/10366/6/2015%20EJI%20 Livro%20de%20Resumos.pdf](https://bibliotecadigital.ipb.pt/119/CARINA_ALEXANDRA_SALVADOR_FERREIRA_et_al_Revista_de_Enfermagem_Referência_IV_n.º_15_2017/bitstream/10198/10366/6/2015%20EJI%20Livro%20de%20Resumos.pdf)

Nunes, C. (2017). Satisfação com o trabalho: a perceção dos enfermeiros perioperatórios da Unidade Local de Saúde do Nordeste. (Dissertação de mestrado não publicada). Escola Superior de Saúde, Instituto Politécnico de Bragança. Disponível em: <https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/14683/1/CI%C3%A1udia%20Sofia%20Gon%C3%A7alves%20Nunes.pdf>

Passadouro R., Ferreira, P. (2016). Satisfação Profissional nas Unidades de Saúde Familiar da Região Centro. Acta Med Port [Internet]. 2016;29(11):716-25. Available from: <http://dx.doi.org/10.20344/amp.7380>

Pereira, C., Pinto, N., Pires, R. (2015). Portuguese nurses in the UK 2014. *Observatório da emigração*, 03.

Pereira, C. (2016) *Vidas Partidas*. Loures: Lusodidacta

Pires, R. P. et al., (2017). Emigração Portuguesa - Relatório Estatístico 2017. Observatório da Emigração, Lisboa. Disponível em DOI: 10.15847/CIESOEMRE042017

Pires, R. P. et al., (2019). Emigração Portuguesa - Relatório Estatístico 2019. Observatório da Emigração, Lisboa. Disponível em DOI: 10.15847/CIESOEMRE062019.

Polit, D.; Beck, C.; Hungler, B. (2004) - Fundamentos de Pesquisa em enfermagem. Porto Alegre: Editora Artmed.

Portugal. Decreto lei nº195/1990, de 24 de Agosto de 1990.

Portugal. Decreto lei nº 27/2002, de 8 de Novembro de 2002.

Potra, T.S.; Silva, C. N. (2016). Satisfação Profissional dos Enfermeiros: Uma Revisão Scoping
Job Satisfaction of Nurses: A Scoping Review. *Pensar Enfermagem*. 21(2)

Sartoreto, I.S; Kurcgant, P. (2017). Satisfação e insatisfação no trabalho do enfermeiro.
Revista Brasileira de Ciências da Saúde, v. 21, n. 2, p.181-8.

Silva, Márcio D.D.A. (2017) Engagement e Satisfação no Trabalho dos Enfermeiros do Pré-
Hospitalar. (Dissertação de mestrado não publicada). Escola Superior de Enfermagem do
Porto. Disponível em:
[https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/21100/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20M%
c3%a1rcio%20Silva.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/21100/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20M%c3%a1rcio%20Silva.pdf)[14 de junho de 2020].

Shin, J. I. & Lee, E. (2016). The effect of social capital on job satisfaction and quality of care
among hospital nurses in South Korea. *Journal of Nursing Management*, 2013, 1-9.
<http://doi.org/10.1111/jonm.12401>

Siqueira, M. (1995). Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: Análise
de um modelo pós- -cognitivo (Tese de Doutorado não publicada). Universidade de
Brasília, Brasil.

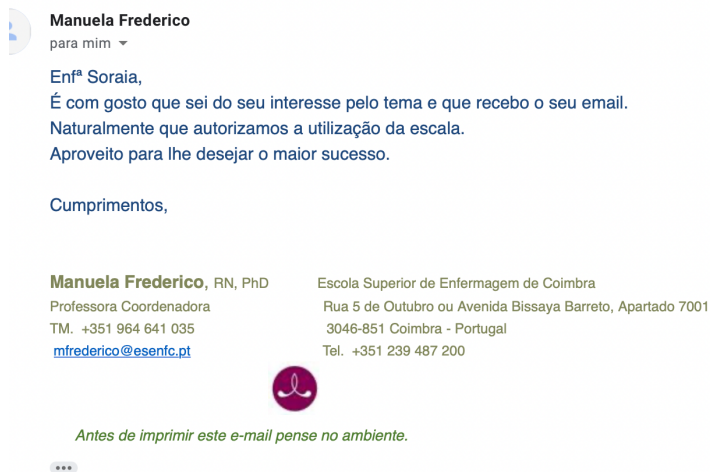
Spector, P. E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*,
London: Sage Publications.

Stohr, A. (2014). Enfermeiras portuguesas na Alemanha: Análise de factores de influência nos
processos de emigração e de integração. (Dissertação de mestrado não publicada).
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Lisboa. Recuperado de:
<https://run.unl.pt/handle/10362/14451?locale=en>

Teixeira, A. C. & Barbieri-Figueiredo, M. C. (2015). Empoderamento e satisfação profissional
em Enfermagem: uma revisão integrativa, em consonância com a Teoria Estrutural. *Revista
de Enfermagem Referência*, 151-160.

ANEXOS

Anexo A - Autorização da utilização da Escala de Satisfação no Trabalho East-Enf



Soraia Queiros soraiaq1994@gmail.com

Para mfederico@esenfc.pt
Boa Noite, Professora,

O meu nome é Soraia Queirós, sou enfermeira e encontro-me a trabalhar num hospital no Reino Unido.

Sou estudante do mestrado em direção e chefia de serviços de Enfermagem da Escola Superior de Enfermagem do Porto e encontro-me a realizar um estudo intitulado Satisfação Profissional dos Enfermeiros: estudo comparativo entre enfermeiros a exercer em Portugal e no estrangeiro.

Com este estudo pretendo avaliar se existem diferenças em relação ao grau de satisfação dos enfermeiros em enfermeiros portugueses a exercer funções em Portugal e no estrangeiro.

Pelo exposto, solicito a autorização para utilizar a escala EAST-Enf: Escala de avaliação da satisfação no trabalho para Enfermeiros.

Com os melhores cumprimentos,
Soraia Queirós

ANEXO B - Itens integrantes de cada dimensão da escala EAST-Enf

DIMENSÃO	ITEM
Satisfação no Relacionamento com o Chefe	Gosto do meu chefe O meu chefe é bastante competente a fazer o seu trabalho O meu chefe mostra pouco interesse nos sentimentos dos seus subordinados O meu chefe é injusto comigo
Satisfação com Benefícios e Recompensas	Os aumentos salariais são poucos e distantes Nesta organização há benefícios que não temos e devíamos ter Sinto que os meus esforços não são recompensados como deviam ser Tenho muito que fazer no meu trabalho Sinto várias vezes que não sei o que se passa nesta organização
Satisfação com as Promoções	Sinto-me satisfeito com as possibilidades de promoção que me são dadas Aqueles que realizam um bom trabalho tem possibilidade de serem promovidos Nesta organização o pacote de benefícios que nós temos é equitativo As pessoas conseguem progredir mais aqui do que noutros locais Julgo que me é paga uma quantia justa pelo trabalho que faço Quando faço um bom trabalho sou reconhecido por isso A comunicação parece boa dentro desta organização
Satisfação com o Contexto de Trabalho	O meu trabalho é agradável Gosto de fazer o que faço no meu trabalho Tenho um sentimento de orgulho em fazer o meu trabalho
Satisfação com a Comunicação	Muitas das regras e procedimentos criam dificuldades na realização do trabalho Não sinto que o trabalho que faço seja apreciado Os objetivos desta organização não são claros para mim Nesta organização os acordos de trabalho não são totalmente explicados

Satisfação no
Relacionamento
com a Equipa

Gosto das pessoas com quem trabalho
Gosto dos meus colegas de trabalho

Anexo C - Consentimento Informado

Está a ser convidado/a para participar num estudo, que está a ser realizado por Soraia Tatiana Silva Queirós no âmbito do Mestrado em Direção e chefia de serviços de Enfermagem da Escola Superior de Enfermagem do Porto. O objetivo do estudo é avaliar a satisfação profissional dos enfermeiros que exercem funções em Portugal e no estrangeiro.

Pode participar neste estudo qualquer enfermeiro com cidadania portuguesa a exercer funções em Portugal e no estrangeiro.

Não se prevê que a sua participação apresente riscos ao seu bem-estar psicológico e/ou físico. Contudo, se considerar que alguma das questões do questionário é muito intensiva ou stressante, ou lhe causa outro tipo de preocupação, sinta-se à vontade para interromper a sua participação.

Benefícios: Com a caracterização da satisfação profissional dos enfermeiros o estudo pode vir a contribuir para a tomada de decisão política, produzindo melhorias a este nível.

O tempo de preenchimento do questionário será de aproximadamente 10 minutos.

A sua participação é completamente voluntária e é livre para recusar a participar ou parar de responder ao questionário em qualquer momento.

Não haverá pagamento pela participação neste estudo.

As suas respostas serão anónimas para o investigador, uma vez que o inquérito não recolhe informação que o possa identificar.

Os dados serão armazenados numa base de dados, sediada no computador pessoal do investigador principal, protegida por palavra-passe, que será destruída no final do estudo.

Finalidade do tratamento de dados e disseminação dos resultados: Será, exclusivamente, para fins desta investigação científica. Os resultados poderão ser publicados em revistas científicas ou apresentados em seminários, conferências, ou outras atividades académicas. Os dados serão sempre apresentados de forma conjunta e os/as participantes nunca serão identificados/as.

Se tiver alguma dúvida ou quiser esclarecer qualquer questão acerca deste estudo, não hesite em contactar a equipa de investigação através do email soraiaq1994@gmail.com.

Consentimento informado *

- ☐ Li e compreendi as informações anteriores e aceito participar de livre vontade neste estudo.
- ☐ Autorizo a recolha, tratamento e armazenamento dos dados que de forma voluntária forneço, para o fim a ...

Anexo D - Questionário

Parte I: Caracterização sociodemográfica
Assinale a opção correspondente à sua situação.

1. Idade *

A sua resposta



2. Sexo *

☐ Masculino

☐ Feminino

3. Estado Civil *

☐ Solteiro(a)

☐ Casado(a)/União de facto

☐ Divorciado(a)/Separado(a)

☐ Viúvo(a)

4. Habilitações académicas/profissionais (assinale todas as opções que são válidas para si) *

☐ Bacharelato

☐ Licenciatura

☐ Especialidade

☐ Pós graduação

☐ Mestrado

☐ Doutoramento

5. Se possui especialidade/pós graduação/mestrado/doutoramento, especifique qual.

A sua resposta

6. Alguma dessas formações foi feita no estrangeiro? Se sim, qual(is)?

A sua resposta

7. Para alguma destas formações obteve comparticipação financeira da instituição onde trabalha/trabalhava? Se respondeu não avance para a questão 10

- ☐ Sim
- ☐ Não

8. Se respondeu sim na questão anterior, mencione em qual/quais.

- ☐ Especialidade
- ☐ Pós graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

9. Qual o tipo de comparticipação que obteve?

- ☐ Comparticipação total
- ☐ Apoio para parte da propina

10. Há quantos anos se formou? *

A sua resposta

11. Em que país se formou? *

A sua resposta

12. Qual a sua categoria profissional? *

A sua resposta

13. Alguma vez trabalhou no estrangeiro? *

☐ Sim

☐ Não

14. Se sim, em que país?

A sua resposta

15. Atualmente exerce a sua profissão em Portugal? Se a resposta for Sim, avance para a pergunta número 24. *

☐ Sim

☐ Não

16. Em que país trabalha?

A sua resposta

17. Há quantos anos trabalha no estrangeiro?

A sua resposta

18. O que o levou a tomar a decisão de emigrar?

A sua resposta _____

19. Qual o tipo de contrato que possui?

- ☐ Contrato de trabalho a tempo indeterminado
- ☐ Contrato de trabalho a tempo certo
- ☐ Outra: _____

20. Desde que emigrou, já progrediu na carreira?

- ☐ Sim
- ☐ Não

21. Alguma vez trabalhou em Portugal?

- ☐ Sim
- ☐ Não

22. Pensa em regressar a Portugal?

- ☐ Sim
- ☐ Não

23. Se sim, pretende exercer a profissão de enfermeiro quando regressar?

- ☐ Sim
- ☐ Não

24. Há quanto tempo trabalha no seu atual serviço? *

A sua resposta _____

25. Em que serviço trabalha? *

A sua resposta _____

26. Quantas horas trabalha por semana? *

A sua resposta _____

27. Qual a sua modalidade de horário? *

- ☐ Horário fixo
- ☐ Horário por turnos

28. Qual o seu atual contrato de trabalho? (Responda se está a exercer em Portugal)

- ☐ Contrato a tempo indeterminado
- ☐ Contrato a termo certo
- ☐ Contrato de substituição
- ☐ Outra: _____

29. Nos últimos 6 meses, alguma vez pensou em abandonar a sua profissão? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

30. Nos últimos 6 meses, alguma vez pensou em mudar de serviço devido a não se encontrar satisfeito? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

31. Alguma vez pensou em sair do país para trabalhar como enfermeiro? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

