

Cada vez mais é importante a avaliação da Satisfação Profissional em cada profissão. Também nos Enfermeiros é importante compreender como se encontram, para decisivamente se poderem tomar medidas de melhoria, controle e monitorização. Um profissional satisfeito é um profissional que produz mais e melhor. Assim, com base nesta missiva, surgiu o presente estudo.

# Satisfação Profissional dos Enfermeiros em Portugal

Análise estatística

Eduardo Bernardino

---

### ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO .....	4
2. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	5
3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	10
3.1 - Caracterização da Amostra / Contextualização Profissional.....	10
3.1.1 - Sexo.....	10
3.1.2 - Tipologia de Unidade.....	10
3.1.3 - Tipologia de Vínculo Laboral.....	10
3.1.4 - Habilitações Académicas.....	11
3.1.5 - Funções de Gestão .....	12
3.1.6 - Tempo de Serviço.....	13
3.2 – Satisfação Profissional dos Enfermeiros em Portugal.....	15
3.2.1 – Grau de Satisfação para com a Profissão .....	15
3.2.2 – Grau de Satisfação para com a Carreira Profissional e Remuneração.....	17
3.2.3 – Grau de Satisfação para com o Local de Trabalho .....	18
3.2.4 – Grau de Satisfação para com a Chefia .....	19
3.2.5 – Grau de Satisfação para com a Direção de Enfermagem.....	20
3.2.6 – Grau de Satisfação para com os Sindicatos.....	21
3.2.7 – Grau de Satisfação para com a Ordem dos Enfermeiros .....	22
4. SÍNTESE CONCLUSIVA: .....	24
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	25

### ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Comparação entre dados OE e Amostra Estudada – Sexo.....	10
Tabela 2 – Comparação entre dados OE e Amostra Estudada – Tipologia de Unidade.....	10
Tabela 3 – Comparação entre dados OE e Amostra Estudada – Tipologia de Vínculo Laboral.....	11
Tabela 4 – Comparação entre dados OE e Amostra Estudada – Habilitações Académicas.....	12
Tabela 5 – Distribuição por Sector de Atividade – Dados Estatísticos OE – 31/12/2017 .....	12
Tabela 6 – Distribuição por Grupos Etários – Dados Estatísticos OE – 31/12/2017.....	13
Tabela 7 - Comparação entre dados OE e Amostra Estudada – Tempo de Serviço.....	14

### ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Grau de Satisfação para com a Profissão .....	15
Gráfico 2 – Grau de Satisfação para com a Carreira Profissional.....	16
Gráfico 3 – Grau de Satisfação para com a Remuneração .....	16
Gráfico 4 – Grau de Satisfação para com o Local de Trabalho .....	18
Gráfico 5 – Grau de Satisfação para com a Chefia.....	19
Gráfico 6 – Grau de Satisfação para com a Direção de Enfermagem.....	20
Gráfico 7 – Grau de Satisfação para com os Sindicatos.....	21
Gráfico 8 – Grau de Satisfação para com a Ordem dos Enfermeiros .....	22

### 1. INTRODUÇÃO

A satisfação profissional tem sido alvo de um crescente interesse por parte dos investigadores, motivados pelas consequências que pode proporcionar na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores e nas organizações, com reflexos nos seus níveis de produtividade.

A Lei de Bases da Saúde (Lei n.º 48/90 de 24 de Agosto) aponta a satisfação dos profissionais como sendo um dos quatro critérios de avaliação periódica do Serviço Nacional de Saúde, a par da satisfação dos utentes, da qualidade dos cuidados e da eficiente utilização dos recursos numa ótica de custo-benefício.

No setor da saúde, a diminuição da produtividade e da qualidade dos serviços poderá influenciar o nível de saúde das populações, facto que levou a Comissão Europeia a propor, em 2001, que a “satisfação profissional” fosse encarada como uma variável da qualidade do trabalho.

De acordo com a Ordem dos Enfermeiros (2001) as organizações devem contemplar a satisfação dos enfermeiros favorecendo assim o seu empenhamento em proveito da qualidade.

O estudo do nível de satisfação profissional dos enfermeiros revela-se deste modo preponderante, na medida em que sabemos que esta influencia a qualidade e segurança dos cuidados prestados.

A avaliação da satisfação dos profissionais é, cada vez mais, um imperativo para qualquer organização de saúde, sendo um elemento fundamental para avaliar a qualidade das instituições, o desempenho dos seus profissionais e, consecutivamente, a satisfação dos utentes (Lei n.º 48/90 de 24 de Agosto).

Com este estudo pretendeu-se compreender numa primeira fase qual é o perfil do Enfermeiro Português de forma genérica, tendo em conta a sua contextualização profissional e numa segunda fase qual a Satisfação Profissional do Enfermeiro em Portugal no presente ano – 2018.

### 2. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Procedeu-se à **revisão de literatura** de 11 estudos Portugueses compreendidos entre 2003 e 2017 sobre a Satisfação Profissional dos Enfermeiros. Todos eles corresponderam a teses de Mestrado orientadas nas respetivas escolas, de Norte a Sul do País. Em nenhum deles se conseguiu encontrar um estudo que se referisse a TODOS os Enfermeiros Portugueses. Encontraram-se, no entanto, algumas referências que permitiram a criação do instrumento de colheita de dados final considerado adequado de modo a traçar o **Grau de Satisfação Profissional dos Enfermeiros em Portugal**. Assim, salientam-se os aspetos importantes sobre cada estudo revisto, por ordem cronológica.

Martins S. (2003) no seu estudo “A Satisfação Profissional dos Enfermeiros - Estudo exploratório em enfermeiros de Centros de Saúde e de Hospitais” concluiu que o grau de satisfação geral dos enfermeiros enquadra-se num **nível de suficientemente satisfeito**, havendo algumas variações entre homens e mulheres, mas pouco significativas, o nível de satisfação geral dos enfermeiros nos *Centros de Saúde é inferior ao apresentado nos Hospitais*, o grau de satisfação geral apresentado era o resultante da satisfação de condições específicas, dentro das quais se destacavam o **funcionamento do serviço**, o **tipo de trabalho realizado** e a **organização do serviço**, sendo as condições menos importantes, a perspectiva de promoção, a competência e desempenho dos subordinados e a remuneração. Concluiu ainda que o grau de satisfação no trabalho era resultante da percepção que o sujeito fazia da diferença entre as suas expectativas e condições gerais, verificando-se que os sujeitos que apresentavam maior grau de satisfação no trabalho, as suas expectativas eram próximas, ou as próprias das condições reais do seu trabalho; dentro destas as mais valorizadas foram a **comunicação organizacional, reconhecimento profissional, a organização do trabalho, a autonomia e o bom ambiente de trabalho**

Carvalho M. (2010) conclui no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros” que a **satisfação com as chefias** era de 75,10%, denotando contentamento com a organização e com a capacidade profissional do chefe, o seu envolvimento no trabalho e o bom entendimento com os subordinados. Concluiu ainda um nível elevado de **insatisfação com o salário** (91,97%) o que identifica que os enfermeiros estão insatisfeitos com o salário comparativamente com o trabalho que realizam, com a sua capacidade profissional, com o nível de vida que este lhes proporciona, bem como, com os esforços feitos na realização do seu trabalho. A **insatisfação também foi patente com as promoções** (79,03%) pois não existiu contentamento com as vezes que foi promovido ou com o modo como se processam as promoções na instituição.

Rodrigues I. (2011) refere no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros de Uma Unidade de Cuidados Intensivos” que estes enfermeiros atribuíram, em termos motivacionais, mais valor às dimensões realização pessoal e profissional e desempenho organizacional e condições de trabalho e saúde. Concluiu-se que **a população estudada não está globalmente satisfeita nem globalmente insatisfeita com o seu trabalho** e, no que toca às dimensões abordadas no modelo aplicado, eles estão mais satisfeitos ao nível da relação profissional/utente, das relações de trabalho & suporte social e do status & prestígio. Relativamente aos factores sociodemográficos que podem influir na satisfação profissional da população trabalhada, as conclusões deste estudo foram as seguintes: **A menor satisfação registou-se na remuneração, na segurança no emprego** e nas

**condições de trabalho & saúde.** Finalmente, a **idade** (mais velhos), a **antiguidade** na profissão, o **estado civil** (casados ou em união de facto), **habilitação académica** (superior a licenciatura) e **situação no emprego** (quadro de pessoal) **influenciam positivamente** a satisfação dos enfermeiros.

Silva M. (2012) refere no seu estudo “Enfermeiros Especialistas em Enfermagem de Reabilitação: Satisfação Profissional” que:

- A **idade** associou-se a Satisfação Profissional dos Enfermeiros (os mais velhos estão mais satisfeitos);

- A **Formação Académica** influencia a Satisfação Profissional dos Enfermeiros (os enfermeiros especialistas com pós-graduação estão mais satisfeitos);

- O exercício de **funções de especialista** por parte dos Enfermeiros de Reabilitação influencia a Satisfação Profissional (encontram-se mais satisfeitos);

- O facto de os enfermeiros especialistas em reabilitação **trabalharem só num local** se associou a uma maior satisfação profissional;

- O Tipo de **Vínculo** influencia a Satisfação Profissional dos Enfermeiros (os enfermeiros com contrato em funções públicas por tempo indeterminado são os mais satisfeitos);

- O **tipo de horário** influencia a Satisfação Profissional dos Enfermeiros Especialistas em Reabilitação (os enfermeiros que têm um horário tipo *roulement* apresentam maior satisfação profissional);

Moura S. (2012) refere no seu estudo “Satisfação dos Profissionais de Enfermagem” que:

- Indivíduos do género masculino apresentam sempre uma satisfação ligeiramente maior do que do género feminino;

- **Faixas etárias mais elevadas**, apresentam quase sempre uma satisfação maior que os das faixas etárias mais baixas;

- **Enfermeiros especialistas**, demonstram uma maior satisfação por comparação com outros grupos;

- **Enfermeiros menos satisfeitos**, são os que se encontram *a meio da sua carreira profissional*;

- Enfermeiros com **mais anos de serviço**, apresentam uma **maior satisfação** relativamente aos demais grupos.

- Enfermeiros com especialidade demonstram uma satisfação maior que os outros grupos.

- Enfermeiros que não prestam cuidados diretos, exibem sempre uma satisfação ligeiramente maior do que os enfermeiros que prestam cuidados diretos;

- Enfermeiros que praticam **horário fixo**, consideram-se **ligeiramente mais satisfeitos** do que os enfermeiros com horário por turnos;

- Relativamente ao vencimento, enfermeiros satisfeitos com este, apresentam maiores níveis de satisfação profissional;

- Enfermeiros satisfeitos com o reconhecimento social, são aqueles que apresentam maiores níveis de satisfação;

- Enfermeiros que concordam com a idade da reforma, apresentam sempre uma satisfação ligeiramente maior do que os enfermeiros que não concordam com esta;

- Enfermeiros que exercem **funções de gestão**, também insinuam sentir-se **profissionalmente mais satisfeitos**;

- Enfermeiros que escolheriam a mesma profissão, dizem-se ligeiramente mais satisfeitos, que os enfermeiros que a não voltariam a escolher

Valente J. (2013) no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros de um Hospital da Região Centro” conclui que **53.65% dos enfermeiros revelaram insatisfação com a profissão com prevalência do género masculino**, os profissionais que revelaram maior satisfação profissional global pertencem à categoria profissional “enfermeiro”, desempenham **funções de gestão em horário fixo** e com um **tempo de exercício na profissão menor ou igual a 15 anos com contrato individual de trabalho sem termo**.

Da análise empírica das dimensões em que prevalece a **insatisfação profissional** dos enfermeiros do HAL-ULSCB concluiu ainda que o **salário, a progressão, o excesso de trabalho, as políticas e procedimentos na organização, o reconhecimento e a equidade**, são por ordem decrescente aquelas em que a insatisfação é verificada. Por outro lado, concluiu que os enfermeiros demonstram **estar satisfeitos** com o relacionamento com os **colegas**, seguido das dimensões **natureza do trabalho, rotina, responsabilidade, autonomia** e relacionamento com a **chefia**.

Carvalho F. (2014), concluiu com o seu estudo “A Satisfação Profissional dos Enfermeiros no Contexto dos Cuidados de Saúde Primários” que os fatores sociodemográficos não influenciaram de forma significativa o nível de satisfação profissional encontrado. Por outro lado, **a satisfação profissional dos enfermeiros foi claramente afetada pelos fatores organizacionais**. Constatou-se ainda que apesar de, globalmente, o nível de satisfação ser bom, existem fatores em que se torna necessário intervir para promover a satisfação profissional dos enfermeiros: **vencimento, a disponibilidade de equipamento, o número de enfermeiros existentes face à quantidade de trabalho, a circulação da informação e a comunicação entre profissionais**.

Sá, A. (2014), refere no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros do ACES – Um indicador de Gestão” que a amostra do seu estudo é caracterizada maioritariamente por enfermeiras, com idades compreendidas entre os 35 e 54 anos, com licenciatura, a trabalhar com o método de enfermeiro de família, cuja antiguidade no serviço é de 10 a 29 anos e a trabalhar no ACeS. Constatou ainda que **a satisfação profissional depende do tipo de vínculo, do facto de os mesmos desempenharem funções de gestão, do tempo de serviço e da idade**.

Santos, S. (2016) refere no seu estudo “A satisfação profissional dos Enfermeiros de Reabilitação” que a das hipóteses colocadas como explicativas da satisfação profissional apenas se **verificou relação com o sexo, local de trabalho e tempo de serviço**; relativamente ao local de trabalho, os **participantes que trabalham em centros de saúde mostraram maior satisfação do que participantes que trabalham em hospitais**; No que se refere ao local de trabalho, a maioria trabalha no mesmo serviço há mais de 10 anos. Quanto ao tempo de serviço, pode-se verificar que é um grupo de enfermeiros experientes entre 15 e 25 anos.

Correia, M. (2016) conclui no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros” **que em média, os enfermeiros encontram-se insatisfeitos**.

Conclui ainda que é nas dimensões **responsabilidade, natureza do trabalho e no relacionamento com os colegas e com a chefia que os enfermeiros se encontram**

**mais satisfeitos.** A dimensão **salário**, foi a que obteve valores médios de **insatisfação mais elevado**, seguida da dimensão **excesso de trabalho, progressão e reconhecimento**. Estes resultados são unânimes com a maioria dos estudos consultados, demonstrando que os enfermeiros sentem-se insatisfeitos com a remuneração auferida comparativamente ao trabalho que desempenham, com as atribuições, funções, competências e qualificações no desempenho profissional e incompatível com o esforço dispendido na resposta às necessidades dos clientes

Nunes, C. (2017) refere no seu estudo “Satisfação com o trabalho: a perceção dos enfermeiros perioperatórios da Unidade Local de Saúde do Nordeste” que Indivíduos do sexo masculino tendem a apresentar ordenação média de satisfação ligeiramente superior aos do sexo feminino. Concluiu ainda o seguinte:

- Indivíduos do sexo feminino com idade igual ou inferior a 43 anos e do sexo masculino com idade superior a 43 anos apresentam nível de satisfação com o trabalho mais elevado

- Enfermeiros que possuem **Mestrado** apresentam ordenação **média de satisfação inferior** que os restantes grupos, havendo diferenças estatisticamente significativas entre a variável Habilitações Académicas e a dimensão Segurança com o Futuro da Profissão;

- Enfermeiros **especialistas** apresentam ordenação **média de satisfação inferior** por comparação com os que não possuem Especialidade em Enfermagem;

- Enfermeiros com **Contrato Individual de Trabalho** demonstram **ordenação média de satisfação superior** que os com Contrato de Trabalho em Funções Públicas;

- Enfermeiros que realizam **turnos consecutivos e horas extraordinárias** apresentam **ordenação média de satisfação com o trabalho inferior**;

- Enfermeiros que referem estar **totalmente insatisfeitos com o reconhecimento social da profissão** apresentam também **ordenação média de satisfação com o trabalho mais baixa**

Assim, e tendo em conta estes 11 estudos, construiu-se um instrumento de colheita de dados simples, que contemplasse 2 secções: uma primeira, que permitisse realizar uma caracterização da amostra, a que se chamou de “**contextualização profissional**”, onde seriam delineadas de uma forma geral as características globais da população a que se propõe fazer o estudo. Nesta primeira fase, e de acordo com a revisão bibliográfica efetuada, pretenderam-se conhecer as seguintes variáveis:

- Sexo
- Tipologia de Unidade onde exerce funções
- Tipologia de Vínculo Laboral
- Habilitações Académicas
- Funções de Gestão
- Tempo de Serviço
- Sindicalizado

Optou-se sempre por questões fechadas, de resposta única, uma vez que se sabe à partida as respostas possíveis existentes.

A segunda parte deste questionário pretendeu dar resposta à “**avaliação da satisfação profissional**”. Para tal, e mais uma vez, de acordo com a revisão bibliográfica, foi criada uma escala de likert para avaliação do grau de satisfação. Esta escala permite dar



resposta à avaliação de um produto, serviço ou empresa, sendo neste caso específico o produto considerado a Satisfação Profissional.

Assim, criaram-se as seguintes questões:

- Como consideras o teu nível de satisfação para com a tua Profissão?
- Como consideras o teu nível de satisfação para com a tua Carreira profissional?
- Como consideras o teu nível de satisfação para como a tua Remuneração?
- Como consideras o teu nível de satisfação para com o teu Local de Trabalho?
- Como consideras o nível de satisfação para com a Chefia do serviço onde exerces funções?
- Como consideras o teu nível de satisfação para com a Direção de Enfermagem do local onde desempenhas funções?

Compreendeu-se ainda que nunca tinha sido realizada uma avaliação da satisfação para com as entidades que indiretamente contribuem para que as condições da Profissão se alterem para melhor ou pior – A Ordem dos Enfermeiros, que regulamenta a profissão (cria condições para o seu exercício, por exemplo) e os Sindicatos, que a negociam (criam condições remuneratórias, por exemplo). Assim, entendeu-se ser importante inserir também as questões:

- Como consideras o teu nível de satisfação para com os Sindicatos da tua profissão?
- Como consideras o teu nível de satisfação para com a Ordem dos Enfermeiros?

Após tratamento estatístico, tentaram-se sub-agrupar as categorias em conotação **Positiva** (Satisfeito + Muito Satisfeito), **Indiferente** e **Negativa** (Insatisfeito + Muito Insatisfeito), de forma a conseguir compreender o nível de satisfação e simplificar os dados colhidos de modo a facilitar eventuais inferências.

Finalmente, a 04/09/2018 foi aplicado um Questionário online em vários grupos de Enfermagem, na rede social Facebook, através da aplicação Google forms.

Foi solicitado o seu preenchimento, pelo que os Enfermeiros aderiram em massa e em 24 horas obteve-se um número de resposta superior ao necessário para a criação de uma amostra credível: para obter uma amostra representativa do universo de 71802 Enfermeiros (o número de Enfermeiros inscritos na Ordem dos Enfermeiros a 31/12/2017), com um erro amostral de 5%, e um intervalo de confiança de 95%, seriam precisas 383 respostas – conseguiram-se 539 em 24 horas!

Pode-se assim afirmar que se realizou um estudo transversal, retrospectivo, com um instrumento de colheita de dados dividido em duas secções: uma com variáveis qualitativas nominais, e outra com variáveis qualitativas ordinais. A análise descritiva foi feita com recurso a tabelas e gráficos, com apoio de revisão bibliográfica para justificar e comparar alguns dados.

### 3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

#### 3.1 - Caracterização da Amostra / Contextualização Profissional

##### 3.1.1 - Sexo

A amostra é constituída por 85,4% de Enfermeiros do Sexo Feminino e 14,6 % de Enfermeiros do Sexo Masculino. Este resultado vai de encontro aos dados da Ordem dos Enfermeiros, relativos a 31/12/2017, apresentado no seguinte quadro:

**Tabela 1 – Comparação entre dados OE e Amostra Estudada – Sexo**

Dados da OE (31/12/2017)		Amostra Estudada	
F	82%	F	85,4%
M	18%	M	14,6%

##### 3.1.2 - Tipologia de Unidade

Constatou-se que 66,8 % dos inquiridos desempenham funções em Hospitais (públicos ou privados), 8,4% em UCC/ECCI, 0,6% em UCSP e 8,9% em USF, sendo os restantes 15,5 % indefinidos. Os dados mais recentes que existem são disponibilizados, mais uma vez pela Ordem dos Enfermeiros, relativamente a 31/12/2017, com valores ligeiramente discrepantes (ou mesmo com nomenclaturas ou agrupamentos diferentes), sendo que se salienta o desempenho de funções em Hospitais com um valor de 50% e em Centros de Saúde com 10%.

**Tabela 2 – Comparação entre dados OE e Amostra Estudada – Tipologia de Unidade**

Dados da OE (31/12/2017)		Amostra Estudada		
Hospitais	50%	Hospitais		66,8%
Centros de Saúde	10%	UCC/ECCI	8,4%	17,9%
		UCSP	0,6%	
Não Relevante	40%	USF	8,9%	15,5%
		Indefinidos		

##### 3.1.3 - Tipologia de Vínculo Laboral

Nesta amostra, constatou-se que o vínculo laboral era homogéneo, entre CIT e CTFP, sendo que Enfermeiros inquiridos com Contrato Individual de Trabalho apresentaram um valor de 51 % e Enfermeiros com Contrato de Trabalho de Funções Públicas apresentaram um valor de 41,5%, sendo os restantes vínculos de trabalho indefinidos (onde se enquadravam, por exemplo, o trabalho a recibos verdes). Torna-se importante salientar que esta amostra não diferenciou entidades privadas de públicas. Sabe-se que os CIT tanto se aplicam em instituições privadas como públicas, embora os CTFP apenas se apliquem nas instituições públicas, talvez por isso estes valores sejam tão diferentes com os da revisão bibliográfica que poderiam justificar esta amostra. Assim, de acordo com o relatório de 2011 (o mais recente que se conseguiu encontrar) da Ordem dos Enfermeiros, sobre a Situação Profissional do Jovens Enfermeiros em Portugal, afirma-se que “entre os Enfermeiros que

estão a exercer profissão, dentro e fora de Portugal, verifica-se que o vínculo contratual distribui-se do seguinte modo:

- contrato de trabalho a termo certo (ctc) para 22,8 %,
- contrato sem termo (cst) para 31,4%;
- contratos de prestação de serviços (ps) 18,7%.
- 4,1 % de enfermeiros em estágio profissional remunerado (epr)
- 19,9% que não estão a exercer a profissão.

É importante salientar que desde que este relatório foi feito, passaram-se 7 anos e não foi realizada nenhuma reavaliação, pelo que se julga tratar-se de valores desatualizados, que carecem urgentemente de novo estudo.

**Tabela 3 – Comparação entre dados OE e Amostra Estudada – Tipologia de Vínculo Laboral**

Dados da OE - 2011			Amostra Estudada		
CTC	CIT	22,8%	54,2%	CIT	51%
CST		31,4%			
PS			18,7%	CTFP	41,5%
EPR			4,1%	INDEFINIDOS	7,5%
Não exerce			19,9%		

### 3.1.4 - Habilitações Académicas

Ainda nesta amostra, compreendeu-se que a taxa de Enfermeiros com Especialidade era de 20,3% (importante salientar que não se pretendeu conhecer especificamente qual era a Especialidade predominante neste estudo) e para Enfermeiros com Mestrado de 16% (novamente importante referir que não se pretendeu conhecer especificamente o Mestrado que possuíam). Não era relevante para este estudo conhecer a % de Enfermeiros com grau de Bacharel, pois sabe-se que atualmente são residuais os mesmos, devido ao contexto histórico-profissional-académico da profissão:

- a) Até ao final dos anos noventa as Escolas de Enfermagem ofereciam dois tipos de cursos, um com a duração de três anos onde se obtia o grau de bacharelato e um curso de Especialização em Enfermagem com a duração de cerca de dois anos onde se obtia o grau de licenciatura. Os cursos de Especialização em enfermagem (que davam o grau de licenciatura) incluíam obrigatoriamente no seu conteúdo as seguintes grandes áreas:
- Área clínica de enfermagem (especialização);
  - Gestão em enfermagem;
  - Pedagogia aplicada à enfermagem;
  - Investigação

b) Em 1994 foram aprovados vários cursos de Especialização em Enfermagem, denominados Cursos de Estudos Superiores em Enfermagem, que vieram substituir outros que já existiam em Portugal desde a década de 70, nomeadamente nas áreas de Enfermagem Comunitária, Enfermagem em Saúde Infantil e Pediatria, Enfermagem em Saúde Materna e Obstétrica, Enfermagem de Saúde Mental e Psiquiatria, Enfermagem Médico-Cirúrgica, Enfermagem de Reabilitação e Gestão em Enfermagem.

c) Quer os cursos de estudos superiores em enfermagem quer o curso de enfermagem conferente do grau de bacharelato acabaram em 1998.

d) Em 1999, iniciou-se o curso de enfermagem, com a duração de 4 anos, conferente do grau de licenciatura

e) Em 2002 foi aprovado o regulamento geral dos cursos de pós-licenciatura de especialização em Enfermagem, mantendo-se até à presente data estes mesmos cursos disponíveis para especialização. No fundo, apenas se removeu o curso de Gestão em Enfermagem, deixando-se prevalecer os restantes, como já acontecia desde 1994.

f) Atualmente, e já em 2018 observam-se as criações de várias valências internas (áreas de especialização dentro de algumas especialidades), mantendo-se ainda as mesmas pós-licenciaturas de Especialização em Enfermagem em Portugal.

Assim, em comparação com os valores de 31/12/2017 da Ordem dos Enfermeiros, podemos confirmar que os valores deste estudo são ligeiramente inferiores, mas encontram-se em linha com a realidade nacional referente ao ano passado.

**Tabela 4 – Comparação entre dados OE e Amostra Estudada – Habilitações Académicas**

Dados da OE (31/12/2017)		Amostra Estudada	
Enfermeiros Especialistas	23,7 %	Enfermeiros Especialistas	20,3%

### 3.1.5 - Funções de Gestão

Pretendeu-se ainda conhecer nesta amostra, os Enfermeiros em exercício de funções de gestão, pelo que se obteve um resultado de 10,5 %, um valor bastante superior ao apresentado no relatório da Distribuição de Enfermeiros em Portugal, de 31/12/2017 – 2,5%

**Tabela 5 – Distribuição por Sector de Atividade – Dados Estatísticos OE – 31/12/2017**

Distribuição por Sector de Actividade			
Sector de Actividade	F	M	Total
Prestação de Cuidados Gerais	25 441	5 479	30 920
Prestação de Cuidados Especializados	1 683	440	2 123
Assessoria / Consultadoria	44	26	70
Ensino e Investigação	233	97	330
Formação	231	55	286
<b>Gestão</b>	<b>1 339</b>	<b>495</b>	<b>1 834</b>
Outra	419	104	523
Desconhecido (4)	29 549	6 167	35 716
<b>TOTAL</b>	<b>58 939</b>	<b>12 863</b>	<b>71 802</b>

(4) Situação de enfermeiros que no acto de inscrição não se encontravam em exercício profissional e que entretanto não actualizaram os dados.

Pensa-se que esta discrepância de dados possa estar intimamente ligada com o papel do Enfermeiro “Segundo Elemento” que faz parte da equipa de Coordenação de Enfermagem nos serviços. O papel de “Segundo Elemento” trata-se de um papel que não se encontra legislado, mas encontra-se definido pelas instituições hospitalares (publicas e privadas), que contempla um enfermeiro que apoia o Enfermeiro Chefe nas funções de

Gestão do serviço, normalmente desenvolvido pelo Enfermeiro Especialista ou alguém que tenha competências para tal. É um cargo que não está reconhecido em nenhuma carreira de Enfermagem, nem a antiga, nem a presente, nem em nenhuma proposta, mas tal como o Enfermeiro “Chefe de Equipa”, também o Enfermeiro “Segundo Elemento” existe e persiste num cargo de apoio à coordenação, subentendido como gestão. É no entanto importante salientar que se trata apenas de uma possível justificação empírica para estes valores discrepantes – **sugere-se aprofundamento deste estudo para aquisição de evidências realistas sobre as hipóteses supra-citadas.**

### 3.1.6 - Tempo de Serviço

Foi ainda questionado o tempo de serviço, para caracterização desta amostra, estando este dividido em 3 grandes categorias. Este demonstrou ser bastante homogéneo, dividindo-se da seguinte forma:

Enfermeiros com tempo de serviço < 10 anos - 36,9 %

Enfermeiros com tempo de serviço entre 10 e 20 anos - 34,7 %

Enfermeiros com tempo de serviço > 20 anos - 28,4 %

Tentaram-se comparar estes resultados com os dados disponibilizados pela Ordem dos Enfermeiros relativamente a 31/12/2017, agrupando esses mesmos dados de forma a se tentarem criar categorias semelhantes com as do presente estudo.

**Tabela 6 – Distribuição por Grupos Etários – Dados Estatísticos OE – 31/12/2017**

Distribuição por Grupos Etários			
Grupos Etários	F	M	Total
21 a 25	4 015	662	4 677
26 a 30	8 484	1 320	9 804
31 a 35	12 261	2 600	14 861
36 a 40	9 061	2 332	11 393
41 a 45	6 471	1 498	7 969
46 a 50	5 738	1 204	6 942
51 a 55	5 483	1 232	6 715
56 a 60	3 512	919	4 431
61 a 65	1 783	513	2 296
66 a 70	1 023	264	1 287
Mais 70	1 108	319	1 427
<b>Total</b>	<b>58 939</b>	<b>12 863</b>	<b>71 802</b>

Partindo do princípio que se inicia maioritariamente funções aos 21 anos de idade, após o término do curso, sendo o seu ingresso maioritariamente com 18 anos, converteu-se a tabela anterior numa categorização igual à do presente estudo, constatando o seguinte:

Agrupando o pessoal com menos de 10 anos de serviço (idades compreendidas entre 21 e 30 anos) ,obtém-se um valor percentual de 20,2 %,

Agrupando o pessoal que tem entre 10 a 20 anos de serviço (idades compreendidas entre 31 e 40 anos) constata-se um valor de 36,5%.

Agrupando o pessoal com mais de 20 anos de serviço (idades compreendidas entre 41 a mais de 70 anos), constata-se um valor percentual de 43,2 %.

**Tabela 7 - Comparação entre dados OE e Amostra Estudada – Tempo de Serviço**

	Dados da OE (31/12/2017)	Amostra Estudada
< 10 anos serviço	20,2%	36,9%
10-20 anos serviço	36,5%	34,7%
>20 anos serviço	43,2%	28,4%

### 3.1.7 - Sindicalização

Finalmente, perante a resposta se era sindicalizado ou não, depressa se compreendeu que a grande **maioria dos inquiridos não era sindicalizado**, com um valor de **65,4%**.

Este valor está dentro dos parâmetros gerais que a revisão bibliográfica apoia. Não há valores objetivos sobre taxas de sindicalização no seio da profissão, mas há referências a valores gerais em Portugal. Assim, podemos afirmar que em 2013, Pedro Portugal e Hugo Vilares em *Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical referem que em 34 anos, a taxa de sindicalização em Portugal desceu 41,8%*. Ou seja, caiu de 60% para 19%, o que remete Portugal para um núcleo de países onde a quebra da sindicalização é mais acentuada.

Objetivamente, e de forma geral, apenas há referência a valores de 1997, de acordo com um estudo, de 2004, da Comissão Europeia, que refere que a taxa de sindicalização dos trabalhadores portugueses era de **24,3%**, muito abaixo da dos países nórdicos, que oscilava entre os 75% os 82%.

Os números oficiais mais recentes, são referentes ao ano de 2016, dizendo que apenas 8,3% dos trabalhadores do **sector privado** estão sindicalizados. Segundo dados do Livro Verde das Relações Laborais, a percentagem de trabalhadores filiados em estruturas sindicais baixou de 8,8%, em 2015, para 8,3%, em 2016.

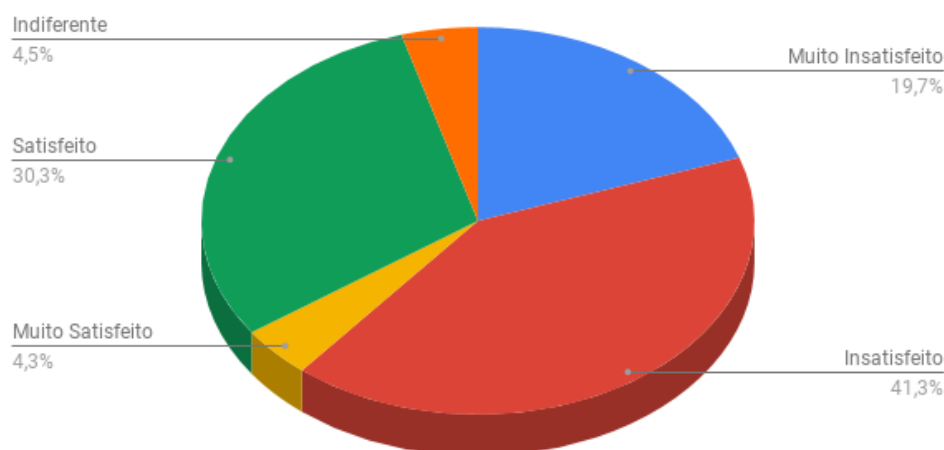
Já em 2016 existem ainda declarações de ambas as Centrais Sindicais (CGTP e UGT) sobre a perda de associados. É referido que a CGTP, em 2016, representava 550.500 trabalhadores, menos 10,5% do que em Janeiro de 2012 e o número mais reduzido das últimas décadas. Também a UGT reconheceu que nesse período homólogo perdeu 80000 associados

Temos portanto um referencial teórico subjectivo que sustenta o resultado concluído neste estudo, e o valor referencial – 24,3% de Sindicalizados em Portugal é referente ao ano de 1997. Na nossa profissão em específico, constatou-se um valor de 34,6% (sendo indiferenciado se eram sindicalizados em instituições privadas ou públicas). Assim, considera-se um valor realista esta taxa de sindicalização em Portugal, no seio da nossa profissão. **Entende-se, no entanto, que é urgente o conhecimento dos valores objetivos da taxa de sindicalização na profissão.**

### 3.2 – Satisfação Profissional dos Enfermeiros em Portugal

#### 3.2.1 – Grau de Satisfação para com a Profissão

##### Gráfico 1 – Grau de Satisfação para com a Profissão



Positivo - 34,3 %

Indiferente - 4,5 %

**Negativo - 61 %**

Martins S. (2003) no seu estudo “A Satisfação Profissional dos Enfermeiros - Estudo exploratório em enfermeiros de Centros de Saúde e de Hospitais” concluiu que o grau de satisfação geral dos enfermeiros enquadra-se num **nível de suficientemente satisfeito**.

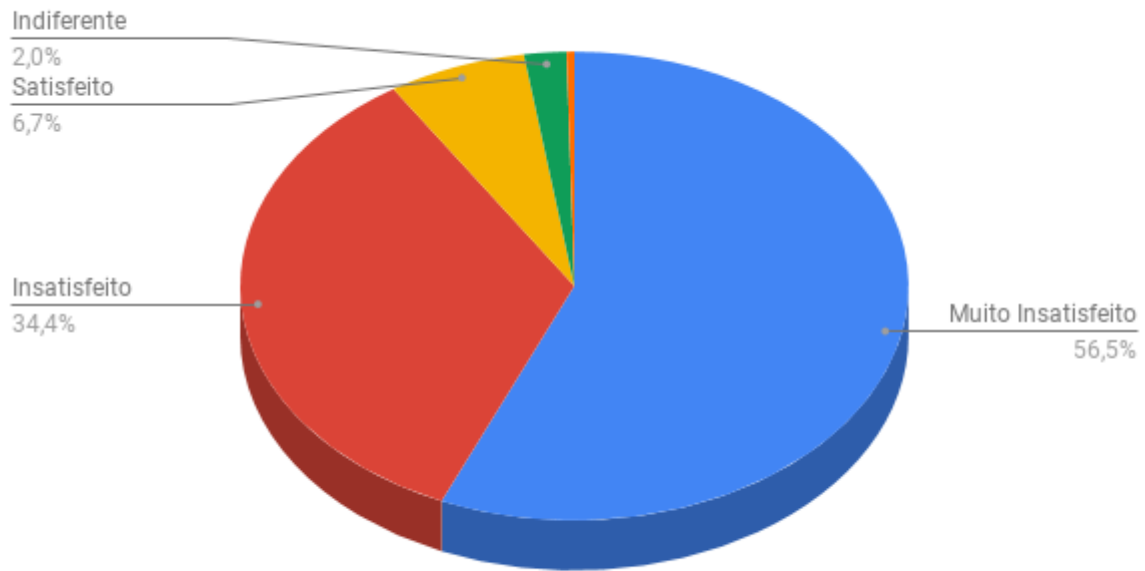
Rodrigues I. (2011) refere no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros de Uma Unidade de Cuidados Intensivos” **a população estudada não está globalmente satisfeita nem globalmente insatisfeita com o seu trabalho**.

Carvalho F. (2014), concluiu com o seu estudo “A Satisfação Profissional dos Enfermeiros no Contexto dos Cuidados de Saúde Primários” que apesar de, globalmente, o nível de satisfação ser bom, concluiu-se que existem fatores em que se torna necessário intervir para promover a satisfação profissional dos enfermeiros: **vencimento, a disponibilidade de equipamento, o número de enfermeiros existentes face à quantidade de trabalho, a circulação da informação e a comunicação entre profissionais**.

Correia, M. (2016) conclui no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros” **que em média, os enfermeiros encontram-se insatisfeitos**.

Compreende-se desta forma, e apesar de em estudos independentes e diferentes, de uma forma geral, ao longo do tempo, um **agravamento no nível de insatisfação**, conseguindo-se compreender no presente estudo que o nível de insatisfação (conotação negativa) é elevado (61%).

**Gráfico 2 – Grau de Satisfação para com a Carreira Profissional**

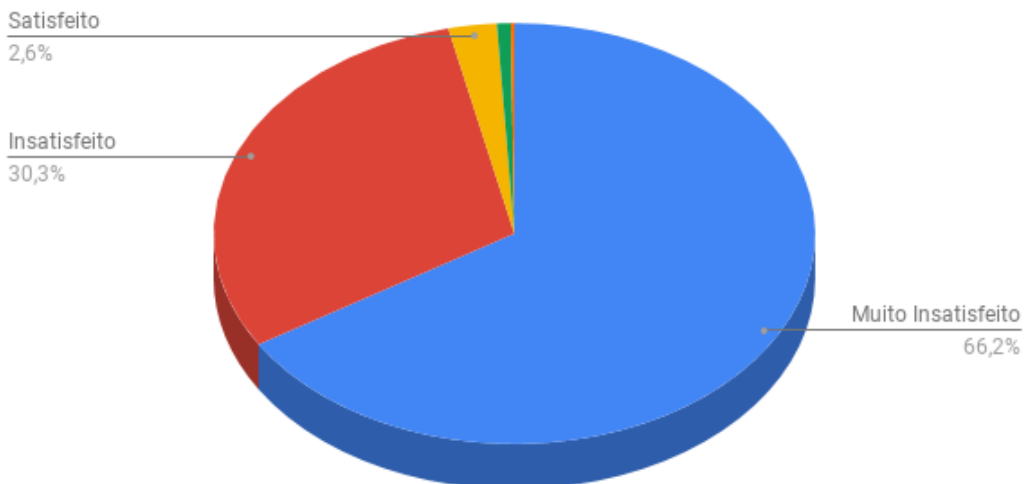


Positivo – 6,7 %

Indiferente - 2 %

**Negativo – 90,9 %**

**Gráfico 3 – Grau de Satisfação para com a Remuneração**



Positivo - 2,6 %

**Negativo - 96,5 %**



### 3.2.2 – Grau de Satisfação para com a Carreira Profissional e Remuneração

Martins S. (2003) no seu estudo “A Satisfação Profissional dos Enfermeiros - Estudo exploratório em enfermeiros de Centros de Saúde e de Hospitais” concluiu que as condições menos importantes para a satisfação profissional eram a perspectiva de promoção, a competência e desempenho dos subordinados e a remuneração.

Carvalho M. (2010) conclui no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros” que existe um nível elevado de **insatisfação com o salário** (91,97%) o que identifica que os enfermeiros estão insatisfeitos com o salário comparativamente com o trabalho que realizam, com a sua capacidade profissional, com o nível de vida que este lhes proporciona, bem como, com os esforços feitos na realização do seu trabalho. **A insatisfação também foi patente com as promoções** (79,03%) pois não existiu contentamento com as vezes que foi promovido ou com o modo como se processam as promoções na instituição.

Rodrigues I. (2011) refere no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros de Uma Unidade de Cuidados Intensivos” que **A menor satisfação registou-se na remuneração**, na **segurança no emprego** e nas **condições de trabalho & saúde**.

Moura S. (2012) refere no seu estudo “Satisfação dos Profissionais de Enfermagem” que os **Enfermeiros menos satisfeitos**, são os que se encontram *a meio da sua carreira profissional*; Relativamente ao vencimento, enfermeiros satisfeitos com este, apresentam maiores níveis de satisfação profissional.

Valente J. (2013) no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros de um Hospital da Região Centro” concluiu ainda que o **salário, a progressão, o excesso de trabalho, as políticas e procedimentos na organização, o reconhecimento e a equidade**, são por ordem decrescente aquelas em que a insatisfação é verificada.

Carvalho F. (2014), concluiu com o seu estudo “A Satisfação Profissional dos Enfermeiros no Contexto dos Cuidados de Saúde Primários” que existem fatores em que se torna necessário intervir para promover a satisfação profissional dos enfermeiros: **vencimento, a disponibilidade de equipamento, o número de enfermeiros existentes face à quantidade de trabalho, a circulação da informação e a comunicação entre profissionais**.

Correia, M. (2016) conclui no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros” que A dimensão **salário**, foi a que obteve valores médios de **insatisfação mais elevado**, seguida da dimensão **excesso de trabalho, progressão e reconhecimento**.

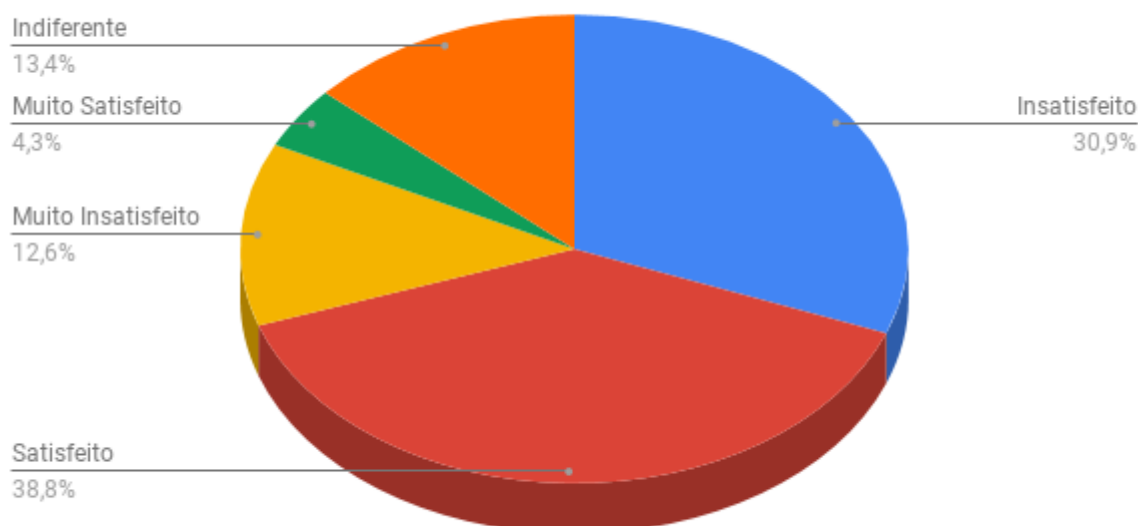
Podemos concluir que a revisão bibliográfica destes estudos apoia fortemente os resultados obtidos: **Os Enfermeiros não estão nada satisfeitos com a sua Carreira Profissional e a sua Remuneração**. Este estudo vem salientar o agravamento do grau de insatisfação para com a Carreira Profissional de Enfermagem (que na função pública se encontra congelada desde 2005, foi reestruturada em 2009, e nunca entrou em vigor, pois manteve-se congelada, encontrando-se atualmente a ser renegociada).

Importa ainda salientar que desde 2009, passaram a existir duas carreiras distintas de Enfermagem, uma para Enfermeiros com Contrato Individual de Trabalho a exercer funções em instituições públicas – Carreira Geral de Enfermagem e outra para Enfermeiros com Contrato de Trabalho de Funções Públicas a exercer funções em instituições públicas (antigos funcionários da função pública). Relativamente aos Enfermeiros a exercer funções em instituições privadas, sabe-se que durante muito tempo não existiu carreira nenhuma, e que as mesmas celebravam contratos individuais de trabalho, com valores individuais, sendo que algumas instituições desenvolveram anarquicamente “carreiras marginais, internas, de enfermagem”.

Já em 2018, celebrou-se um Contrato Coletivo de Trabalho entre um Sindicato de Enfermagem e a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada, que tentou regulamentar algumas questões comuns a carreira de Enfermagem Pública. Porém, as instituições privadas apenas aderem a este acordo caso assim o entendam. No que diz respeito à remuneração, esta acompanha as carreiras ao longo dos anos. No sector publico encontrou-se congelada durante muitos anos, encontrando-nos no presente ano a constatar um descongelamento faseado, negociado com os sindicatos, mas com variadas questões controversas que estão longe de ser uniformes pelas instituições públicas do país (método de reposicionamento salarial). A remuneração nas instituições privadas, essa sim, ao longo dos anos, sempre teve autonomia para ser alterada sob forma de promoções.

### 3.2.3 – Grau de Satisfação para com o Local de Trabalho

Gráfico 4 – Grau de Satisfação para com o Local de Trabalho



Positivo – 43,1 %

Indiferente – 13,4 %

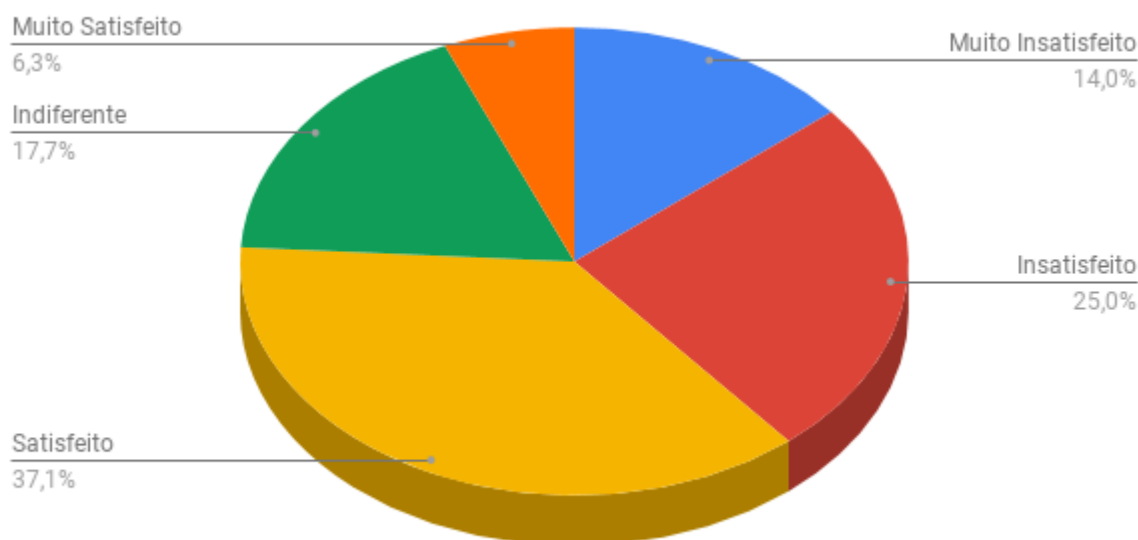
**Negativo – 43,5%**

Santos, S. (2016) refere no seu estudo “A satisfação profissional dos Enfermeiros de Reabilitação” que a das hipóteses colocadas como explicativas da satisfação profissional apenas se **verificou relação com o sexo, local de trabalho e tempo de serviço**; relativamente ao local de trabalho, os **participantes que trabalham em centros de saúde**

**mostraram maior satisfação do que participantes que trabalham em hospitais;** No que se refere ao local de trabalho, a maioria trabalha no mesmo serviço há mais de 10 anos. Quanto ao tempo de serviço, pode-se verificar que é um grupo de enfermeiros experientes entre 15 e 25 anos. Se relacionarmos o gráfico 4 (onde a conotação positiva é praticamente sobreponível à conotação negativa) com o **Quadro 6** (onde os valores entre os 3 escalões são praticamente sobreponíveis), podemos depressa concluir que precisaríamos de aprofundar estas questões para podermos gerar algum tipo de inferência que pudesse ser suportada pela revisão bibliográfica. Assim, **considera-se o Grau de Satisfação com o Local de Trabalho sem relevância estatística e com necessidade de mais estudos aprofundados.**

### 3.2.4 – Grau de Satisfação para com a Chefia

**Gráfico 5 – Grau de Satisfação para com a Chefia**



Positivo – 43,4 %

Indiferente – 17,7 %

Negativo - 39%

Carvalho M. (2010) conclui no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros” que a **satisfação com as chefias** era de 75,10%, denotando contentamento com a organização e com a capacidade profissional do chefe, o seu envolvimento no trabalho e o bom entendimento com os subordinados.

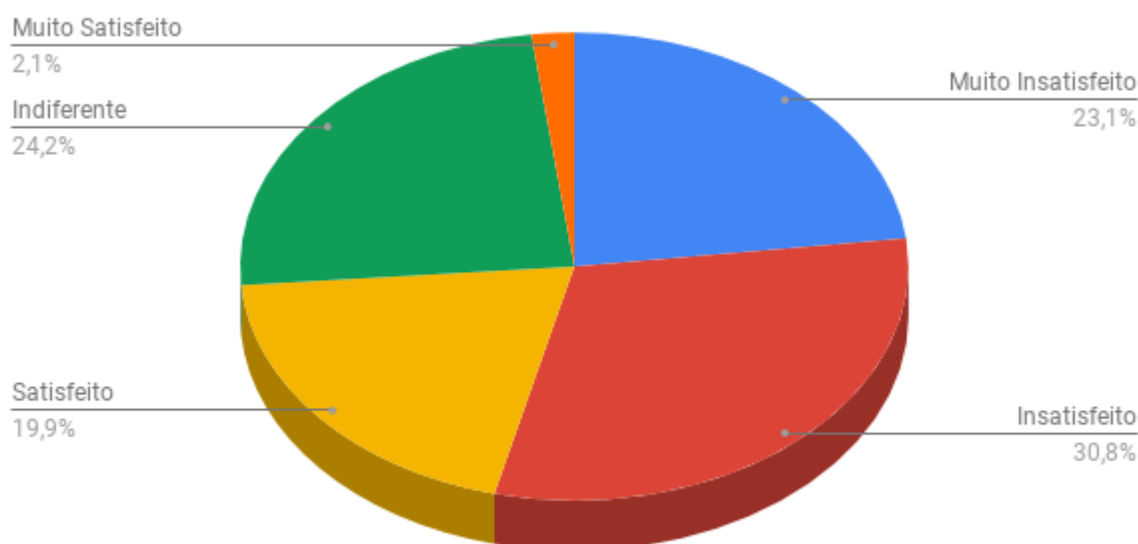
Valente J. (2013) no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros de um Hospital da Região Centro” conclui que os enfermeiros demonstram **estar satisfeitos** com o relacionamento com os **colegas**, seguido das dimensões **natureza do trabalho, rotina, responsabilidade, autonomia** e relacionamento com a **chefia**

Correia, M. (2016) conclui no seu estudo “Satisfação Profissional dos Enfermeiros” que é nas dimensões **responsabilidade, natureza do trabalho e no relacionamento com os colegas e com a chefia que os enfermeiros se encontram mais satisfeitos.**

De uma forma geral, os resultados deste questionário estão de acordo com a bibliografia encontrada: Os Enfermeiros Portugueses estão satisfeitos com a sua chefia (43,4%). Há que salientar, no entanto, que existe também uma percentagem praticamente equivalente que não está satisfeita com a sua chefia (39%).

### 3.2.5 – Grau de Satisfação para com a Direção de Enfermagem

Gráfico 6 – Grau de Satisfação para com a Direção de Enfermagem



Positivo - 22 %

Indiferente - 24,2 %

**Negativo - 53,9 %**

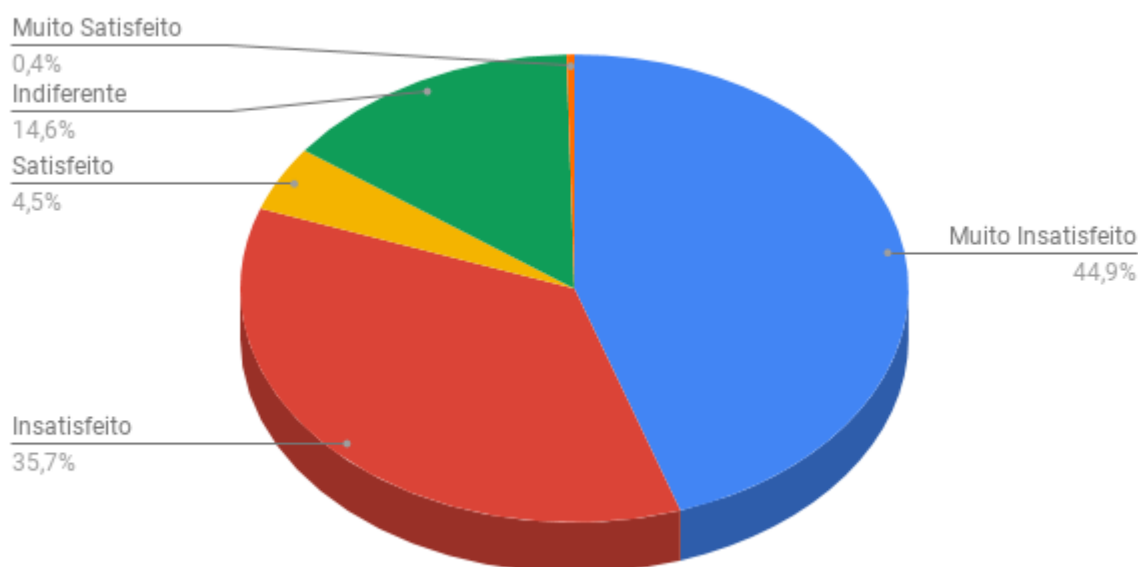
Não existe revisão bibliográfica que apoie o grau de satisfação para com a Direção de Enfermagem. **Assim, referem-se apenas os resultados apresentados, concluindo que de uma forma geral, os Enfermeiros Portugueses não estão satisfeitos com a sua Direção de Enfermagem (53,9%).** Este fator poderá estar relacionado com o facto de até 2009 a Profissão de Enfermagem ser regida pela antiga carreira (DL 437/91), onde este cargo era definido por nomeação entre pares profissionais (Enfermeiros) – “(...)é nomeado, em comissão de serviço, de entre os enfermeiros de categorias integradas nos níveis 4 ou 3, que possuam uma das habilitações mencionadas no nº7 do artigo 11º, por despacho ministerial, mediante proposta do dirigente máximo do serviço ou estabelecimento, ouvido o órgão de apoio técnico de enfermagem, quando exista.” Após esta data (2009), os Enfermeiros diretores passaram a ser nomeados pelo conselho de administração - “de acordo com a organização interna e conveniência de serviço, o exercício de funções de direcção e chefia na organização do Serviço Nacional de Saúde é cumprido mediante

nomeação pelo órgão de administração, sob proposta da direcção de enfermagem, em comissão de serviço com a duração de três anos, renovável por iguais períodos (...)"

Poderá considerar-se que as Direcções de Enfermagem, de uma forma geral, a partir do momento em que deixaram de ser eleitas por pares e passaram a ser nomeadas pelos conselhos de administração deixaram de defender os seus profissionais. Porém, esta é uma afirmação que carece de evidência / fundamentação teórica, pelo que não passará de isso mesmo, uma suposição sem fundamentação objetiva, com valor apenas empírico. **Sugere-se um estudo aprofundado sobre as causas de não satisfação com as Direcções de Enfermagem.**

### 3.2.6 – Grau de Satisfação para com os Sindicatos

Gráfico 7 – Grau de Satisfação para com os Sindicatos



**Negativo** - 80,6 %

Indiferente - 14,6 %

Positivo - 4,9 %

Este resultado demonstra claramente que **a maioria dos Enfermeiros não se encontram satisfeitos com a sua representação Sindical**. Não deixa de ser interessante que ainda neste estudo o número de Enfermeiros Sindicalizados era de apenas 34,6%, sendo a **grande maioria não sindicalizada (65,4%)**.

A adesão a um sindicato é voluntária, e exige pagamento de quotas mensais, fator que decisivamente é contributivo para a fraca adesão atual aos Sindicatos existentes na profissão – a remuneração já é baixa, e num sentido de poupança monetária a não adesão a um sindicato parece ajudar a poupar todos os meses.

Além disso, constatou-se no ano de 2018 um aumento do número de sindicatos na profissão (2 novos sindicatos foram criados), pelo que a baixa adesão, juntamente com o fator dispersivo da criação de 2 novos sindicatos poderá ser a causa fundamental – com a

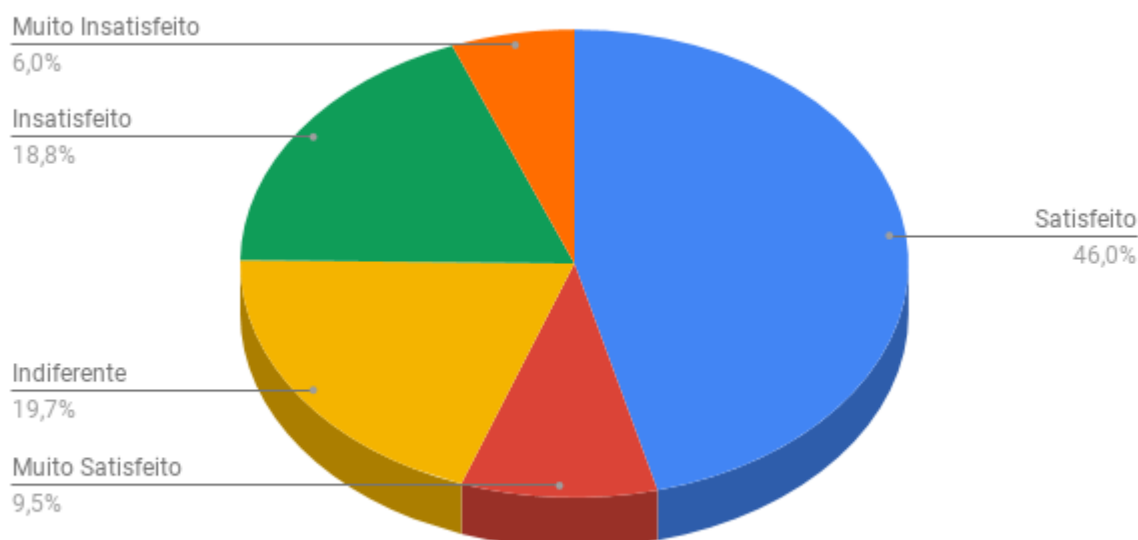
existência de tantos sindicatos na profissão, defendendo os mesmos modalidades de carreiras diferentes, reivindicando cada um coisas diferentes para a profissão poderá ser um fator de descredibilização sindical.

De uma forma global, e se se fizer uma análise histórica, por exemplo da carreira de Enfermagem, depressa se compreende que desde 1991 as conquistas sindicais na profissão foram poucas, e o que foi feito, nunca entrou em vigor (por exemplo a revisão da carreira de Enfermagem em 2009). Compreende-se também que o recurso à greve foi intenso, anual, com recurso a greves de poucos dias, mas com muita frequência anual, pelo que se pode eventualmente inferir que ao longo dos anos passou a existir uma banalização do instrumento reivindicativo da greve. Este poderá também eventualmente ser um fator contributivo para esta baixa adesão da taxa de sindicalização na profissão e como tal, um grau de insatisfação tão elevado.

De qualquer forma e mais uma vez, por não existirem estudos / evidências científicas que suportem este resultado, esta são declarações empíricas que carecem de aprofundamento científico / estudos aprofundados. **Sugere-se um estudo aprofundado sobre as causas principais do descontentamento com os sindicatos representativos da profissão.**

### 3.2.7 – Grau de Satisfação para com a Ordem dos Enfermeiros

Gráfico 8 – Grau de Satisfação para com a Ordem dos Enfermeiros



Positivo - 55,5 %

Indiferente - 19,7 %

Negativo - 24,8

Este resultado demonstra claramente que **a maioria dos Enfermeiros se encontra satisfeita com a prestação da Ordem dos Enfermeiros no presente momento (55,5%)**, sendo que apenas 24,8% atribuem uma conotação negativa à sua prestação e quase 20% consideram indiferente a sua avaliação.

Mais uma vez, não se encontra nenhum estudo realizado em Portugal sobre a satisfação dos Enfermeiros para com a Ordem dos Enfermeiros, pelo que não é possível fundamentar / comparar resultados. Porém, considera-se, ainda que se forma empírica, que um fator contributivo para este resultado positivo seja o mediatismo desenvolvido pela Ordem dos Enfermeiros ao nível dos órgãos de comunicação social – quer a nível da imprensa, quer da televisão. Além disso, sempre que existe um assunto relacionado com os Enfermeiros, a atual Bastonária ou algum seu representante encontra-se presente e a prestar declarações. Nas redes sociais, também nunca a Ordem dos Enfermeiros esteve tão presente, e ao longo dos últimos anos, realizaram um trabalho intenso de remodelação do site oficial.

Existe um facto adquirido (apesar de não se conseguir fundamentar cientificamente) – nunca se falou tanto dos Enfermeiros como nos últimos 3 anos (coincidentes com o atual mandato).

**Assim, sugere-se no futuro um estudo aprofundado sobre as causas deste resultado, tentando compreender / justificar as afirmações empíricas supra-citadas.**

### 4. SÍNTESE CONCLUSIVA:

Se se tentar com este estudo traçar um perfil do Enfermeiro Português, de acordo com a sua contextualização profissional, pode-se afirmar o seguinte:

1. Os Enfermeiros Portugueses são maioritariamente do Sexo Feminino (85,4%)
2. Os Enfermeiros Portugueses encontram-se maioritariamente a desempenhar funções em Hospitais (66,8%)
3. Os Enfermeiros Portugueses encontram-se atualmente com vínculos laborais uniformemente distribuídos (predomínio para CIT e CTFP), com restantes tipologias de vínculo laboral residuais;
4. Cerca de 20,3% dos Enfermeiros Portugueses possuem Especialidade;
5. Cerca de 10,5% dos Enfermeiros Portugueses encontram-se em exercício de funções de Gestão;
6. De forma homogénea, os Enfermeiros Portugueses prestam funções há mais de 20 anos, há menos de 10 anos e entre 10 e 20 ano;
7. A grande maioria dos Enfermeiros Portugueses não é sindicalizada (65,4%).

Relativamente à temática de todo este estudo, no que diz respeito à satisfação profissional, e após toda a análise estatística, pode-se concluir o seguinte:

1. Os Enfermeiros Portugueses não estão satisfeitos com a sua profissão (61%);
2. Os Enfermeiros Portugueses não estão satisfeitos com a sua carreira (90,9%);
3. Os Enfermeiros Portugueses não estão satisfeitos com a sua remuneração (96,5%);
4. Os Enfermeiros Portugueses não estão satisfeitos com a sua direção de Enfermagem (53,9%);
5. Os Enfermeiros Portugueses não estão satisfeitos com os Sindicatos que os representam (80,6%);
6. Há quase tantos Enfermeiros Portugueses satisfeitos de uma forma geral com o seu local de trabalho (43,1%) como insatisfeitos de uma forma geral com o seu local de trabalho (43,5%);
7. Há mais Enfermeiros Satisfeitos de uma forma geral com a sua chefia (43,4%) do que insatisfeitos (39%);
8. Os Enfermeiros Portugueses estão satisfeitos com a Ordem dos Enfermeiros (55,5%).

Sugere-se a realização deste estudo anualmente para compreender a evolução do nível de satisfação dos Enfermeiros Portugueses perante a realidade Portuguesa. Considera-se ainda pertinente aprofundar as áreas que nunca haviam sido alvo de estudo, nomeadamente a satisfação com as Direções de Enfermagem, Sindicatos e Ordem dos Enfermeiros, tentando compreender as causas diretas e indiretas dos resultados obtidos.



### 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, C. (2016) – Sindicatos: quem representa e o quê? E, já agora, com que legitimidade?. *OBSERVADOR* Acedido a 15/09/2018 em <https://observador.pt/opiniaio/sindicatos-quem-representa-e-o-que-e-ja-agora-com-que-legitimidade/>
- CARVALHO, F (2014) - *Satisfação Profissional dos Enfermeiros no Contexto de Cuidados de Saúde Primários*. (Tese de Mestrado) . Disponível em <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/9467/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20definitiva%20-%20A%20satisfa%C3%A7%C3%A3o%20profissional%20dos%20enfermeiros%20no%20contexto%20dos%20CSP.pdf>
- CARVALHO, M. (2010) - *Satisfação Profissional dos Enfermeiros*. (Tese de Mestrado) 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>
- Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses – SEP – Alteração Salarial e Outras, Boletim de Trabalho e Emprego nº26 / 2018 de 15 de Julho, página 2166 consultado a 26/09/2018 disponível em [http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2018/bte26\\_2018.pdf](http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/2018/bte26_2018.pdf)
- CORREIA, M. (2016) - *Satisfação Profissional dos Enfermeiros*. (Tese de Mestrado) Disponível em:
  - <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/18161/1/manuela%20veloso%2028%20%281%29.pdf>
- Decreto Lei nº 437/91 de 08 de Novembro. Diário da República nº 257/91 – I Série A. Ministério da Saúde. Consultado a 14/09/2018 em <https://dre.pt/application/conteudo/331852>
- Decreto Lei nº 247/2009 de 22 de Setembro. Diário da República nº 184/2009 – I Série. Ministério da Saúde. Consultado a 14/09/2018 em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/490412/details/maximized>
- Decreto Lei nº 248/2009 de 22 de Setembro. Diário da República nº 184/2009 – I Série. Ministério da Saúde. Consultado a 14/09/2018 em <http://www.sg.min-saude.pt/NR/rdonlyres/1405DC83-B9AC-499E-A91E-5DA80D344014/0/0676106765.pdf>

- DRAY, G. et al (2016) – Livro verde sobre as relações laborais – Acedido em 14/09/2018 em [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO\\_VERDE\\_2016.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf)
- FERNANDES, R. et al (2011) – Situação Profissional dos Jovens Enfermeiros em Portugal. *ORDEM DOS ENFERMEIROS*. Consultado a 13/09/2018 em <https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/documentosoficiais/Documents/SituacaoProfissionalJovensEnfermeiros2011.pdf>
- Lei nº 48/90 de 24 de Agosto. Diário da República nº 195 /1990 – I Série. Assembleia da República. Consultado a 20/09/2018 em <https://dre.pt/application/conteudo/574127>
- MARTINS, R. (2016). CGTP perdeu quase 64000 sindicalizados nos últimos 4 anos. *PUBLICO* Acedido a 15/09/2018 em <https://www.publico.pt/2016/04/20/economia/noticia/cgtp-perdeu-quase-64-mil-sindicalizados-nos-ultimos-quatros-anos-1729525>
- MARTINS, S. (2003) - *A Satisfação Profissional dos Enfermeiros: Estudo exploratório em Enfermeiros de Centros de Saúde e de Hospitais*. (Tese de Mestrado) Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/53606/2/29655.pdf>
- MOURA, S. (2012) - *Satisfação dos Profissionais de Enfermagem*. (Tese de Mestrado) Disponível em: [https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/8024/1/Sandra\\_Moura\\_MGO\\_2ano\\_UnidadesdeSaude.pdf](https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/8024/1/Sandra_Moura_MGO_2ano_UnidadesdeSaude.pdf)
- NUNES, C. (2017) - *Satisfação com o trabalho: a perceção dos enfermeiros perioperatórios da Unidade Local de Saúde do Nordeste*. (Tese de Mestrado) Disponível em: <https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/14683/1/CI%C3%A1udia%20Sofia%20Gon%C3%A7alves%20Nunes.pdf>
- ORDEM DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES - Padrões de Qualidade dos Cuidados de Enfermagem. Lisboa: Conselho de Enfermagem (2001). Consultado em 20/09/2018 disponível em <https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/publicacoes/Documents/divulgar%20-%20padroes%20de%20qualidade%20dos%20cuidados.pdf>
- ORDEM DOS ENFERMEIROS (2017) – Dados Estatísticos Anuais – Acedido a 14/09/2018 em [https://www.ordemenfermeiros.pt/media/6595/2017\\_dadosestatisticos\\_nacional.pdf](https://www.ordemenfermeiros.pt/media/6595/2017_dadosestatisticos_nacional.pdf)

- ORDEM DOS ENFERMEIROS ( 2017) – Membros Ativos Especialistas – Acedido a 02/10/2018 em [https://www.ordemenfermeiros.pt/media/6593/2017\\_dadosestatisticos\\_especialistas.pdf](https://www.ordemenfermeiros.pt/media/6593/2017_dadosestatisticos_especialistas.pdf)
- Portaria nº268/2002 de 13 março. Diário da República nº 61/2002 – I Série. Ministério da Educação. Consultado a 10/09/2018 disponível em [https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/legislacao/Documents/LegislacaoEnsinoSuperior/Portaria\\_n\\_268\\_2002\\_Reg\\_Geral\\_Pos-Licenciatura\\_Especial\\_Enfermagem.pdf](https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/legislacao/Documents/LegislacaoEnsinoSuperior/Portaria_n_268_2002_Reg_Geral_Pos-Licenciatura_Especial_Enfermagem.pdf)
- RODRIGUES, I. (2011) – *Satisfação Profissional dos Enfermeiros de uma Unidade de Cuidados Intensivos*. (Tese de Mestrado) Disponível em <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/10893/1/satisfacao%20profissional%20dos%20enfermeiros%20de%20uma%20unidade%20de%20cuidados%20intensivos.pdf>
- SÁ, A. (2014) - *Satisfação Profissional dos Enfermeiros do ACES - Um indicador de Gestão*. (Tese de Mestrado) Disponível em [https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/9468/1/Teste\\_Dezembro.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/9468/1/Teste_Dezembro.pdf)
- SANTOS, S. (2016) – *A Satisfação Profissional dos Enfermeiros de Reabilitação*. (Tese de Mestrado) Disponível em: [http://repositorio.ipv.pt/bitstream/20.500.11960/1460/1/Sofia\\_Santos.pdf](http://repositorio.ipv.pt/bitstream/20.500.11960/1460/1/Sofia_Santos.pdf)
- SILVA, M. (2012) – *Enfermeiros Especialistas em Enfermagem de Reabilitação: Satisfação Profissional*. (Tese de Mestrado) Disponível em: <http://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/1674/1/SILVA%20Maria%20Rosario%20Marques%20Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Mestrado.pdf>
- VALENTE, J. (2013) - *Satisfação Profissional dos Enfermeiros de um Hospital da Região Centro*. (Tese de Mestrado) Disponível em:
  - <http://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/2059/1/VALENTE%2C%20Jo%C3%A3o%20Pedro%20Oliveira%20-%20Disserta%C3%A7%C3%A3o%20mestrado.pdf>
- VILARES, H. et al (2013) – *Sobre os Sindicatos, a Sindicalização e o Prémio Sindical* – Acedido a 15/09/2018 em [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab201317\\_p.pdf](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab201317_p.pdf)

# **ANEXO – QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO**

# Contextualização Profissional

## 1. 1 - Sexo

*Marcar apenas uma oval.*

- Masculino  
 Feminino

## 2. 2 - Tipologia da Unidade onde Exerce Funções

*Marcar apenas uma oval.*

- Hospitalar  
 USF  
 UCC / ECCI  
 Outra

## 3. 3 - Tipologia de vínculo laboral

*Marcar apenas uma oval.*

- Contrato Individual de Trabalho  
 Contrato de Trabalho de Funções Públicas  
 Outro

## 4. 4 - Habilitações Académicas

*Marcar apenas uma oval.*

- Licenciatura  
 Pós Licenciatura de Especialização  
 Mestrado

## 5. 5 - Funções de Gestão

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

## 6. 6 - Tempo de Serviço

*Marcar apenas uma oval.*

- <10 anos  
 entre 10 e 20 anos de serviço  
 > 20 anos

## 7. 7 - Sindicalizado

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

## Avaliação da Satisfação Profissional

**8. 8 - Como consideras o teu nível de satisfação para com a tua profissão?**

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**9. 9 - Como consideras o teu nível de satisfação para com a tua Carreira profissional ?**

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**10. 10 - Como consideras o teu nível de satisfação para como a tua Remuneração?**

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**11. 11 - Como consideras o teu nível de satisfação para com o teu local de trabalho?**

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**12. 12 - Como consideras o nível de satisfação para com a Chefia do serviço onde exerces funções ?**

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**13. 13 - Como consideras o teu nível de satisfação para com a Direcção de Enfermagem do local onde desempenhas funções?**

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**14. 14 - Como consideras o teu nível de satisfação para com os Sindicatos da tua profissão?**

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

**15. 15 - Como consideras o teu nível de satisfação para com a Ordem dos Enfermeiros?**

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

---

Com tecnologia

