

Formação técnica em enfermagem: perfil dos egressos e inserção no mercado de trabalho

Technical training in nursing: profile of graduates and insertion in the job market

Formación técnica en enfermería: perfil de los egresados e inserción en el mercado laboral

Recebido: 16/03/2022 | Revisado: 22/03/2022 | Aceito: 25/03/2022 | Publicado: 01/04/2022

Edivane Pedrolo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2467-9516>
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná, Brasil
E-mail: edivane.pedrolo@ifpr.edu.br

Gabriella Lemes Rodrigues de Oliveira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2664-419X>
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná, Brasil
E-mail: gabriella.oliveira@ifpr.edu.br

Nadine de Biagi Ziesemer

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5001-2347>
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná, Brasil
E-mail: nadine.biagi@ifpr.edu.br

Radamés Boostel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2678-0001>
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná, Brasil
E-mail: radames.boostel@ifpr.edu.br

Tangriane Hainiski Ramos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6641-9715>
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná, Brasil
E-mail: Tangriane.ramos@ifpr.edu.br

Rafael Haeffner

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8848-6460>
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná, Brasil
E-mail: rafael.haeffner@ifpr.edu.br

Resumo

Os técnicos em enfermagem representam um dos maiores quantitativos de profissionais da saúde e têm um amplo campo de atuação. O mercado de trabalho leva em consideração, além de habilidades técnicas, competências interpessoais na contratação dos profissionais e formar um profissional com tal perfil é um constante desafio. Objetivou-se descrever o perfil dos egressos do curso técnico em enfermagem dos primeiros dez anos de existência da instituição pesquisada, bem como a formação recebida e inserção no mercado de trabalho. Trata-se de estudo descritivo com delineamento de corte transversal realizado com egressos de um curso técnico em enfermagem da rede federal de educação dos anos de 2010 a 2019. Utilizou-se instrumento estruturado próprio encaminhado pelo *Google Forms*®. Foram incluídos 143 egressos, com predomínio de: mulheres (93,7%, n = 134), jovens (30,1 ± 8,6 anos), ingresso no mercado de trabalho no período de um a seis meses após a formação (51,5%, n = 67), atuando em hospitais (74,0%, n = 97), em setores críticos (26,7%, n = 37) e com baixa remuneração (média de R\$ 1.702,92). O perfil levantado reforça a característica profissional de maioria feminina, com único vínculo empregatício e baixa remuneração. Os participantes alcançaram rápida inserção no mercado de trabalho e o ensino ofertado impactou positivamente na atuação profissional e na conquista do primeiro emprego.

Palavras-chave: Educação técnica em enfermagem; Técnicos de enfermagem; Pesquisa em educação em enfermagem; Mulheres trabalhadoras; Mercado de trabalho.

Abstract

Nursing technicians represent one of the largest numbers of health professionals and have a wide field of activity. The job market takes into account, in addition to technical skills, interpersonal skills in hiring professionals and training a professional with such a profile is a constant challenge. The objective was to describe the profile of the graduates of the technical course in nursing of the first ten years of existence of the researched institution, as well as the training received and insertion in the job market. This is a descriptive study with a cross-sectional design carried out with graduates of a technical course in nursing of the federal education network from 2010 to 2019. A structured instrument sent by *Google Forms*® was used. A total of 143 graduates were included, with a predominance of: women (93.7%, n = 134), young people (30.1 ± 8.6 years), entry into the labor market within one to six months after graduation (51.5%, n = 67), working in hospitals (74.0%, n = 97), in critical sectors (26.7%, n = 37) and with low remuneration (average of R\$

1,702.92). The profile raised reinforces the professional characteristic of the majority of women, with a single employment relationship and low remuneration. The participants achieved rapid insertion in the job market and the education offered had a positive impact on their professional performance and on the achievement of their first job.

Keywords: Education, nursing, associate; Licensed practical nurses; Nursing education research; Women, working; Job market.

Resumen

Los técnicos de enfermería representan uno de los mayores números de profesionales de la salud y tienen un amplio campo de actividad. El mercado de trabajo tiene en cuenta, además de las habilidades técnicas, las habilidades interpersonales en la contratación de profesionales y formar un profesional con ese perfil es un desafío constante. El objetivo fue describir el perfil de los egresados del curso técnico en enfermería de los primeros diez años de existencia de la institución investigada, así como la formación recibida y la inserción en el mercado de trabajo. Se trata de un estudio descriptivo con diseño transversal realizado con egresados de un curso técnico en enfermería de la red federal de educación del 2010 al 2019. Se utilizó un instrumento estructurado enviado por Google Forms®. Se incluyeron un total de 143 egresados, con predominio de: mujeres (93,7%, n = 134), jóvenes (30,1 ± 8,6 años), ingreso al mercado laboral entre uno y seis meses después de egresar (51,5%, n = 67), trabajando en hospitales (74,0%, n = 97), en sectores críticos (26,7%, n = 37) y con baja remuneración (promedio de R\$ 1.702,92). El perfil planteado refuerza la característica profesional de la mayoría de las mujeres, con una única relación laboral y baja remuneración. Los participantes lograron una rápida inserción en el mercado laboral y la educación ofrecida tuvo un impacto positivo en su desempeño profesional y en la consecución de su primer empleo.

Palabras clave: Graduación en auxiliar de enfermería; Enfermeros no diplomados; Investigación en educación de enfermería; Mujeres trabajadoras; Mercado de trabajo.

1. Introdução

A educação brasileira tem vivenciado inúmeras transformações ao longo de sua história. Dentro deste contexto, o ensino técnico profissionalizante situa-se em um dos níveis que mais enfrentou mudanças, no que diz respeito a sua concepção, estrutura e organização, questão esta que pode estar relacionada à falta de clareza acerca de seu papel no contexto social brasileiro (Wermelinger et al., 2020).

A educação profissional técnica de nível médio foi inicialmente pensada para atender às demandas sociais advindas de cada processo histórico vivenciado, perpassando por componentes individuais e coletivos. Os de ordem coletiva encontram-se relacionados às políticas públicas brasileiras, que possibilitam o acesso a esta formação, e os individuais a talentos, capacidades e interesses próprios do aluno. Não obstante, essa educação também se fortalece pela necessidade capitalista da aquisição de um diploma, pois atualmente a diplomação tem sido requisito mínimo para inserção e permanência no mercado de trabalho (Wermelinger et al., 2020).

Neste cenário, existe a possibilidade de optar-se pela formação profissional técnica concomitante ao ensino médio ou após a conclusão do mesmo. Os diferentes cursos técnicos encontram-se contemplados no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT), elaborado pelo Ministério da Educação, que possui o objetivo de orientar e disciplinar a oferta de cursos no Brasil, com conteúdo atualizado periodicamente para contemplar novas demandas socioeducacionais (Brasil, 2021). Diante disso, vislumbra-se que um dos grandes desafios é oferecer acesso a esses cursos técnicos nas diferentes regiões do país, visto que os mesmos se encontram concentrados nos grandes centros urbanos, o que estratifica este acesso.

Todavia, o contexto da formação profissional na área da saúde não foge dessa lógica, pois também se apresenta permeado por inúmeras mudanças ao longo da história brasileira. Atualmente, espera-se que os profissionais de saúde estejam capacitados a atender às necessidades de saúde da população em diversos ambientes, visando a melhoria de sua qualidade de vida.

Os cursos de auxiliar e técnico em enfermagem fazem parte do CNCT. Essa formação integra a categoria de profissionais de enfermagem no Brasil, que é composta por enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, sendo que o maior contingente da força de trabalho concentra-se na figura dos auxiliares e técnicos de enfermagem. Segundo Machado et al. (2017), estes correspondem a 77% do total de profissionais nesta área, quantitativo que chama atenção, pois historicamente

a mesma era composta em sua maioria por pessoas sem qualificação profissional, que eram conhecidas como atendentes de enfermagem.

Os auxiliares e técnicos de enfermagem têm papel fundamental na assistência à saúde, na segurança do paciente e na oferta de cuidado integral e humanizado ao ser humano em sua individualidade e coletividade. Nesse sentido, a formação técnica em enfermagem possui alta complexidade, e os projetos pedagógicos das instituições que ofertam o curso devem prever um perfil de formação do egresso que assegure concepções ampliadas da atuação da enfermagem, em todas as suas dimensões e áreas de atuação. O técnico em enfermagem deve ser capaz de compreender os determinantes do processo saúde-doença e de desenvolver ações de promoção, proteção, prevenção, recuperação e reabilitação da saúde, dentre diversas outras competências (Rodrigues et al., 2021).

Destarte, os cursos técnicos em enfermagem necessitam da apropriação de características importantes, para que haja uma formação de qualidade e em consonância com o momento histórico que vivencia. Auxiliares e técnicos de enfermagem estão presentes em todas as estruturas organizacionais de saúde, em todos os estados e municípios do país, mas apesar de constituírem a maior força de trabalho da enfermagem e da área da saúde, ainda existem diversas regiões brasileiras e setores da saúde pública com escassez destes profissionais (Barbosa et al., 2011). Nesse sentido, torna-se necessário considerar que investimentos em formações técnicas de qualidade podem possibilitar o preenchimento dessas lacunas e o enfrentamento dos desafios encontrados nesta área.

Desta forma, justifica-se a importância dos cursos técnicos em enfermagem, especialmente em momentos de crise, como no caso da pandemia da Covid-19, onde fica evidente a necessidade de profissionais qualificados e em quantitativo suficiente para suprir as demandas do momento. A pandemia trouxe à tona diversos debates e reflexões sobre este processo de formação, seja no ensino superior ou no ensino técnico, com foco na necessidade de reorientação dessa metodologia para a atuação no Sistema Único de Saúde, sobretudo, no enfrentamento dos desafios gerados pela pandemia (Geremia et al., 2020).

Os Institutos Federais compõem este cenário de formação profissional técnica desde a sua criação em dezembro de 2008, através da Lei nº 11.892/08, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, com vistas a atender uma demanda reprimida existente em todo país (Brasil, 2008). Atualmente existem 38 Institutos Federais, instituições públicas vinculadas ao Ministério da Educação, voltadas para a educação básica e profissional, mas que também oferecem cursos de nível superior, especializações e pós-graduações, sendo estes gratuitos em todos os níveis de ensino. Salienta-se que um dos pilares de atuação dos Institutos Federais é oferecer formação técnica de qualidade, à toda população interessada, desmistificando o contexto de formação sem qualidade.

O Instituto Federal do Paraná (IFPR) possui 25 campi espalhados pelo estado, oferta um total de 43 cursos nas modalidades de ensino integrado, subsequente, superior, especialização e mestrado, contemplando mais de 26 mil estudantes. Dentre os cursos subsequentes, oferta o curso técnico em enfermagem. A principal forma de ingresso nos cursos do IFPR se dá por meio de processo seletivo público de provas, havendo também ingresso por processo seletivo simplificado, sorteio público, transferência interna, externa e aproveitamento de cursos. O processo seletivo é realizado uma vez ao ano, e para ingresso nos cursos técnicos o candidato deve responder questões de ensino fundamental.

O IFPR adota a Política de Ações Afirmativas em seus processos seletivos, reservando vagas para inclusão social de, no mínimo, 50% das vagas ofertadas, conforme determina a Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012 (Brasil, 2012). Destas, metade deve ser destinada para estudantes com renda mensal familiar de até um 1,5 salário-mínimo. O preenchimento das vagas também deve levar em conta critérios de cor ou raça, bem como pessoas com deficiências. De acordo com a Plataforma Nilo Peçanha, mais de 76% dos estudantes da Rede Federal pertencem a famílias de baixo poder aquisitivo, cuja renda per capita média é de até 1,5 salário-mínimo (Plataforma Nilo Peçanha [PNP], 2020).

A forma de seleção dos estudantes define o perfil dos mesmos e corrobora com uma das finalidades dos Institutos Federais, que é formar e qualificar cidadãos com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional.

Salienta-se que esta formação cidadã inicia-se pela escolha da profissão, a qual pode ser determinada por questões relacionadas às suas experiências de vida, por influências externas, bem como pela inserção de familiares ou amigos no mercado de trabalho (Fonseca, 2021). A profissão escolhida vai sendo desmistificada durante a realização do curso, pois sua organização apresenta-se de maneira com que o futuro profissional experiencie-se em diferentes cenários, com diferentes complexidades.

Os cursos técnicos em enfermagem do IFPR sempre contaram com significativa procura em seus processos seletivos, demonstrando a sua relevância perante a sociedade e o mercado de trabalho. A estrutura institucional, na qual estes se inserem, conta com um quadro de docentes efetivos, que em sua maioria são doutores, com regime de trabalho em dedicação exclusiva, o que promove maior envolvimento destes com o curso e conseqüentemente gera maior qualidade de formação.

A finalização do curso e o ingresso no mercado de trabalho denotam inúmeras inquietações relacionadas à ocupação profissional, bem como à qualidade de sua formação, considerando-se este um momento importante de investigação, pois pode trazer à tona questões relacionadas às expectativas do profissional e empregador, dificuldades e facilidades do primeiro emprego, além de pontos positivos e negativos da formação.

Neste contexto, esta pesquisa teve como objetivos: descrever o perfil dos egressos do curso técnico em enfermagem dos primeiros dez anos de existência da instituição pesquisada, bem como a formação recebida e inserção no mercado de trabalho. Os resultados obtidos nesta pesquisa servirão de base para uma avaliação, por parte dos docentes, da qualidade da formação técnica em enfermagem oferecida pela instituição, para a identificação de pontos que possam ser melhorados e revistos na organização curricular, bem como a identificação das necessidades de especializações de nível médio.

2. Metodologia

Delineamento do estudo: estudo descritivo com delineamento de corte transversal e abordagem quantitativa (Rothman et al., 2011).

Local da coleta de dados: curso técnico em enfermagem de uma instituição pública federal do estado do Paraná, Brasil.

Período da coleta de dados: de agosto de 2018 a agosto de 2020.

População: egressos de um curso técnico em enfermagem dos anos de 2010 a 2019, que compreendem as primeiras dez turmas formadas pela referida instituição desde a sua criação.

Crítérios de seleção: foram considerados como critérios para inclusão dos participantes, ter concluído o curso técnico em enfermagem na instituição pesquisada entre os anos de 2010 e 2019 e poder ser contactado via telefone, endereço eletrônico (*e-mail*) ou rede social. Foi considerado como critério de exclusão deixar de responder mais de 20% do instrumento de coleta de dados.

Definição da amostra: a amostra, caracterizada por conveniência, foi composta por todos os egressos do período pesquisado.

Variáveis do estudo: foram avaliadas variáveis dependentes e independentes. A variável dependente foi o tempo até o primeiro emprego. As independentes compreenderam as variáveis: sociodemográficos (sexo, idade); profissionais,

relacionados ao primeiro emprego e ao emprego atual (área e local de atuação, tempo para conseguir o primeiro emprego, tempo de permanência no emprego, função exercida, regime de trabalho, faixa salarial, carga horária semanal); de formação complementar (graduação, especialização técnica, estágio remunerado); fatores que influenciaram para inserção no mercado de trabalho; e avaliação da infraestrutura da instituição.

Instrumentos utilizados para a coleta das informações: foi utilizado instrumento estruturado próprio, desenvolvido com auxílio da ferramenta *Google Forms*®.

Coleta de dados: os participantes foram contactados e convidados a participar mediante dados disponibilizados pela secretaria acadêmica da instituição (ano de formação, telefone e endereço eletrônico). Para os egressos não localizados desta forma, foi realizada busca ativa em duas redes sociais (Facebook® e Instagram®), por meio do nome completo ou nome e apenas um dos sobrenomes. Outra estratégia utilizada foi a indicação e disponibilização dos contatos pelos participantes já localizados (colegas de curso).

Tratamento e análise dos dados: os dados foram digitados e tabulados em planilhas eletrônicas do programa Microsoft Excel® 2016. Na sequência procedeu-se a análise por estatística descritiva, através do cálculo de medidas de tendência central e dispersão, bem como frequências absolutas e relativas, com utilização do *software* Stata® versão 12. Aponta-se que esta pesquisa possui viés de memória e de seleção, por se tratar de amostra limitada a uma instituição e de conveniência.

Aspectos éticos: a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de ética em pesquisa da instituição investigada, sob CAAE 87224318.3.0000.8156 e todos os preceitos da Resolução 466/2012 foram respeitados.

3. Resultados

De um total de 170 egressos, 143 aceitaram participar e foram incluídos na pesquisa. Nenhum participante foi excluído. A idade média foi de $30,1 \pm 8,6$ anos, com mínimo de 19 e máximo de 62 anos. Houve predomínio de mulheres (93,7%, n = 134) e de egressos que já se inseriram no mercado de trabalho (91,6%, n = 131). Com relação ao ano de formação, os participantes estavam assim distribuídos: 2010 - 14 (9,8%); 2011 - 10 (7%); 2012 - 7 (4,9%), 2013 - 9 (6,3%), 2014 - 17 (11,9%), 2015 - 15 (10,5%), 2016 - 14 (9,8%), 2017 - 19 (13,3%), 2018 - 25 (17,5%) e 2019 - 13 (9,1%).

Na Tabela 1 são apresentados os dados relativos ao primeiro emprego na área da saúde, após a conclusão do curso técnico em enfermagem, bem como os dados relativos ao emprego atual, para aqueles que já mudaram de emprego. Ressalta-se que 37 participantes (28,2%) informaram que continuam no primeiro emprego. Dos que referiram não estar mais no primeiro emprego, somente 44 forneceram informações sobre o emprego atual.

Tabela 1: Variáveis relativas ao primeiro emprego e ao emprego atual de egressos de curso técnico em enfermagem. Curitiba, PR, Brasil, 2018-2020.

Variável	Primeiro emprego (n=131)		Emprego atual (n=44)	
	n	%	n	%
Tempo para iniciar emprego na área da saúde			--	--
Menos de 1 mês	37	28,2		
≥ 1 e < 6 meses	67	51,5		
≥ 6 e < 12 meses	6	4,6		
12 meses ou mais	8	6,1		
Não informado	13	9,9		
Local de trabalho				
Hospital/Unidade de pronto atendimento (UPA)	97	74,0	40	90,9
Unidade de saúde	9	6,9	2	4,5
Exames diagnósticos (laboratorial e de imagem)	8	6,1	1	2,3
Serviços de baixa complexidade*	5	3,8	1	2,3
Não informado	12	9,2		
Área de atuação				
Pronto-socorro e UTI [†] adulto	26	19,8	13	29,6
Auxiliar de exame diagnóstico	10	7,6	2	4,5
Bloco cirúrgico	10	7,6	7	15,9
Unidade de internação adulto	10	7,6	3	6,8
UTI [†] neonatal/pediátrica e pronto-socorro pediátrico	9	6,9	8	18,2
Maternidade e internamento pediátrico	4	3,1	0	0
Home care	3	2,3	0	0
Unidade básica de saúde	2	1,5	2	4,5
Outros	2	1,5	5	11,4
Não informado	55	42,0	4	9,1
Função exercida				
Auxiliar de enfermagem	22	16,8	3	6,8
Técnico em enfermagem	96	73,3	40 [‡]	90,9
Instrumentador cirúrgico	1	0,8		
Não informado	12	9,2		
Regime de trabalho				
Celetista	88	67,2	30	68,2
Estatutário	22	16,8	11	25,0
Misto	9	6,9	3	6,8
Não informado	12	9,2		
Carga horária				
Menos de 36 horas semanais	15	11,5	4	9,1
36 horas semanais	57	43,5	20	45,5
40 horas semanais	21	16,0	11	25,0
Mais de 40 horas semanais	14	10,7	6	13,6
Não informado	24	18,3	3	6,8

Tempo de permanência no emprego	32	24,4	15	34,1
1 a 8 meses	38	29,0	18	40,9
9 a 23 meses	26	19,9	11	25,0
24 a 120 meses	35	26,7		
Não informado				

Legenda: *Serviços de baixa complexidade incluem: consultório, atendimento domiciliar, instituição de longa permanência para idosos; †UTI = Unidade de Terapia Intensiva; ‡Um participante atua como enfermeiro. Fonte: Autores (2022).

Na Tabela 2 são apresentadas variáveis relacionadas à formação pós técnica e fonte de renda dos egressos.

Tabela 2: Variáveis relacionadas à formação pós técnica e renda de egressos de curso técnico em enfermagem. Curitiba, PR, Brasil, 2018-2020.

Variável	n	%
Número de empregos (n = 143)		
Nenhum	19	13,3%
Um	107	74,8%
Dois	16	11,2%
Três	1	0,7%
Renda complementar (n = 143)		
Sim	14	9,8
Não	129	90,2
Fonte de renda complementar (n = 14)		
Cuidado domiciliar/de idosos	4	28,6%
Plantões extras	2	14,3%
Atividades fora da área da saúde	8	57,1%
Emprego durante o curso (n = 143)		
Sim	69	48,3%
Não	74	51,7%
Área de trabalho/atuação durante o curso (n = 69)		
Comércio	14	20,3%
Auxiliar na área da saúde	13	18,8%
Estágio extracurricular	11	15,9%
Assistente administrativo	10	14,5%
Auxiliares de enfermagem	5	7,3%
Outras áreas	16	23,2%
Graduação em enfermagem (n = 143)		
Sim	33*	23,1%
Não	110	76,9%
Especialização técnica na enfermagem (n = 143)		
Sim	35	24,5%
Não	108	75,5%
Área de especialização técnica (n = 41)		
Terapia intensiva / urgência e emergência	9	21,9%
Maternidade/pediatria	7	17,1%
Instrumentação cirúrgica	5	12,2%

Enfermagem do trabalho	5	12,2%
Hemodiálise	4	9,7%
Análises clínicas / coleta de material biológico	2	4,9%
Doenças crônicas	2	4,9%
Outra	7	17,1%

Legenda: *Nove (6,3%) participantes já são enfermeiros. Fonte: Autores (2022).

No que diz respeito ao tempo de permanência no primeiro emprego, o tempo médio foi de $24,28 \pm 26,95$ meses, com mínimo de uma semana e máximo de 120 meses. A média salarial no primeiro emprego foi de R\$ 1.702,92, com mínimo de R\$ 790,00 e máximo de R\$ 4.000,00. A média salarial no emprego atual é de R\$ 2.436,00, sendo o mínimo de R\$ 1.350,00 e o máximo de R\$ 6.800,00. No período pesquisado o valor do salário-mínimo variou de R\$ 545,00 em 2011 para R\$ 998,00 em 2019. Considerou-se o valor do salário-mínimo do ano seguinte ao de formação, pois a conclusão do curso ocorre no mês de dezembro de cada ano (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [Ipeadata], 2021).

Na Figura 1 são apresentados os fatores que, segundo os participantes, interferiram na inserção no mercado de trabalho na área da enfermagem após a conclusão do curso, com destaque positivo para instituição de formação.

Figura 1: Contribuição dos diferentes fatores para inserção no mercado de trabalho na área da enfermagem. Curitiba, 2018-2020



Fonte: Autores (2022).

Os egressos pesquisados apontaram, em sua maioria, que se sentiam preparados para o primeiro emprego (90,9%, n = 130) e estavam muito satisfeitos com a qualidade profissional dos docentes que lhes ministraram aulas (87,4%, n = 125). A maioria se mostrou satisfeito ou muito satisfeito com a estrutura física da instituição, a saber: salas de aula (53,9%, n = 77), laboratórios (64,4%, n = 92), sanitários (52,5%, n = 75) e biblioteca (70,0%, n = 100). Os espaços de convivência tiveram uma porcentagem menor de egressos satisfeitos ou muito satisfeitos (44,8%, n = 64).

4. Discussão

Os egressos dos primeiros dez anos do curso técnico em enfermagem do IFPR caracterizam-se predominantemente por mulheres, dado que reflete a significativa composição deste sexo na profissão de enfermagem. Tal achado corrobora com os dados mundiais do perfil da profissão, sendo nove em cada dez profissionais do sexo feminino (World Health Organization

[WHO], 2020). Dados nacionais de 2017 apontam que 84,7% dos técnicos de enfermagem são do sexo feminino (Machado et al., 2017). Reitera-se que a feminização de atividades profissionais voltadas ao cuidado humano está atrelada aos aspectos sociais e históricos que compõem a própria história da profissão de enfermagem (Andrade & Monteiro, 2018).

Desde antes da organização dos primeiros grupos sociais, as mulheres assumiram o cuidado daqueles que dele necessitavam, e ao longo do tempo superaram adversidades, adaptaram-se às transformações próprias das diferentes sociedades e chegaram aos dias atuais, mantendo papel de destaque nestas atividades (Martín & Rebollo, 2011). A enfermagem é um dos raros casos no contexto do trabalho onde o cabedal de conhecimentos que forneceu as bases da profissão foi preponderantemente desenvolvido por mulheres, reconhecidas como pioneiras e responsáveis pela sua criação e sistematização (Lombardi & Campos, 2018).

A média de idade dos participantes corrobora a realidade da enfermagem brasileira, na qual 40% do seu contingente apresenta idade entre 36 e 50 anos, seguido pela segunda faixa etária de 26-35 anos, com percentual de 38% (Machado et al., 2017). Observa-se duas tendências interessantes sob este aspecto: a primeira de que cada vez mais jovens escolherão esta profissão, tendo como justificativa o fato de ser possível cursá-la logo após a conclusão do ensino médio, a sua curta duração e a rápida colocação profissional (Machado et al., 2015), e a outra, a manutenção dos profissionais já atuantes, por maior tempo no mercado até a aposentadoria, em decorrência das mudanças da legislação trabalhista brasileira (Franco, 2019).

Em relação à empregabilidade, a maioria dos egressos se colocou no mercado de trabalho como técnico em enfermagem em até seis meses após a formação técnica, dado semelhante ao encontrado em outro estudo, em que 64,07% dos egressos conquistaram o primeiro emprego em até seis meses em uma realidade do oeste paranaense (Rodrigues et al., 2021). Conforme apontado pelos pesquisados, a instituição formadora e a qualidade do ensino ofertado impactaram positivamente no ingresso no primeiro emprego.

Apesar do país não viver um momento econômico favorável, com aumento do desemprego nos últimos dez anos e com atuais 14,8 milhões de brasileiros desempregados, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2021), observa-se que na área da saúde a demanda por profissionais se mantém estável. A empregabilidade dos profissionais de enfermagem ainda não é um problema, em especial nos grandes centros. No entanto, a oferta de vagas não significa melhores salários e condições de trabalho, o que leva à procura por um segundo emprego para suprir as demandas econômicas e sociais do trabalhador, além de riscos à saúde (Silva et al., 2020). Nesta pesquisa observou-se que a procura pelo segundo emprego não foi opção da maioria, visto que permanecem em apenas um emprego.

Autores apontam que há uma maior concentração de auxiliares e técnicos de enfermagem nos grandes centros urbanos, sendo que a capital do Paraná concentra 52,8% de auxiliares e técnicos de enfermagem para 6,8% da população do estado, destacando a maior participação relativa destes profissionais na capital, do que no estado como um todo (Wermelinger et al., 2020). A grande concentração profissional demonstra o aquecimento do setor de saúde na região, que favorece o ingresso no mercado de trabalho na área, bem como a troca de emprego em busca de melhores oportunidades.

Nesta pesquisa o tempo médio de permanência no primeiro emprego foi de aproximadamente dois anos, o que difere de outro estudo relacionado à área da saúde, que encontrou tempo de permanência no primeiro emprego entre seis e 12 meses (Corrêa, 2020). Esse tempo pode ser entendido como um indicativo do prazo que o mercado de trabalho valida, ainda que informalmente, como suficiente para a considerada experiência profissional, conferindo aos egressos uma “chancela” para almejar melhores oportunidades de trabalho.

Pode-se associar esse aumento na média de permanência no primeiro emprego ao fato dos participantes, em sua maioria, sentirem-se preparados para o mesmo. Este “sentir-se” apto pode estar imbuído de inúmeros elementos inerentes à formação profissional, tais como apontam Menegaz e Backes (2016): gama de conhecimentos mínimos, capacidade de tomada

de decisão, trabalho em equipe, entre outros, que certamente são fruto da formação oferecida durante o curso e que devem ser aprimorados ao longo da vida profissional.

Os resultados desta pesquisa apontam um aumento na média salarial do segundo emprego em relação ao primeiro, o que pode sugerir uma relação direta entre a mudança de emprego e a insatisfação relacionada à remuneração. Pesquisa realizada num contingente de mais de 380 mil profissionais técnicos e auxiliares de enfermagem, que mudaram de emprego nos últimos dois anos, identificou a insatisfação salarial como o motivo mais frequente de troca de emprego, seguida da insatisfação com as condições de trabalho, necessidade de conciliar dois ou mais empregos ou estudos (Machado et al., 2017).

O maior vínculo celetista chama atenção, fato este que pode ser justificado por duas questões: pela facilidade do ingresso em instituições privadas e pela expansão destes serviços de assistência à saúde. Ademais, na realidade político-social brasileira, em especial nos últimos dez anos, observa-se além da acentuada precarização do Sistema Único de Saúde (SUS) e dos serviços públicos de uma maneira geral, significativa diminuição no número de abertura de novas vagas neste setor, e consequente diminuição do número de concursos públicos. O que também pode explicar o pequeno quantitativo de profissionais atuantes na Atenção Primária de Saúde (APS) nesta pesquisa, que atualmente configura-se como a porta de entrada do SUS (Machado et al., 2015).

Interessante salientar que as áreas de maior colocação profissional foram as de maior complexidade do setor saúde, tais como: Unidade de Terapia Intensiva (UTI), Pronto Socorro e/ou Emergência e Centro Cirúrgico, locais que além da satisfação profissional gerada pelo trabalho direto com situações que envolvem a dicotomia vida e morte, geram em sua maioria alta rotatividade de profissionais, decorrente da elevada exigência física e emocional existente no cotidiano de trabalho, o que acaba gerando, portanto, uma frequente existência de vagas (Barbosa et al., 2011).

A maioria dos egressos afirmou se sentir preparado para o mercado de trabalho após a conclusão do curso. Destaca-se que grande porcentagem se inseriu em setores críticos já no primeiro emprego, locais estes onde a complexidade de cuidados é maior. Infere-se que isto pode ser devido aos campos de prática clínica disponibilizados pela instituição, que compreendem hospitais de grande porte, que atendem pacientes de alta complexidade e possuem boa infraestrutura e aporte tecnológico, bem como ao fato de os discentes prestarem cuidados integrais aos pacientes durante as práticas clínicas. Estes fatos somados favorecem o desenvolvimento de competências na maioria dos cenários de atuação profissional durante o processo formativo.

Em relação ao número de empregos, destaca-se a presença de um único emprego. Resultado semelhante a este foi encontrado em estudo que investigou 128 egressos de um curso técnico em enfermagem e identificou que 61,62% atuavam apenas com um vínculo empregatício e 17,97% possuíam dois vínculos empregatícios (Rodrigues et al., 2021).

Tais dados refletem a realidade das profissões exercidas majoritariamente por mulheres, que dividem seu dia de trabalho entre a atividade remunerada e as tarefas de âmbito doméstico, envolvendo a casa e a família. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2018), as horas envolvidas no trabalho doméstico exercido por mulheres somam 20,9 horas semanais, dificultando o acesso a um segundo emprego. Este fato chama a atenção, pois ao levar-se em consideração a média salarial levantada na presente pesquisa e o fato de a maioria não possuir fonte de renda complementar, fica exposta a fragilidade econômica à qual a categoria se sujeita.

Há que se destacar, dentro desta problemática, a carga horária semanal de trabalho encontrada nesta pesquisa, pois a maioria dos participantes atuam 36 horas semanais ou mais, havendo ainda os profissionais que exercem atividades complementares (horas extras, cuidado domiciliar / idosos e outras ocupações fora da área da saúde) para o aumento de sua renda mensal. Portanto, o fato de a maioria possuir apenas um emprego não exclui a sobrecarga de trabalho a que estão expostos.

Concorda-se com outros autores quando colocam que jornadas excessivas de trabalho são geradoras de insatisfação e principalmente adoecimento (Hora, Ribas, & Souza, 2018). Destaca-se que há tempos a enfermagem trava uma luta contra a

precarização do trabalho e pela aprovação de um piso salarial digno, bem como carga horária condizente com o trabalho exercido, no intuito de melhorar a qualidade de vida desses profissionais e evitar a necessidade de múltiplos vínculos trabalhistas (Conselho Federal de Enfermagem [COFEN], 2020).

Salienta-se que mesmo diante de uma remuneração aquém da desejada para a categoria profissional, o patamar financeiro atingido pelos egressos tem grande impacto pessoal, tendo em vista que a maioria deles ingressou na instituição educacional por meio das vagas de inclusão social, fruto das cotas de ações afirmativas as quais o IFPR está comprometido (Brasil, 2012). A profissionalização para estes egressos encontra-se imbuída de sentidos, como a ascensão social e econômica (Gawryszewski et al., 2021).

Também se identificou que a maioria não trabalhou durante a formação, porém alguns egressos passaram a realizar estágios extracurriculares remunerados na área e/ou atuaram como auxiliares de enfermagem, ainda durante o processo de conclusão da formação como técnico em enfermagem, o que fortalece a formação profissional e propicia ao estudante a aproximação da teoria com a prática.

Entre os participantes desta pesquisa, é notável a preocupação com a própria qualificação profissional na área de enfermagem, o que leva a dar continuidade em sua formação por meio de cursos de graduação e especializações técnicas. Este achado coaduna o fenômeno de super qualificação profissional, no qual as incertezas advindas do mercado de trabalho incutem nos profissionais uma necessidade de formação contínua, com vistas ao acesso à atividade profissional, ao domínio de sua falta de experiência e à manutenção da vaga de emprego (Mello et al., 2021). Este fato é reforçado pelas áreas de especialização mais buscadas, que condizem com os locais de emprego mais frequentes. No entanto, salienta-se que a realização da especialização técnica não influenciou para inserção no mercado de trabalho.

Nesta pesquisa, a maioria dos egressos demonstra satisfação com a qualidade profissional dos docentes e com a infraestrutura institucional. Infere-se que este dado se relaciona à formação dos docentes do curso, uma vez que todos possuem licenciatura e a maioria são doutores, sendo um fator importante para a formação técnica e que se difere do perfil de docentes de outras instituições, em especial no âmbito privado. A docência no ensino técnico em enfermagem, apesar de importante, é precarizada e frequentemente entendida como uma complementação de renda (Franco et al., 2020). Em geral, os docentes atuantes nesta modalidade de ensino possuem apenas a formação de bacharel em enfermagem e iniciam suas carreiras docentes sem qualquer formação didático-pedagógica (Franco et al., 2020; Sgarbi et al., 2015). Ademais, os salários são baixos, sem perspectiva de ascensão, os contratos são temporários e a infraestrutura das instituições são precárias (Sgarbi et al., 2018).

Desta forma, observa-se que a política de criação dos Institutos Federais agrega aos egressos qualidade de formação, e à sociedade, profissionais capacitados para o mercado de trabalho. Ao oferecer aos seus docentes um regime de trabalho de dedicação exclusiva, oportunidade de formação continuada, perspectiva de ascensão, plano de carreira, estrutura de laboratórios e de biblioteca, o professor pode se desenvolver em prol da excelência na formação de seus alunos.

Apontam-se como vantagens desta pesquisa o fato de se conhecer a realidade dos primeiros dez anos de uma instituição pública de ensino, a qual foi instituída como uma política pública no país, em especial no que diz respeito à formação técnica em enfermagem. Destaca-se que, apesar de se empregar a amostragem por conveniência, houve grande adesão dos egressos de todos os anos de formação.

Os resultados desta pesquisa contribuem para a discussão a respeito da formação técnica em enfermagem em nível nacional. Conhecer quem são os profissionais, como e onde ingressam no mercado de trabalho e como a formação impacta neste contexto é essencial para o planejamento de estratégias para melhoria da categoria como um todo, seja em questões salariais, trabalhistas ou formativas.

Dentre as limitações destaca-se o delineamento de estudo transversal, que determina um potencial viés de memória, por não haver o acompanhamento dos participantes da pesquisa, entretanto, este viés pode ter sido minimizado, pois o instrumento

de pesquisa não continha questões do tipo *life time*; outra limitação refere-se à escassez de estudos com foco na formação técnica em enfermagem no Brasil, fato que dificulta a discussão dos dados.

5. Conclusão

O perfil dos egressos reforça a característica profissional de predomínio feminino, de pessoas jovens, com único vínculo empregatício e baixa remuneração, expondo a dupla jornada feminina com afazeres domésticos e os baixos salários a que as mulheres estão sujeitas. Identificou-se que o egresso do curso técnico em enfermagem do IFPR possui rápida inserção no mercado de trabalho, levando no máximo cerca de seis meses para se empregar. A maioria trabalha em hospitais privados, atuando em setores de maior complexidade, como Unidade de Terapia Intensiva, Pronto Socorro e Centro Cirúrgico.

Relacionado à formação, os egressos avaliam de forma positiva tanto o contexto institucional quanto o docente, o que possibilitou o ingresso antecipado à formatura no mercado de trabalho, ocupando cargos administrativos nos serviços de saúde ou mesmo, já atuando como auxiliares de enfermagem. Esta avaliação positiva remete o corpo docente à manutenção dos esforços para garantia da qualidade formativa ofertada, através das sucessivas revisões de seu Projeto Político Pedagógico, bem como, das reavaliações de seu cotidiano didático-pedagógico, nos âmbitos teórico e prático. Como também, aponta novos direcionamentos para abertura de cursos de especialização técnica e/ou de aperfeiçoamento.

Sugere-se a realização de mais estudos que tenham como participantes os técnicos em enfermagem, pois apesar de corresponderem ao maior quantitativo de profissionais da área da saúde, os estudos que têm foco exclusivo nestes profissionais são escassos. Conhecer as características de formação, a qualidade da formação técnica em enfermagem e o processo de inserção destes profissionais no mercado de trabalho pode contribuir para melhorias nestes quesitos.

Referências

- Andrade, C.B. & Monteiro, M.I. (2018). Professores (as) de enfermagem: gênero, trajetórias de trabalho e de formação. *Pro-Posições* 29(2):201-234. <http://dx.doi.org/10.1590/1980-6248-2015-0155>
- Barbosa, T.L.A., Gomes, L.M.X., Reis, T.C., Leite, M.T.S. (2011). Expectativas e percepções dos estudantes do curso técnico em enfermagem com relação ao mercado de trabalho. *Texto Contexto Enferm* 20(Esp): 45-51. <https://www.scielo.br/j/tce/a/QkT73mpwvyV8cpk9rwQCCJp/?format=pdf&lang=pt>
- Brasil (2008). Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 2008. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm
- Brasil (2012). Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 2012. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm
- Brasil (2012). Portaria Normativa n. 18, de 11 de outubro de 2012. Dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto n. 7.824, de 11 de outubro de 2012. *Diário Oficial da União*, 2012. http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf
- Brasil (2021). *Catálogo Nacional de Cursos Técnicos* (4a ed.). Brasília (DF): Ministério da Educação. <http://cnct.mec.gov.br/cnct-api/catalogopdf>
- Conselho Federal de Enfermagem – Cofen (2020). Demandas de décadas da Enfermagem se sobressaem no combate à pandemia. http://www.cofen.gov.br/demandas-de-decadas-da-enfermagem-se-sobressaem-no-combate-a-pandemia_78927.html
- Corrêa, B.S. (2020). *Rotatividade da equipe de enfermagem em hospital privado* [tese de doutorado]. Ribeirão Preto (SP): Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo; 2020. <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22134/tde-06072020-162002/es.pdf>
- Fonseca, L.M.G.M. (2021). *A escola como primeira empresa: uma experiência de ensino profissional - estudo de caso da escola técnica profissional da Moita* [dissertação]. Setúbal (Portugal): Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal; 2021. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/36467>
- Franco, G.S., Fº. (2019). A CLT como parâmetro cultural e a reforma trabalhista em face da dignidade da pessoa humana. *Rev TST* 85(2):19-27. <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/161473>
- Franco, M.T., Fernandes, M.T.C. & Millão, L.F. (2020). Perfil de enfermeiros-professores da educação profissional técnica de nível médio em enfermagem. *Saúde Coletiva* 10(56):3164-3175. <https://doi.org/10.36489/saudecoletiva.2020v10i56p3164-3175>

- Gawryszewski, B., Bovolenta, M.B. & Farias, M.E.A.L. de. (2021). Empresariamento da educação na formação do técnico em Enfermagem. *Germinal: Marxismo e Educação em Debate* 13(1):397-427. <https://doi.org/10.9771/gmed.v13i1.43482>
- Geremia, D.S., Vendruscolo, C., Celuppi, I.C., Souza, J.B. de, Schopf, K. & Maestri, E. (2020). Pandemia COVID-2019: formação e atuação da enfermagem para o Sistema Único de Saúde. *Enferm. Foco* 11(1) Especial: 40-47. <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/3956/801>
- Hora, G.P.R., Ribas, R., Jr. & Souza, M.A. de. (2018). State of the art of job satisfaction measures: a systematic review. *Trends Psychol* 26(2):971-986. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-16Pt>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018). Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. IBGE, 2018. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2021). Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua. IBGE, 2021. https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=serieshistoricas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2021). Salário mínimo vigente. IPEA, 2021. <http://www.ipeadata.gov.br/exibeserie.aspx?stub=1&serid1739471028=1739471028>
- Lombardi, M.R. & Campos, V.P. (2018). A enfermagem no Brasil e os contornos de gênero, raça/cor e classe social na formação do campo profissional. *Revista da ABET* 17(1):28-46. <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/41162/20622>
- Machado, M. H. (Coord) (2017). Perfil da enfermagem no Brasil: relatório final: Brasil. NERHUS - DAPS - ENSP/Fiocruz, 2017. <http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/pdfs/relatoriofinal.pdf>
- Machado, M. H., Aguiar Filho, W., Lacerda, W. F., Oliveira, E., Lemos, W., Wermelinger, M., Vieira, M., Santos, M. R., Souza Junior, P. B., Justino, E. & Barbosa, C. (2015). Características gerais da enfermagem: o perfil sociodemográfico. *Enferm Foco* 6(1/4):11-17. <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2016.v7.nESP.686>
- Martín, M.L.M. & Rebollo, E.C. (2011). *Historia de la enfermería: evolución histórica del cuidado enfermero*. Barcelona: Elsevier.
- Mello, C.V. de, Shoji, S., Souza, N.V.D.O. & Medeiros, C.R.S. (2021). Egressos de enfermagem e suas concepções sobre o mundo do trabalho. *Rev enferm UERJ* 29:e46123. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.46123>
- Menegaz, J.C. & Backes, V.M.S. (2016). Bons professores de enfermagem, medicina e odontologia: Percepção acerca do conhecimento sobre os alunos. *Esc Anna Nery* 20(2):268-274. <https://doi.org/10.5935/1414-8145.20160036>
- Plataforma Nilo Peçanha (2020). *Plataforma Nilo Peçanha 2020 (Ano Base 2019)*. <http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2020.html>
- Rodrigues, R.M., Menegarde, M., Conterno, S.F.R. (2021). Alumni evaluation on the technical course in nursing of a state professional training center. Scielo [Preprint]. [posted 2021 Jun 10]: [29 p.]. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.2460>
- Rothman, K.J., Greenland, S. & Lash, T.L. (2011). *Epidemiologia moderna* (3ª ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Sgarbi, A.K.G., Marques, M.P.S., Calças, I.R.R. & Missio, L. (2015). Formação do enfermeiro para a docência no ensino técnico em enfermagem. *Interfaces da Educação* 6(17):44-65. <https://periodicosonline.uems.br/index.php/interfaces/article/view/745/702>
- Sgarbi, A.K.G., Missio, L., Renovato, R.D. & Hortelan, M.P.S.M. (2018). Enfermeiro docente no ensino técnico em enfermagem. *Laplage em Revista* 4(1):254-273. <https://laplageemrevista.editorialaar.com/index.php/lpg1/article/view/364>
- Silva, R.M. da, Vieira, L.J.E.S., Garcia, C., F., Bezerra, I.C., Cavalcante, N.A., Netto, F.C.B. & Aguiar, F.A.R. (2020). Precarização do mercado de trabalho de auxiliares e técnicos de Enfermagem no Ceará, Brasil. *Ciênc. saúde coletiva* 25(1):135-145. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28902019>
- Wermelinger, M. C. M. W., Boanafina, A., Machado, M. H., Vieira, M., Ximenes Neto, F. R. G. & Lacerda, W. F. (2020). A formação do técnico em enfermagem: perfil de qualificação. *Ciênc Saúde Colet* 25(1):67-78. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.27652019>
- World Health Organization (2020). *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership*. Geneva: World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>