

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS**

**KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA**

**INFLUÊNCIA GERACIONAL NA SATISFAÇÃO DO TRABALHO DOS  
ENFERMEIROS**

**ALFENAS/MG  
2022**

**KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA**

**INFLUÊNCIA GERACIONAL NA SATISFAÇÃO DO TRABALHO DOS  
ENFERMEIROS**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Enfermagem pela Universidade Federal de Alfenas de Minas Gerais. Área de concentração: Gestão em Serviços de Saúde e Educação.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Regina Martinez.

**ALFENAS/MG  
2022**

Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas  
Biblioteca Central

Silva, Karen Cristina Carlos da.

“Influência geracional na satisfação do trabalho dos enfermeiro” : Não se aplica. / Karen Cristina Carlos da Silva. - Alfenas, MG, 2022.  
67 f. : il. -

Orientador(a): Maria Regina Martinez.

Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal de Alfenas, Alfenas, MG, 2022.  
Bibliografia.

1. Enfermeiros.. 2. Satisfação no trabalho.. 3. Gerações.. I. Martinez, Maria Regina, orient. II. Título.

INFLUÊNCIA GERACIONAL NA SATISFAÇÃO DO TRABALHO DOS ENFERMEIRO

A Banca examinadora abaixo-assinada aprova a Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Enfermagem pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Enfermagem.

Aprovada em: 11 de abril de 2022

Profa. Dra. Zélia Marilda Rodrigues Resck  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Profa. Dra. Cibele Ventura Vieira Satuf  
Instituição: Universidade Regional do Cariri

Profa. Dra. Cristiane Aparecida Silveira Monteiro  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas



Documento assinado eletronicamente por **Zélia Marilda Rodrigues Resck, Professor do Magistério Superior**, em 11/04/2022, às 15:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cristiane Aparecida Silveira Monteiro, Professor do Magistério Superior**, em 11/04/2022, às 15:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cibele Ventura Vieira Satuf, Usuário Externo**, em 11/04/2022, às 15:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0692025** e o código CRC **F6D0369E**.

## RESUMO

O enfermeiro realiza grande parte dos cuidados relacionados aos clientes. Desta forma, é essencial que esses profissionais estejam satisfeitos com a atividade que desempenham, visto que a satisfação interfere na qualidade do serviço prestado. Devido à maior expectativa de vida, é possível encontrar profissionais de diferentes gerações trabalhando em uma mesma instituição. Considerando que os valores e formas de trabalho divergem conforme as gerações dos profissionais, faz-se necessário analisar o quadro de colaboradores em relação ao recorte geracional e ao significado de satisfação profissional para adequar o perfil geracional à demanda de trabalho. Este estudo quantitativo, do tipo descritivo transversal analítico, teve como objetivo verificar se há correlações entre as diferentes gerações em que os enfermeiros se identificam e sua satisfação no trabalho, identificar a satisfação no trabalho de enfermeiros e identificar como os enfermeiros inseridos no mercado de trabalho se percebem acerca das gerações a que pertencem, *Baby Boomers*, X ou Y. Os dados foram coletados a partir de um questionário semiestruturado dividido em três partes – questionário sociodemográfico, questionário geracional e Escala de Satisfação (EST) –, disponibilizado em uma plataforma on-line. A amostra foi constituída por 392 enfermeiros brasileiros e atuantes na profissão. Os resultados obtidos permitiram observar que houve predominância de enfermeiros que se identificaram na geração X, seguido da geração *Boomer*, uma quantidade mínima pertencente a geração Y e ainda aqueles que se enquadraram em mais de uma geração. Dentre as características das gerações *Boomers* e X quanto à satisfação do trabalho, estas são as que mais se aproximam. Conclui-se que as gerações possuem índices de satisfação diferentes umas das outras, fato que deverá ser analisado para adequar o profissional enfermeiro na rotina de trabalho.

**Palavras-chave:** Enfermeiros; Satisfação no trabalho; Gerações.

## ABSTRACT

The nurse performs most of the care related to the clients. In this way, it is committed to the activity that interferes with the quality of the service provided. Due to the greater life expectancy, it is possible to find professionals from different lives, due to the same institution. Considering that work studies differ according to standards and professional profiles, it is necessary to analyze the values of employees in relation to the historical framework to the meaning of professional suitability to adapt to the work demand. This descriptive cross-sectional analytical study aimed to verify whether there are correlations as different in which nurses identify with their job satisfaction, identification as an objective in the work of subscribers and identification in the market of users inserted in the market. If the release of generations to which it belongs, X or Y. The data they perceive, were apprehended from a distribution medium in three parts – sociodemographic availability, generational and Tis Scale. -line. The sample consisted of 392 Brazilian nurses working in the profession. The results allowed us to observe that there was a predominance of nurses who identified themselves in generation X, followed by Bomer, a minimum amount belonging to a generation Y and also those who fall into the generation of more than one generation. Among the characteristics of the Boomers and X generations in terms of job satisfaction, these are the closest. As they already have different satisfaction rates from each other, a fact that must be elaborated for other conclusions by the professional informed in the work routine.

**Keywords:** Nurses; Job satisfaction; Generations.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Coortes do Brasil .....	20
Figura 2 –	Amostragem por geração (N=392) .....	38
Figura 3 –	Geração por estado civil (n=392) .....	38
Figura 4 –	Geração por número de filhos (n=392).....	39
Figura 5 –	Jornada de Trabalho por geração (n=392).....	39
Figura 6 –	Satisfação da Geração <i>Boomer</i> (n=114) .....	40
Figura 7 –	Satisfação da Geração X (n=192) .....	40
Figura 8 –	Satisfação da Geração Y (n=34) .....	40
Figura 9 –	Satisfação da Geração <i>Boomer</i> e X (n=45).....	41
Figura 10 –	Satisfação da Geração X e Y (n=2).....	41

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Percentual de concordância dos juízes quanto ao conteúdo do Questionário Geracional (n=8) .....	31
Tabela 2 –	Resultados do Perfil Sociodemográfico (n=392).....	37
Tabela 1 –	Comparação entre gerações e satisfação, (n = 392).....	41



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>15</b>
1.2	OBJETIVOS.....	16
1.2.1	<b>OBJETIVO GERAL.....</b>	<b>16</b>
1.2.2	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>16</b>
<b>3</b>	<b>MÉTODO.....</b>	<b>28</b>
3.1	DELINEAMENTO DO ESTUDO.....	28
3.2	LOCAL DO ESTUDO .....	28
3.3	CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO .....	29
3.4	INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS.....	29
3.5	TESTE PILOTO .....	34
3.6	PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	34
3.7	ANÁLISE DOS DADOS .....	34
3.8	ASPECTOS ÉTICOS .....	35
<b>4</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>37</b>
<b>5</b>	<b>DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>42</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>44</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>46</b>
	<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO.....</b>	<b>52</b>
	<b>APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO GERACIONAL .....</b>	<b>50</b>
	<b>APÊNDICE C – ESCALA DE SATISFAÇÃO DO TRABALHO EST.....</b>	<b>52</b>
	<b>APÊNDICE D – TERMO PARA PARTICIPAÇÃO NA VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTOS .....</b>	<b>54</b>
	<b>ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA.....</b>	<b>56</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema a influência geracional na satisfação do trabalho, conceituada por enfermeiros.

A satisfação no trabalho possui estreita relação com o bem-estar emocional do colaborador e, conseqüentemente, influencia na qualidade do serviço prestado (WISNIEWSKI *et al.*, 2015). Para que a prestação de serviço em saúde seja de qualidade, ou seja, sem danos e atendendo às expectativas do cliente e da instituição, é necessário que o colaborador esteja satisfeito com a atividade que desempenha (DEMO; MARTINS; ROURE, 2013). O colaborador insatisfeito aumenta as chances de que as possibilidades da assistência estejam muito aquém do que o enfermeiro pode oferecer (REGIS; PORTO, 2011).

Atualmente no mercado de trabalho, devido à maior expectativa de vida, observa-se diversas gerações trabalhando no mesmo espaço (OLIVEIRA, 2009). Strauss e Howe (1991) definiram geração como um grupo de coorte de pessoas que nasceram em determinada época, de forma que as gerações alteraram, aproximadamente, a cada 20 anos nos últimos três séculos. Os autores perceberam que as gerações vêm em ciclos e que quatro destes se repetem ao longo do tempo. Em consequência disso, o comportamento das futuras gerações pode ser previsto.

As gerações podem ser separadas em: geração *Baby Boomers* (Nascidos entre 1943 e 1960), geração X (Nascidos entre 1961 e 1981) e geração Y (Nascidos entre as décadas de 1982 a 2004) (STRAUSS; HOWE, 1991). Pessoas que nasceram na mesma época e vivenciaram momentos sócio-históricos semelhantes pertencem às mesmas gerações. Como exemplo, destacam-se as pessoas que possuem o trabalho como centro das atenções como uma característica marcante dos *Boomers*, ou indivíduos totalmente conectados e que tenham dificuldade de conviver sem a internet como a Geração Y (MOTTA; WELLER, 2010).

Salienta-se que as pessoas pertencentes à mesma geração compartilham pensamentos semelhantes, incluindo sua percepção sobre os fatores capazes de promover a satisfação profissional, como o salário, tarefas, relacionamento com a liderança, promoções e colegas (SIQUEIRA, 2008).

Partindo deste princípio, considerando que a satisfação profissional para as diferentes gerações de enfermeiros pode variar, a exemplo da importância de se manter comprometido com a mesma empresa, é importante que gestores tenham

esse conhecimento para empregar os recursos de gestão de pessoas que melhor se enquadrem aos anseios profissionais de seus colaboradores das diversas gerações (UNGLAUB; UNGLAUB, 2012).

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 OBJETIVO GERAL

Verificar se há correlações entre as diferentes gerações em que os enfermeiros se identificam e sua satisfação no trabalho.

### 1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar com quais gerações os enfermeiros inseridos no mercado de trabalho se identificam: *Baby Boomers*, Geração X ou Geração Y;
- b) Identificar como enfermeiros atuantes pertencentes a diferentes gerações, percebem-se com relação aos seus níveis de satisfação no trabalho nas instituições onde atuam;
- c) Analisar se há associações entre as gerações a que os enfermeiros se identificam e fatores associados à satisfação no trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A atuação como enfermeiro nos diferentes serviços de saúde exige responsabilidade e conhecimento específico. Conforme Dutra (2008), a seleção de pessoas adequadas às necessidades da organização exige a concretização de aspectos articulados aos perfis profissionais e comportamentais esperados e a entrega desejada da pessoa selecionada.

Para desenvolver seu trabalho de forma adequada, é fundamental que o profissional esteja satisfeito. Dentre os principais fatores que influenciam na satisfação profissional, destacam-se o salário, as relações com os colegas e com a chefia, as promoções e as tarefas realizadas (SIQUEIRA, 2008). Neste sentido, o significado do trabalho pode diferir para cada trabalhador, a depender da influência e das experiências vivenciadas (TOLFO; PICCININI, 2007).

As teorias geracionais propõem que pessoas que pertencem a mesma geração compartilham semelhantes experiências histórico-sociais, cujas vivências afetam a forma de trabalhar, a maneira de reagir às diversidades nas instituições, a postura ética, os anseios profissionais e o comportamento no ambiente de trabalho (SMOLA; SUTTON, 2002). Este fato pode ser exemplificado nos casos de indivíduos da geração *Baby Boomers* nos quais é muito relevante a questão das promoções no ambiente de trabalho (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016).

A satisfação no trabalho é um tema que vem sendo bastante estudado por gestores e profissionais do comportamento para compreender melhor os sentimentos dos trabalhadores (DEMO; MARTINS; ROURE, 2013). A motivação e a satisfação fizeram parte das mesmas teorias que tratavam sobre as características individuais que seriam responsáveis pelo comportamento no trabalho, dentre elas, a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg (1959).

Segundo a teoria, existem fatores que influenciam no desempenho do funcionário, como os fatores de higiene e motivacionais, conforme afirma Chiavenato (2003). Na teoria, Herzberg *et al.* (1959) afirmaram ser os fatores higiênicos aqueles relacionados ao ambiente de trabalho e suas políticas, como salários, benefícios e relações profissionais. Em relação aos fatores motivacionais, segundo os autores, estes produzem a satisfação profissional, diretamente ligados às atribuições profissionais, como poder de decisão, autonomia e autoavaliação de desempenho.

A satisfação no trabalho é um componente da motivação que leva os

trabalhadores a apresentarem indicadores de comportamentos importantes para a empresa, como um melhor desempenho e produtividade, além de menores índices de absenteísmo (SIQUEIRA, 2008).

Sendo a satisfação profissional um fator motivacional, ela poderá interferir diretamente nos serviços prestados pelo profissional da enfermagem, o qual poderá oferecer um trabalho eficiente e de qualidade ou, negativamente, acarretar danos ao cliente (REGIS; PORTO, 2011).

Considerando que o setor de saúde necessita de pessoal qualificado, não somente técnico e que desempenhe suas atividades com satisfação e zelo, viu-se a necessidade de estudar o perfil geracional dos enfermeiros, visto que esse grupo de profissionais constitui grande parte do setor de saúde. Ademais, existem diferentes posicionamentos segundo a geração de cada enfermeiro (REGIS; PORTO, 2011).

Em relação ao estudo das gerações, a escritora Jean Twenge (2018), que estuda as gerações há 20 anos, observa que não somente as definições cronológicas caracterizam os recortes geracionais, sendo que o perfil de comportamento de uma geração reflete suas vivências sociais em determinado momento histórico.

Devido à necessidade de diferentes gerações trabalharem juntas, os estudos devem ser abrangentes o suficiente para levar em consideração as diferentes necessidades de cada geração (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016). O estudo das gerações deve ser conduzido tanto na perspectiva da história, quanto da psicologia, da economia e da sociologia, tendo em vista que o estudo das gerações está intimamente ligado ao período histórico em que os indivíduos viveram, assim como o contexto econômico do país e se o mesmo estava em crise ou guerra (MOTTA; WELLER, 2010).

William Strauss e Neil Howe (1991) investigaram as gerações indagando a razão pela qual elas se diferenciam e, recorrendo a diferentes pensamentos, construíram a Teoria das gerações em que detectaram um padrão cíclico de características de crenças, valores e orientação política que se repetiam em um delta de tempo.

A duração da geração é determinada de forma diversa a depender do autor consultado. No presente estudo, foi adotada a definição cronológica dos autores William Strauss e Neil Howe (1991), que se baseia em análise factual, sendo oportuno lembrar que o marco cronológico é meramente referencial, pois estão envolvidos

fatores históricos e características pessoais de cada indivíduo (MOTTA; WELLER, 2010).

A teoria baseia-se em fatos que tiveram impacto mundial. Pode-se ilustrar a teoria em uma matéria de Strauss e Howe do mês de junho de 2020 da BBC, a qual cita a colocação do historiador Neil Howe que “previu” que os Estados Unidos viveriam uma crise que chegaria a seu clímax nos anos de 2020. O historiador ainda relata que períodos de crise contribuíram para o país entrar em guerra (BERMÚDEZ, 2020).

Detalhando a teoria geracional, Strauss e Howe (1991), em meados do século XV, apresentaram um estudo que engloba 500 anos de história dos Estados Unidos e Inglaterra. Os autores apontaram que cada século repete um ciclo de gerações e que cada ciclo é composto por quatro fases distintas, denominadas Reviravoltas.

Coletivamente, uma geração possui características em comum e o que diferencia pessoas incluídas na mesma geração é sua bibliografia própria, ou seja, seus gostos, exceções e diferentes opiniões influenciadas por gênero, família e política (STRAUSS; HOWE, 1991).

Apesar de o estudo ter sido realizado nos Estados Unidos e Inglaterra, a teoria pode ser aplicada a outros países. Como exemplo, destaca-se a Geração Y no Brasil, na qual a descrição de comportamentos se enquadra nas realizadas em outros países observados na Europa. Além disso, é possível perceber o avanço da globalização que acontece nos países de “primeiro mundo” e posteriormente nos demais (OLIVEIRA *et al.*, 2011).

Segundo Duh e Struwig (2015) devido à possibilidade de conexão entre os jovens de diversos países é possível falar em gerações globais. Os autores defendem que, para definir coortes corretamente, a análise deveria ser realizada entre os diferentes países através de critérios, como valores e comportamentos. Mesmo se a análise fosse assim realizada, seria possível identificar divisões geracionais muito próximas entre Estados Unidos e Brasil.

Ao realizar comparações entre os padrões de comportamento europeu e brasileiro, é possível notar a crescente aproximação como a diminuição da taxa de natalidade, casamentos e divórcios, relações homoafetivas e, com o passar dos anos, essa aproximação será ainda maior (ROY; SANYAL, 2017). Os pesquisadores Ikeda *et al.* (2008), utilizando a mesma proposta geracional de Strauss e Howe (1991), elaboraram uma divisão geracional relacionada ao Brasil (FIGURA 1).

Figura 1 - Coortes do Brasil.

(continua)

Coortes	Adultos em	Características
1a	1930-1945 Era Vargas	A época foi marcada por um regime totalitarista carismático, em que havia forte perseguição a qualquer ação de oposição política. A classe média sofreu fortemente a pressão econômica do período, marcado pela influência da Grande Depressão do final da década de 1920. A classe trabalhadora, por outro lado, via em Getúlio Vargas um grande líder, que criou uma série de leis trabalhistas patriarcais, contrabalanceando os altos níveis de desemprego e pobreza. O acesso à educação era bastante restrito na época, e o governo realizava propaganda política ressaltando os valores nacionais, o que criou forte nacionalismo nessa coorte. A escassez de produtos industrializados fez com que fosse mais importante "ser alguém" do que "ter alguma coisa". As pessoas dessa coorte em geral são conservadoras, religiosas e simples.
2a	1945-1954 Pós- Guerra	Apesar de uma suposta transição democrática, a população ainda sofria o peso de um regime totalitarista. Nessa época o país passou por uma onda moralista, fazendo com que igreja, família e casamento tivessem uma grande importância para os membros dessa coorte. O divórcio e o jogo eram proibidos. O retorno do liberalismo e do desejo crescente de consumir, bem como projetos de modernização cultural e material e a crescente importação de produtos, fizeram com que o nacionalismo se reduzisse, principalmente nas camadas mais abastadas da população, que tinham acesso aos produtos importados. Pouco a pouco, a necessidade de "ter" ultrapassou o sentimento de "ser". Atualmente, essa coorte pode ser descrita como bondosa, hospitaleira e sentimental.
3a	1955-1967 Otimismo	A época foi marcada por uma euforia, oriunda da rápida industrialização, do aumento dos salários, da liberdade política e da crença de que o Brasil seria o "país do futuro". A televisão e o rádio serviram como canais de mensagens de otimismo do governo, que pregava um sentimento nacionalista voltado ao sacrifício, de forma a levar a nação a um grande crescimento, nunca antes visto no país. No entanto, o medo do comunismo fez com que o conceito de democracia se transformasse em uma rejeição à ideia de desordem, culminando com o golpe militar.
4a	1968-1979 Anos de Ferro	Essa época foi marcada por uma forte e violenta repressão da ditadura militar, levando à alienação ou à resistência. A oposição política não era tolerada, os direitos civis foram reduzidos e a censura foi instituída. Protestos pacíficos eram realizados por meio de música popular e outras manifestações artísticas. Por outro lado, os valores morais e éticos sofreram violações, o que era permitido pelo regime, que inclusive utilizava esportes, festivais, filmes eróticos e novelas para camuflar sua crueldade. Tirar vantagem dos outros passou a ser uma virtude incentivada pela televisão, e as relações pessoais passaram a ser marcadas por suspeita, cinismo e

Figura 1 – Coortes do Brasil.

(conclusão)

Coortes	Adultos em	Características
		desconfiança. Por um lado, a desigualdade socioeconômica crescia de forma assustadora, por outro, taxas de crescimento econômicas vertiginosas eram verificadas, juntamente com aumento nas importações e exportações, rápida industrialização e urbanização, altos investimentos em infra-estrutura e ampliação do sistema educacional. A repressão política gerou uma necessidade de liberdade pessoal, mas por outro lado essa coorte caracterizou-se por não ter figuras de grande destaque nos campos das artes, política, educação etc.
5a	1980-1991 Década Perdida	Nessa época, iniciou-se uma atmosfera sem censura, mas de grande incerteza. Os principais medos dessa geração foram a AIDS e a violência, além da frustração com a falha dos planos econômicos desenvolvidos pelo governo para controlar a inflação. Essa geração de pessoas foi marcada, também, pelo materialismo e individualismo da cultura de massa contemporânea ocidental. A maioria das pessoas desse grupo sentiu uma descrença em relação às iniciativas governamentais e ao empresariado. Os jovens recorreram com frequência ao uso de drogas, mas também houve um aumento do número de evangélicos e de crenças esotéricas. Por outro lado, essas pessoas, em geral, são pragmáticas e não estão comprometidas com a manutenção de padrões sociais. Realizaram discussões abertas sobre sexo, tiveram uma preocupação com a ecologia e, também, com a própria saúde.
6a	Pós 1992	Como ainda não existe uma nova coorte identificada no país, este último grupo não possui um ano que o encerre. A principal característica desse grupo é a tentativa de recuperar os valores morais e éticos, além de uma maior preocupação com o consumismo. Outros eventos importantes para o grupo foram a globalização e o Plano Real, que gerou uma moeda forte e estável e um aumento do poder de consumo e do comércio internacional. Por outro lado, essa coorte vivencia um período com altas taxas de desemprego e privatizações, que foram alvos de duras críticas. Esse sentimento de ser você mesmo foi gerado, em parte, pelas incertezas e promessas, como, também, pelo advento dos shoppings centers e da geração digital.

Fonte: Ikeda *et al.*, baseado em Meredith e Schewe (1994), p. 26, Motta *et al.*, 2002, p. 13, Schewe e Meredith, 2004, p. 54.

É oportuno salientar que existe uma limitação na divisão proposta. Apesar da divisão ser baseada na metodologia de Strauss e Howe (1991), ela não se propõe a entender o papel das gerações de forma fragmentada e relacionada com os fatos e eventos ocorridos. Segundo Aboim *et al.* (2014) é necessário respeitar as particularidades dos acontecimentos que aconteceram no Brasil em relação aos acontecimentos norte-americanos.



Nesta pesquisa as gerações estudadas foram *Baby Boomers*, geração X e geração Y.

## 2.1 GERAÇÃO *BABY BOOMERS* (NASCIDOS ENTRE 1943 E 1960)

O conceito desta geração deu-se quando, após a Segunda Guerra Mundial, os soldados voltavam às suas casas e, conseqüentemente, existiu um aumento significativo na taxa de natalidade (explosão de bebês) (STRAUSS; HOWE, 1991).

Esta geração foi criada com rigidez e disciplina (ARTESE, 2019), de forma que o respeito e a obediência aos pais velhos eram características essenciais (STRAUSS; HOWE, 1991). Tais particularidades podem estar associadas ao fato de que, naquele dado momento histórico, vivia-se uma crise econômica nos países envolvidos na segunda guerra mundial devido ao pós-guerra e precisaram de trabalho duro e disciplina para a reconstrução do país, justificando então a preocupação excessiva dos *Baby Boomers* com o acúmulo de riquezas e dedicação com a carreira (OLIVEIRA, 2009).

Em relação ao mundo profissional, os *Boomers* são geralmente indivíduos muito focados na carreira e considerados, por muitos, *workaholics*<sup>1</sup>, além de aspirar à posições de liderança, encontrando no emprego a segurança econômica que buscavam (ARTESE, 2019).

Conforme aponta Conger (1998), os *Baby Boomers* vivenciaram a experiência do surgimento dos anticoncepcionais e movimentos feministas, as conquistas trabalhistas e os direitos das mulheres. Ademais, apesar da rigidez da disciplina em que viviam neste mesmo momento, surge o “*Rock and Roll*” como tendência de rebeldia (OLIVEIRA, 2009).

Como são considerados indivíduos viciados em trabalho, a qualidade de vida não costuma ser muito preservada por eles (UNGLAUB; UNGLAUB, 2012). Os *Boomers*, em seu período de juventude, apesar da disciplina e rigidez em que viviam, tendiam a se rebelar. A maioria era filhos de pais mais abastados e não aceitava as condições impostas pelos pais, apresentando comportamentos como transgredir as regras sociais, fazer sexo antes do casamento, ouvir *Rock and Roll*, fumar e ter como

---

1 Indivíduos considerados viciados em trabalho.

heróis aqueles que, em sua época, eram ícones que lutavam pela sua própria liberdade (OLIVEIRA, 2009).

Esta geração, não está tão alinhada à tecnologia quanto a Geração Y, devido à época em que viveram (OLIVEIRA, 2009).

## 2.2 GERAÇÃO X (NASCIDOS ENTRE 1961 E 1981)

Os indivíduos da geração X presenciaram movimentos políticos, como o denominado o Golpe<sup>1</sup>, que ocasionou diversas modificações no âmbito político, econômico e social. Muitas pessoas da Geração X foram filhos de pais separados, em que as mães precisavam sair para a busca do sustento da família, o que acarretou a dificuldade da criação dos filhos (LOMBARDÍA, 2008).

Apesar de a carreira ainda ser o centro das atenções, pode-se notar algumas diferenças marcantes em relação aos *Boomers*, como a busca pelo sucesso na vida social e preocupação em constituir família, o que não era tão valorizado pela geração anterior. Outra característica é que eles procuram por um ambiente profissional menos formal, com uma forma menos rígida. São indivíduos mais propensos ao empreendedorismo por terem crescido durante o desenvolvimento do *downsizing*<sup>2</sup> (OLIVEIRA, 2009).

A geração X é representada por pessoas que fazem questão de trabalhar com o que gostam e, devido ao desenvolvimento da tecnologia, preferem atividades dinâmicas (BRANCO, 2013). Foram necessárias novas habilidades para que os mesmos pudessem se manter no mercado de trabalho, visto que não poderiam buscar estabilidade nas empresas (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016).

Dentre as características marcantes desta geração, pode-se citar a individualidade, o empreendedorismo e a autoconfiança (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2016).

## 2.3 GERAÇÃO Y (NASCIDOS ENTRE AS DÉCADAS DE 1982 A 2004)

---

1 Movimento que deu origem a Ditadura Militar no Brasil, caracterizados por censura, sequestros e execuções cometidas pelo governo.

2 Eliminação dos processos desnecessários.

Conhecida como geração dos resultados, a geração Y representa indivíduos que nasceram na época das tecnologias e não presenciaram grandes crises no contexto econômico e social. A geração Y é conceituada como nativos digitais, pois seus representantes possuem maior familiaridade com as tecnologias digitais. Esta geração também é conhecida como *Millennials* (OLIVEIRA, 2009).

Ao analisar a comparação da geração Y com a geração X, a partir dos trabalhos de Smola e Sutton (2002) e Veloso, Dutra e Nakata (2008), é notável verificar algumas similaridades como: preocupação com a qualidade de vida, independência e visão crítica. Os indivíduos desta geração, em sua maioria, possuem boa formação e possuem alto poder de consumo. Além disso, possuem alto poder de decisão, característica que pode vir do fato de sua boa formação (MENETTI; KUBO; OLIVA, 2015).

Dentre outras características desta geração, destaca-se o fato de seus indivíduos fazerem várias coisas ao mesmo tempo, apreciarem os desafios, assim como conviverem e aceitarem bem a diversidade (LOIOLA, 2009). São filhos de mães independentes tanto financeiramente, quanto emocionalmente, não havendo um ideal de família, pois são criados por vezes por avós, ou morando com companheiros das mães, podendo ser esse “modelo familiar” mais flexível (BORGES; VAZ, 2013).

Devido ao fato de possuírem facilidade com as tecnologias, principalmente no meio digital, os indivíduos da geração Y adaptam-se facilmente as rápidas mudanças nos meios de comunicação, o que motivou essa geração a desenvolver um olhar mais abrangente (ENGELMANN, 2009).

Para Oliveira (2009), estes indivíduos são mais fáceis de serem recrutados e buscam trabalhar com liberdade. Ademais, estão em busca constante por novos desafios, sendo este um dos motivos que os fazem não permanecerem por muito tempo nas empresas em que trabalham. Trata-se de uma geração que, apesar de possuírem a capacidade de realizar várias atividades simultaneamente, apresentam dificuldades de diálogo, se comunicam muitas vezes através de imagens e memes, ocasionando ruídos de comunicação.

## 2.4 AS GERAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Oliveira (2010), é a primeira vez que várias gerações diferentes convivem no meio profissional. Essas gerações estão coexistindo no ambiente de

trabalho, promovendo um verdadeiro encontro geracional. As pessoas pertencentes às mesmas gerações apresentam características, atitudes, linguagens e comportamentos comuns que impactam diretamente no seu desempenho no mercado de trabalho. O encontro de diferentes gerações em uma mesma organização, durante o desempenho de uma mesma atividade profissional, pode se manifestar por meio do conflito, pelas diferentes perspectivas e visões de mundo, mas também podem se complementar, uma vez que a diversidade é um fator fundamental para o desempenho de determinadas atividades.

O enfermeiro gestor que reconhece as características geracionais dos profissionais, como motivação, comunicação e o uso assertivo da tecnologia e da ética em enfermagem, faz com que as diferenças geracionais dos profissionais de enfermagem aumentem a força de trabalho e engajamento destes profissionais (HENDRICKS; COPE, 2012).

Uma equipe da qual fazem parte várias gerações de enfermeiros pode oferecer à instituição uma prestação de serviço mais completa, tornando visível o que de melhor caracteriza cada geração de enfermeiros (HENDRICKS; COPE, 2012). Nesse contexto, os enfermeiros gestores devem conhecer sua equipe, saber suas características comuns e divergência de pensamentos para unir os pontos para que a equipe possa alcançar os objetivos da organização tirando maior proveito possível dos valores fundamentais de cada grupo geracional (STANLEY, 2017).

Em pesquisa realizada pela Fundação Osvaldo Cruz (Fiocruz), em parceria com o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN), observou-se um total de 414.712 enfermeiros registrados em 2013. Este número aumentou expressivamente no ano de 2021 para 638.918 profissionais (COFEN, 2021).

Para o enfermeiro gestor, além das características próprias exigidas no contexto de gestão, é necessário integrar outros atributos como: organização e planejamento dos serviços de enfermagem, direção e avaliação dos cuidados de Enfermagem, oferta de condições para o desenvolvimento de um cooperativo entre os membros da equipe multiprofissional, zelando pela autonomia de exercício profissional, e promoção do desenvolvimento pessoal e profissional dos enfermeiros (BRASIL, 2019).

Os gestores que entendem as características geracionais dos indivíduos influenciam o comprometimento dos colaboradores, criando ferramentas de gestão

para mantê-los mais satisfeitos e confortáveis com conseqüente melhoria da qualidade da assistência prestada (MOURA *et al.*, 2017).

## 2.5 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Desde o século XX, a satisfação profissional relacionada com a produtividade vem sendo estudada e faz parte de uma etapa importante da motivação (SIQUEIRA, 2008). Pode-se dizer que satisfação profissional é o estado afetivo em que o trabalhador se encontra, ou seja, quanto maior o nível de satisfação, maior será o comprometimento deste profissional (MORAIS *et al.*, 2018).

A enfermagem compõe grande parte dos profissionais dos serviços de saúde, sendo a detentora de diversas atividades, sejam elas relativas aos cuidados assistenciais ou às questões administrativas de saúde. Portanto, a equipe deve estar comprometida e, para isso, o enfermeiro deve estar satisfeito profissionalmente para que os cuidados prestados ao paciente sejam de qualidade e não acarretem em danos (WISNIEWSKI *et al.*, 2015).

A Enfermagem é uma profissão considerada uma vocação por profissionais que se identificam com características altruístas da profissão, tendo em vista a realização profissional (GÓMEZ- SALGADO *et al.*, 2019). Segundo Beraldo *et al.* (2020), existe uma tendência do profissional enfermeiro considerar o trabalho como parte de seu desenvolvimento pessoal e social e não somente como retorno econômico.

O profissional de enfermagem precisa, durante suas atividades profissionais, trabalhar com situações de sofrimento e tomar decisões administrativas que afetam diretamente outros profissionais. Neste sentido, além da questão econômica, os profissionais da Enfermagem buscam um sentido no trabalho, o que torna menos desgastante o desempenho de suas atividades profissionais (GÓMEZ-SALGADO *et al.*, 2019).

Cada geração possui cultura, costumes e valores diferentes das outras. Dessa forma, é pertinente verificar o que traz a satisfação profissional para os enfermeiros de diferentes gerações, tendo em vista a necessidade de promover a satisfação profissional para as diferentes gerações de enfermeiros (SARTORETO; KURCGANT, 2017).

Nas instituições observa-se diversas gerações de enfermeiros trabalhando juntas. Neste caso, caberá à direção analisar seu quadro de colaboradores em relação

ao recorte geracional, assim como o significado de satisfação profissional para cada um deles. Assim, os gestores deverão adaptar maneiras de adequar o seu pessoal conforme o perfil geracional predominante. Por exemplo, o aumento salarial por tempo de serviço poderá ser uma ferramenta interessante para profissionais da Geração X, ao passo que a flexibilização de horários pode colaborar com a satisfação profissional da Geração Y (CHIUZI; PEIXOTO; FUSARI, 2011).

É necessário que gestores saibam definir estratégias internas e individuais para cada ramo de atividade, entendendo os benefícios e pontos negativos de cada geração para um legado de profissionais comprometidos (SILVA, 2015).

### 3 MÉTODO

#### 3.1 DELINEAMENTO DO ESTUDO

Trata-se de um estudo quantitativo, do tipo descritivo transversal analítico. A pesquisa quantitativa mensura dados, fatos ou opiniões, nas formas de coleta de informações, empregando técnicas e recursos de estatística. Esse tipo de método é consideravelmente utilizado, dentre outras pesquisas, no campo de gestão de pessoas. A abordagem quantitativa garante precisão dos resultados, impossibilita enganos e interferências em suas interpretações dos dados (CRESWELL, 2007).

O estudo descritivo tem como objetivo observar, analisar e descrever as características dos dados e registrar o fenômeno estudado, sem entrar nos méritos do conteúdo (BARROS; LEHFELD, 2007).

O estudo transversal analisa os dados que foram coletados dentro de um período estipulado, cujas variáveis não serão alteradas no período de estudo (HOCHMAN *et al.*, 2005).

O estudo analítico é aquele delineado para analisar a existência de associação entre dois ou mais fatores (LIMA-COSTA *et al.*, 2003).

#### 3.2 LOCAL DO ESTUDO

A pesquisa foi realizada de forma informatizada, através de uma plataforma de pesquisa *online* chamada *Survey Monkey*. Essa plataforma permite que sejam elaborados questionários de pesquisa quantitativas ou qualitativas para coleta de dados (SURVEYMONKEY, 2020).

A opção pela escolha da plataforma virtual ocorreu pela facilidade de alcance do público alvo em diferentes regiões, pela agilidade no processo e possibilidade de uma maior participação. Ademais, a plataforma conta com a análise de dados e exportação dos mesmos.

As redes sociais digitais são compostas por integrantes que formam uma comunidade para partilharem ideias e interesses em comum, compartilhando conteúdo no meio digital (RECUERO, 2009). O *LinkedIn* é uma plataforma virtual de *networking* profissional, oferecendo possibilidade de interação entre os usuários com o objetivo de contribuir com a carreira profissional dos participantes.

Em maio de 2020, 185.000 mil usuários se denominavam “enfermeira” ou “enfermeiro” no *LinkedIn* (STATISTA, 2019). No mesmo período, 420.000 profissionais estavam inscritos como enfermeiros no Conselho Federal de enfermagem (COFEN, 2021). Portanto, conclui-se que aproximadamente 44% dos enfermeiros brasileiros possuem perfil no *LinkedIn*.

A pesquisadora entrou em contato com os participantes da pesquisa via *LinkedIn*, *WhatsApp*, *Instagram* e e-mail. Em seguida, explicou sobre o que se tratava a pesquisa, abordando os aspectos éticos. Após se inteirarem da pesquisa aceitando participar, os profissionais acessaram o *link* enviado, que direcionou ao questionário para que pudessem responder.

A amostra foi constituída por 385 enfermeiros brasileiros e atuantes na profissão, cujo cálculo amostral foi estabelecido através do número de perfis ativos no *LinkedIn* de sujeitos que se denominavam “enfermeiro(a)” brasileiro(a) em maio de 2020. Para a amostragem, utilizou-se o cálculo:  $n = N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p) / Z^2 \cdot p \cdot (1-p) + e^2 \cdot N - 1$  (**n: amostra calculada, N: população, Z: variável normal, p: real probabilidade do evento, e: erro amostral**) (PRÁTICA CLÍNICA, 2017).

A amostra deste estudo foi calculada em intervalos de 95% de confiança (IC95%) e 5% de erro amostral (PATINO; FERREIRA, 2015). A amostragem foi do tipo não-probabilística intencional, pois a escolha dos indivíduos que compuseram a amostra dependeu do pesquisador e baseada no propósito do estudo (MATTAR, 1993).

### 3.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Os critérios de inclusão utilizados foram: ser enfermeiro(a), brasileiro(a), maior de 20 anos, possuir registro ativo no COREN e desempenhar a função de enfermeiro. Utilizou-se como critérios de exclusão fatores como: idade inferior a 20 anos e enfermeiros que não estavam atuando profissionalmente.

### 3.4 INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS

Foram utilizados três instrumentos de coleta de dados, sendo dois elaborados pela pesquisadora. O primeiro questionário (**sociodemográfico**) compreendeu informações como: sexo, idade, profissão ou área de atuação e tempo de profissão



(APÊNDICE A).

O segundo questionário, denominado **geracional**, teve como finalidade descobrir a qual geração pertence o enfermeiro de acordo com suas características (APÊNDICE B). A partir de 12 afirmações a respeito do participante, o mesmo seleciona a alternativa que identifica melhor sua característica (a, b ou c). Cada opção se refere a uma geração e ao final foi atribuída ao participante a geração que obteve maior número de respostas.

O embasamento teórico foi realizado com base na Teoria das Gerações de Strauss e Howe (1991) em seu livro *Generations: The History of America's Future, 184 to 2069* e no livro *Generation Me: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled-and more miserable than ever before* de autoria de Twenge (2006). Após a leitura e compreensão dos conteúdos que trazem as principais características atribuídas a cada geração (*Baby Boomers*, geração X e geração Y), foi possível elaborar as afirmações e as alternativas.

Por ser um instrumento elaborado pela pesquisadora, o mesmo passou por um processo de validação de conteúdo por meio da avaliação de oito profissionais ligados à temática da área. Os profissionais foram encontrados via *LinkedIn*, analisados quanto ao perfil dos juízes e à ligação com temática abordada, através das informações inseridas na descrição do perfil do profissional, como: experiências profissionais, projetos e formação profissional.

Após identificação dos profissionais, a pesquisadora entrou em contato no ícone mensagens, apresentando o projeto de pesquisa, esclarecendo a necessidade de o juiz possuir conhecimento na temática pesquisada. Em seguida, realizou-se o convite para a participação da validação do conteúdo. Após aceite, foi enviado via e-mail o Termo para participação na Validação de Instrumentos, que possuía nas informações o número de celular da pesquisadora, o instrumento a ser validado e instruções de como deveria ser preenchido.

Os juízes analisaram o instrumento composto por 12 questões, cada uma contendo três alternativas, e avaliaram os seguintes critérios: aparência, pertinência e compreensão. Não foram encontradas divergências com mais de 80% de concordância, de forma que todas as questões foram mantidas (TABELA 1).

Tabela 1 - Percentual de concordância dos juízes quanto ao conteúdo do Questionário Geracional (n=8).

(continua)

Perguntas	% Concordância dos juízes (aparência) (n=8)	% Concordância dos juízes (pertinência) (n=8)	% Concordância dos juízes (compreensão) (n=8)	% De juízes que discordam ou sugeriram alterações (n=8)
1.Quando você se imagina em um ambiente de trabalho, qual característica se aproxima mais do seu modo de pensar e agir:	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
a) Penso que meus superiores têm todo o conhecimento e, se erram, sabem reconhecer;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
b) Respeito as autoridades, mas questiono quando não acho certo;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
c) Não acho que meu chefe sabe de tudo. Se precisar "bato de frente".	100,00%	100,00%	93,00%	7,00%
2.Em relação ao meu trabalho:	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
a) Me entrego muito ao trabalho.	100,00%	100,00%	93,00%	21,00%
b) Gosto da flexibilidade de horários, mas não é determinante/relevante para a minha permanência no emprego".	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
c) Quero ter horários equilibrados, trabalhar de casa e/ou ter flexibilidade de horário.	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
3. Na minha infância eu:	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
a) Brinquei muito mais na rua, com meus amigos e sem a supervisão direta dos meus pais;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
b) Meus pais estavam presentes na maioria das minhas atividades.	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
c) Quero ter horários equilibrados, trabalhar de casa e/ou ter flexibilidade de horário.	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
4. Quando você compra um aparelho eletrônico novo, normalmente:	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
a) Segue o passo-a-passo do manual de instruções e consegue se virar com ele;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
b) Tenta utilizá-lo da melhor forma, mas mantém o manual de instruções do seu lado;	100,00%	93,00%	100,00%	7,00%
c) Vai se virando sozinho, testando a utilização no próprio aparelho.	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
5. Para você, como seria um trabalho ideal?	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
a) O trabalho ideal é aquele que proporciona um salário compensador e uma família feliz;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
b) Busco um equilíbrio, mas se não encontrar e o trabalho oferecer uma boa remuneração ou plano de carreira, eu fico.	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
c) Se eu não consigo conciliar minha vida pessoal e profissional, deixo o trabalho.	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
6. Qual ídolo brasileiro mais se identifica ou mais te marcou?	93,00%	93,00%	88,00%	7,00%
a) Pelé;	93,00%	93,00%	93,00%	0,00%
b) Ayrton Senna;	93,00%	93,00%	93,00%	0,00%
c) Ronaldo, o Fenômeno.	93,00%	93,00%	93,00%	0,00%

Tabela 1 - Percentual de concordância dos juízes quanto ao conteúdo do Questionário Geracional (n=8).

Perguntas	% Concordância dos juízes (aparência) (n=8)	% Concordância dos juízes (pertinência) (n=8)	% Concordância dos juízes (compreensão) (n=8)	(Conclusão)
				% De juízes que discordam ou sugeriram alterações (n=8)
7) Quantos anos você acredita ser um bom tempo para estar em uma mesma empresa:	100,00%	100,00%	100,00%	7,00%
a) Entre 5 e 10 anos;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
b) Entre 2 e 5 anos;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
c) Até 2 anos.	100,00%	100,00%	100,00%	7,00%
8) Quando seu chefe lhe passa uma tarefa, você:	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
a) Tira suas dúvidas e realiza a tarefa;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
b) Tira suas dúvidas, questiona, e realiza mesmo se não concordar 100% com a tarefa	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
c) Questiona o porquê, debate, e se não concordar realiza sem o empenho costumeiro deixando claro a sua insatisfação.	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
9) De uma forma geral, me defino;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
a) Otimista;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
b) Prático;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
c) Ansioso.	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
10. Quando você quer atualizar-se sobre um assunto, você:	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
a) Le a teoria em livros ou revistas e se aprofunda indo em busca de outras referências;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
b) Aproveito um curso ou sites especializados;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
c) Busco um site que já englobe informações diversas sobre assuntos diferentes.	100,00%	100,00%	100,00%	7,00%
11) De que maneira você acha que pode contribuir para um mundo melhor?	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
a) Ir pra rua e fazer uma manifestação de conscientização;	93,00%	100,00%	100,00%	7,00%
b) Organizar pessoas com os mesmos interesses que o meu e partirmos para a ação;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
c) Se eu quero algum tipo de melhoria, eu mesmo vou atrás de um trabalho voluntário.	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
12 Quais brinquedos você desejava brincar na sua infância:	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
a) Carrinhos de rolimã, bambolês;	100,00%	100,00%	100,00%	7,00%
b) Lego, Pogobol, Autorama;	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
c) Playstation, Nintendo Wii, jogos de internet.	100,00%	100,00%	100,00%	7,00%

Fonte: Da autora (2021)

O terceiro instrumento utilizado foi a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) (APÊNDICE C), elaborado por Siqueira (2008). Essa escala é multidimensional, construída e validada no Brasil, de domínio público e não necessita de autorização para aplicação. Para a construção, o autor considerou várias teorias e proposições defendidas por vários estudiosos da temática, dentre elas, a teoria de motivação-higiene, conhecida também como teoria dos dois fatores (HERZBERG; MAUSNER; SNYDERMAN, 1959).

A escala avalia a satisfação do trabalhador em relação à atividade que desempenha em relação a cinco dimensões: **satisfação com o salário** (cinco itens), **satisfação com colegas de trabalho** (cinco itens), **satisfação com a chefia** (cinco itens), **satisfação com as promoções** (cinco itens), **satisfação com a natureza do trabalho** (cinco itens) e **satisfação com a estabilidade no emprego** (três itens) (SIQUEIRA, 2008).

As respostas foram obtidas através de uma escala de 7 pontos (1= totalmente insatisfeito; 2= muito insatisfeito; 3= insatisfeito; 4= indiferente; 5= satisfeito; 6= muito satisfeito; 7= totalmente satisfeito).

A escala possui versão reduzida, criada para que o tempo dispendido pelo participante ao responder o questionário seja menor, facilitando a maior adesão de respondentes. A versão reduzida é composta por 15 itens correspondentes aos contentamentos no trabalho. Foram realizadas análises com os componentes principais, referente a cinco dimensões que foram mantidas: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções. Foram calculados índices de precisão ( $\alpha$  de Cronbach) sobre os três itens de cada fator que detinham cargas fatoriais mais elevadas. A correlação elevada foi quase perfeita ( $r=0,98$ ;  $p<0,01$ ) comparada à Escala completa com 25 itens.

Da escala original para sua versão reduzida, foram eliminados três itens, todos referentes à satisfação com a estabilidade no emprego, visto que os mesmos apresentaram carga fatorial importante ( $CF>0,35$ ) no componente sobre satisfação com as promoções. Foram obtidos índices satisfatórios de precisão para cada um dos seus cinco componentes que, apesar de congregarem, respectivamente, apenas cinco itens, produziram valores altos de precisão ( $\alpha$  de Cronbach), variando de 0,82 a 0,92.

### 3.5 TESTE PILOTO

O teste piloto foi realizado com todos os instrumentos, tendo como objetivo descobrir pontos fracos para propor melhorias e levantar problemas em potencial para que pudessem ser sanados antes da implementação da coleta de dados com os participantes deste estudo.

Foram aplicados 43 testes pilotos, nos quais foi possível observar a lenta interação de participantes na rede *LinkedIn* e, a partir deste cenário, optou-se pela utilização de outras redes sociais como *Instagram*, *WhatsApp* e *Facebook*.

O questionamento alterado foi o proposto na questão 25. O participante no enunciado deveria indicar sua característica entre prático, otimista e ansioso. Porém alguns participantes poderiam se enquadrar nas três opções sendo, portanto, acrescentado na afirmação: de uma forma geral me defino **predominantemente**.

Nas questões referentes à Escala de Satisfação de Siqueira (2008), foi realizada uma alteração de *layout* para facilitar a resposta do participante, assim como foi inserida uma barra de rolagem para que o mesmo sinalizasse seu nível de satisfação relacionado às afirmações.

### 3.6 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Foi enviado o link da plataforma virtual e os interessados em participar obtiveram informações disponíveis sobre o objetivo e a relevância da pesquisa, como também sobre as orientações de preenchimento do questionário. A pesquisadora deixou explícito na própria plataforma o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE D). Para participar, foi necessário que o participante marcasse a opção “Li e estou de acordo”.

### 3.7 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados referentes a este estudo foram coletados entre dezembro de 2020 e agosto de 2021. Após a coleta parcial na Plataforma *Survey Monkey*, os dados obtidos foram exportados para uma planilha do *MS-Excel*, versão 2010, dispensando a dupla digitação, pois os dados não foram manipulados manualmente. Foram realizadas comparações e elaboração de gráficos entre as gerações, utilizando

o Software Power BI.

Posteriormente, os dados foram lançados no programa *GraphPad Prism*, versão 9.0, e descritos por meio de parâmetros de média, desvio padrão e mediana. Para a comparação dos escores de satisfação entre as gerações *Boomers*, geração X e geração Y (*Boomer e X*; *Boomer e Y*; *X e Y*), foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis. Foi adotado nível de significância de 5% ( $p < 0,05$ ).

Para a divulgação do estudo, foram postados os links em grupos de enfermeiros, divulgados em perfis de profissionais de enfermagem e realizados convites individuais para os profissionais.

Até o momento, o *e-survey* pode ter um alcance superior a 6.600 perfis de enfermeiros, conforme a divulgação realizada. Uma das vantagens do *survey* é que esse tipo de coleta de dados pode lidar com um grande número de participantes, inclusive alcançar grandes populações (MINEIRO, 2020).

Das 506 respostas coletadas, foram incluídas 392, sendo a amostra final pretendida de 385 participantes. Foram excluídos os questionários em que não estavam nos critérios de inclusão. O tempo médio para resposta foi de 7m42s.

Segundo Kotler e Keller (2006), a pesquisa científica é um processo comunicativo entre o pesquisador e participante da pesquisa. Assim, a Internet oferece excelentes oportunidades para a realização de pesquisas.

### 3.8 ASPECTOS ÉTICOS

Este estudo foi iniciado após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG) pelo nº de CAAE 39917420.2.0000.5142 e nº de parecer 4.407.066 em 18 de novembro de 2020 (ANEXO A).

Os participantes desta pesquisa somente puderam participar após leitura e compreensão do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em conformidade à Resolução nº 466, de 12/12/2012, pelo Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde (CNS/MS). Após a leitura e compreensão do TCLE os participantes responderam uma pergunta de caráter obrigatório para prosseguir no preenchimento do questionário e forneceram seu consentimento em participar da pesquisa. Os participantes tiveram garantia do seu anonimato.

Sobre os benefícios desta pesquisa, o resultado demonstrou que determinada

geração se sente mais motivada com determinado estímulo, fato que possibilita ao gestor adequar a realidade na instituição em que trabalha, mantendo a partir da aplicação dos resultados da pesquisa em sua instituição os colaboradores com satisfação mais elevada e conseqüentemente com alta performance, além de provável diminuição de rotatividade de colaboradores.

Em relação aos riscos, estes puderam estar relacionado às memórias constrangedoras dos profissionais retomadas ao responder alguma. Para minimizar os possíveis riscos, em casos de constrangimentos, foi orientado a parar a pesquisa no momento em que achar oportuno e solicitada escuta acolhedora com a pesquisadora responsável através de contato telefônico, cujo número do celular ficou disponível no TCLE.

## 4 RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os resultados do presente estudo.

As gerações foram divididas de acordo com a percepção dos participantes da pesquisa sobre a própria geração, a partir da resposta do Questionário Geracional. Para tanto, o capítulo foi estruturado em duas subseções: (6.1) Perfil sociodemográfico dos enfermeiros e (6.2) Satisfação profissional dos enfermeiros das Gerações *Boomers*, X e Y em relação a satisfação com os colegas de trabalho, ou seja, o quanto os enfermeiros se sentem satisfeitos no trabalho em relação aos seus colegas de trabalho. Também foram classificados com o quanto estão satisfeitos atualmente em seu ambiente de trabalho, em relação à liderança, salário, promoções e tarefas.

### 4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS ENFERMEIROS

A amostra parcial foi composta por 311 mulheres (79,34%), 76 homens (19,39%) e cinco não relataram o gênero (1,28%). Em relação à faixa etária, houve um predomínio de participantes com idade entre 30 e 39 anos (48,21%). Quanto à renda, a maioria dos respondentes 167 (42,60%) possui de três a seis salários mínimos, conforme a Tabela 2.

Tabela 2 - Resultados do Perfil Sociodemográfico (n=392)

		(continua)	
	Grupo Segmentado	Número Absoluto	%
Total		392	100
Sexo	Homens	76	19,39
	Mulheres	311	79,34
	Ignorada	5	1,28
Idade	Entre 20 e 29 anos	80	20,41
	Entre 30 e 39 anos	189	48,21
	Entre 40 e 49 anos	87	22,19
	Entre 50 e 59 anos	31	7,91
	Entre 60 e 69 anos	2	0,51
	Entre 70 e 79 anos	0	0
	Ignorada	3	0,77



Tabela 2 - Resultados do Perfil Sociodemográfico (conclusão)

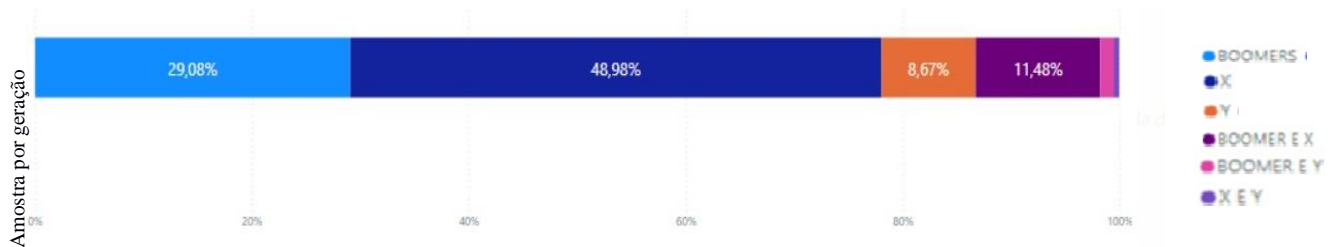
	Grupo Segmentado	Número Absoluto	%
Salário	Nenhuma renda	0	0,00
	Até 1 salário mínimo	6	1,53
	De 1 a 3 salários mínimos	145	36,99
	De 3 a 6 salários mínimos	167	42,60
	De 6 a 9 salários mínimos	47	11,99
	De 9 a 12 salários mínimos	17	4,34
	De 12 a 15 salários mínimos	2	0,51
	Mais de 15 salários mínimos	3	0,77
	Ignorada	5	1,28

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Nota: Valor do salário mínimo no período da coleta de dados R\$ 1.100,00.

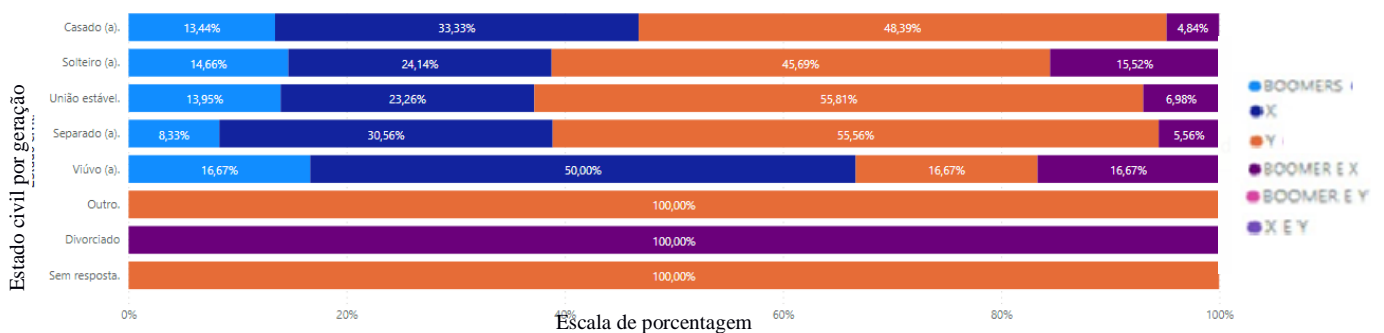
Nas figuras a seguir de 2 a 5, são apresentados resultados relacionados às gerações, estado civil, número de filhos e jornada de trabalho, divididos de acordo com as gerações em que os participantes se identificaram.

Figura 2 - Amostragem por geração (n=392)



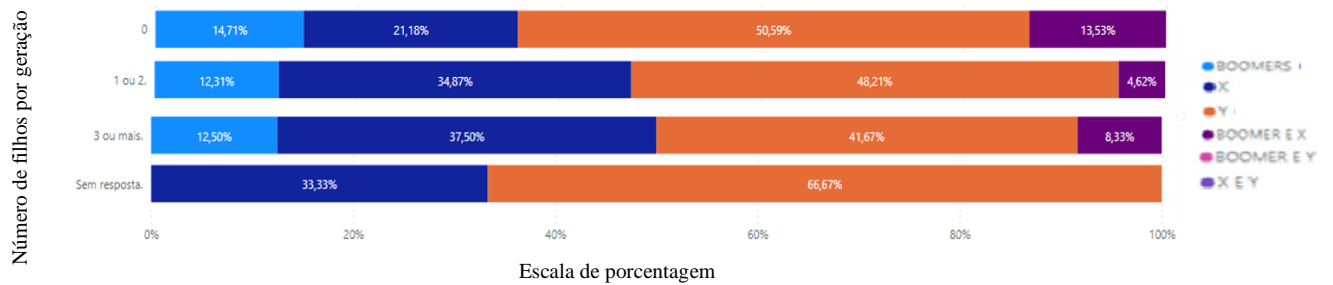
Fonte: elaborada pela autora (2021)

Figura 3 - Geração por estado civil (n=392)



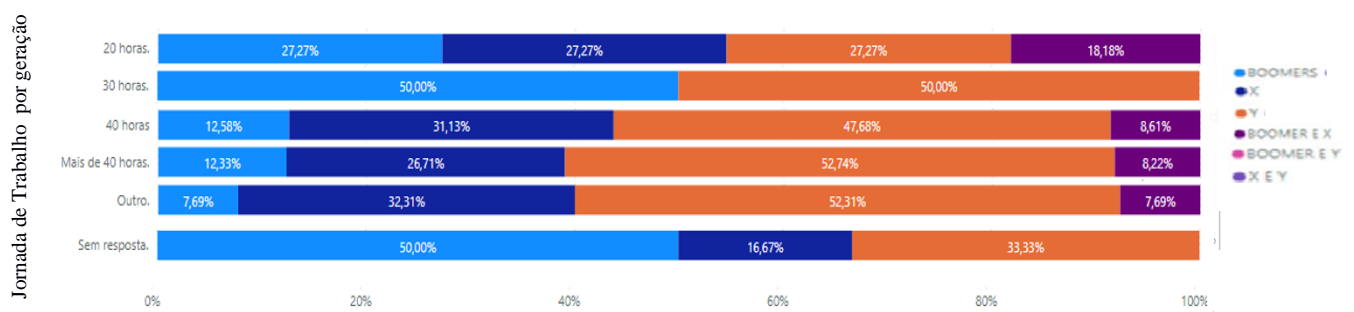
Fonte: elaborada pela autora (2021)

Figura 4 - Geração por número de filhos (n=392)



Fonte: elaborada pela autora (2021)

Figura 5 - Jornada de Trabalho por geração (n=392)



Fonte: elaborada pela autora (2021) Escala de porcentagem

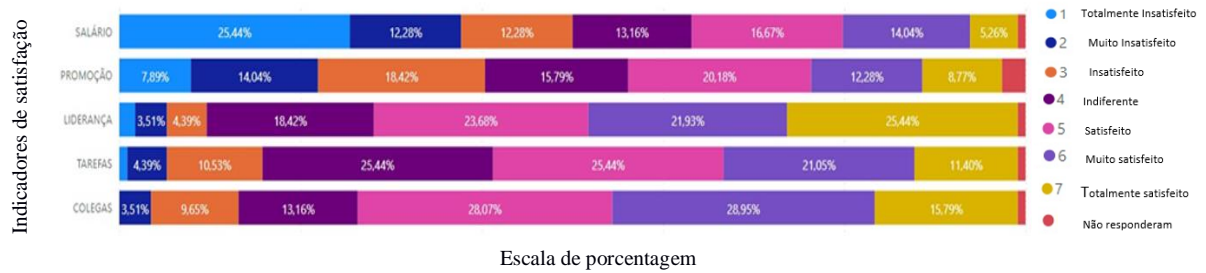
#### 4.2 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS ENFERMEIROS DAS GERAÇÕES BOOMERS, X, Y E RESPONDENTES QUE SE ENQUADRARAM EM DUAS GERAÇÕES: (BOOMERS E X), (BOOMERS E Y) E (X E Y)

Foi realizada a média de satisfação relacionada a cada item: satisfação com os **colegas de trabalho**, **salário**, **chefia**, natureza do trabalho (**tarefas**), e **promoções**. Para a interpretação dos resultados, foi considerado quanto maior o valor do escore médio, maior será o grau de satisfação do colaborador com determinada dimensão do trabalho. Assim, sendo os valores entre **5 e 7 indicando satisfação** e valores entre **1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação**, valores entre **4 e 4,9 informam um estado de indiferença**.

Observa-se na Figura 6 os resultados dos níveis de satisfação dos enfermeiros das gerações *Boomers*, na Figura 7 os resultados dos níveis de satisfação dos enfermeiros das gerações X, na Figura 8 os resultados dos níveis de satisfação dos enfermeiros das gerações Y e as Figuras 9 e 10 os resultados dos níveis de satisfação

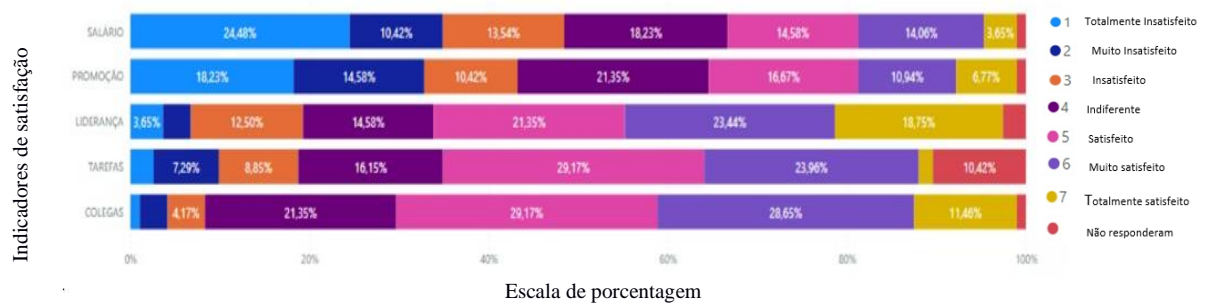
dos enfermeiros que se enquadraram em mais de uma geração.

Figura 6 - Satisfação da Geração Boomer (n=114)



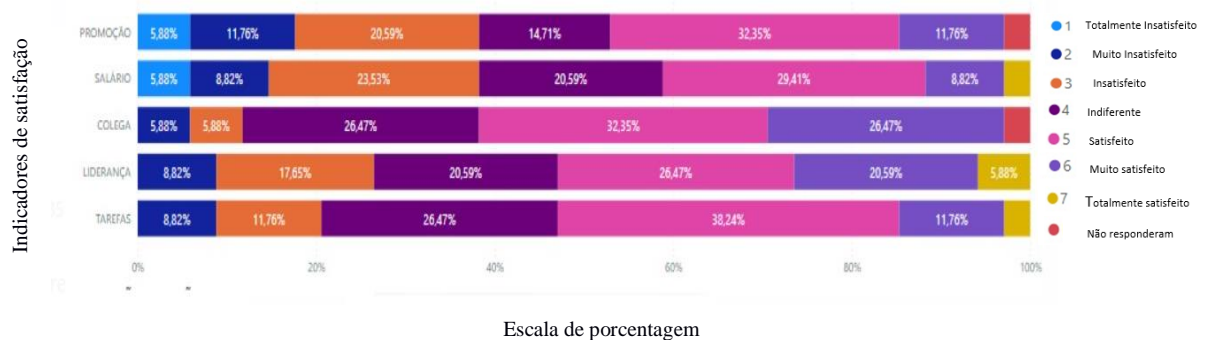
Fonte: elaborada pela autora (2021)

Figura 7 - Satisfação da Geração X (n=192)



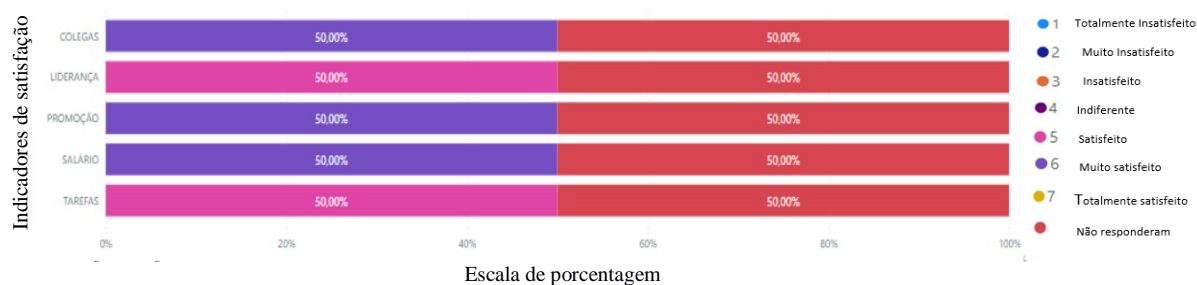
Fonte: elaborada pela autora (2021)

Figura 8. Satisfação da Geração Y (n=34)



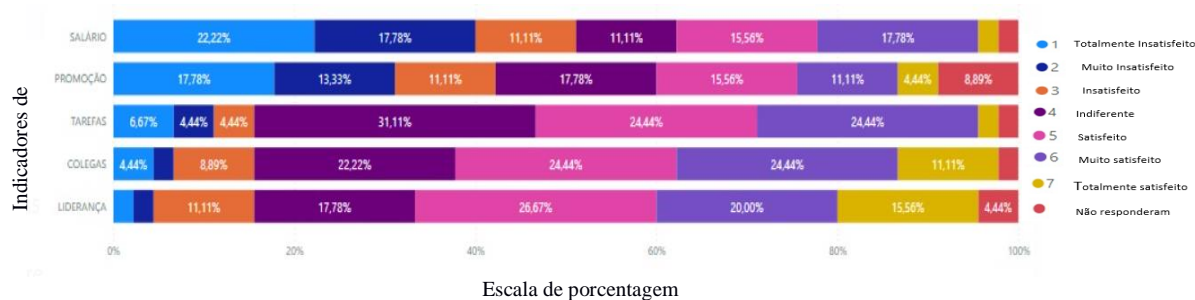
Fonte: elaborada pela autora (2021)

Figura 9. Satisfação da Geração Boomer e X (n=45)



Fonte: elaborada pela autora (2021)

Figura 10. Satisfação da Geração X e Y (n=2)



#### 4.3 RESULTADOS DO TESTE KRUSKAL WALLIS

Tabela 3 - Comparação entre gerações e satisfação, (n = 392).

Variáveis	nº	Mediana	Desvio Padrão	Valor de P
<b>Geração</b>				
Boomers	114	5.000	1.405	..
X	192	5.000	1.357	..
Y	34	5.000	1.375	..
Boomers e X	45	5.000	1.646	..
Boomers e Y	5	4.000	1.817	..
X e Y	2	3.000	4.243	..
<b>Satisfação</b>				
Colegas	..	..	..	0.0610
Liderança	..	..	..	0.6045
Promoção	..	..	..	0.4595
Salário	..	..	..	0.6308
Tarefas	..	..	..	0.3841

Fonte: elaborada pela autora (2021)

\*valor de p para os testes (Teste de Kruskal-Wallis para as comparações múltiplas) \*\*diferença estatisticamente significativa ( $p < 0,05$ ) Grupos relacionados não possuem diferença estatisticamente significativa entre si.

## 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao analisar os resultados e comparar as evidências retratadas por outros autores, com o objetivo de identificar como enfermeiros atuantes pertencentes a diferentes gerações percebem-se com relação aos seus níveis de satisfação no trabalho nas instituições onde atuam, observou-se que a amostra evidenciou resultados desfavoráveis em relação à satisfação dos *Boomers* com o **salário**. O trabalho evidencia que a geração *Boomers* não está satisfeita com sua remuneração e este é um fator relevante quando se trata da geração *Boomers*, conforme aponta Oliveira (2009).

Em relação às **promoções**, uma pequena parte da amostra (0,88%) se mostrou mais satisfeita do que insatisfeita em relação à forma como as promoções são realizadas. Segundo Oliveira (2009), os *Boomers* são profissionais que aspiram à posições de **liderança** e atualmente estão satisfeitos com a liderança que possuem.

Os *Boomers* se sentem mais satisfeitos do que insatisfeitos com as **tarefas**. Segundo Oliveira (2009), este é um fator positivo para os *Boomers*, tendo em vista que se trata de uma geração focada na carreira, com indivíduos muito disciplinados. No que diz respeito aos **colegas**, os níveis de satisfação estão mais elevados do que de insatisfação.

A geração X apresenta níveis de satisfação mais elevados em relação ao **salário**, apesar de a questão salarial não ser tão significativa para a geração X quanto é para os *Boomers*. A geração X passou por questões sociais que influenciaram a questão econômica desta geração, conforme relata Lombardia (2008).

A maior parte da amostra pertencente à geração X está insatisfeita em relação à forma como as **promoções** são realizadas. Porém, conforme aponta Oliveira (2009), essa geração tem tendência ao empreendedorismo, o que pode fazer essa geração ter um senso crítico quando se refere à maneira em que as promoções devem ser realizadas.

Em relação à **liderança**, a geração X apresenta maiores níveis de satisfação do que insatisfação. Os enfermeiros da geração X estão satisfeitos com as **tarefas** que desempenham. Segundo Branco (2013), este é um fator muito relevante para esta geração, pois fazem questão de trabalhar com o que gostam e, devido ao desenvolvimento da tecnologia, preferem atividades dinâmicas.

No que diz respeito aos **colegas**, a geração X, em sua maioria, está satisfeita com as relações interpessoais com seus colegas. A geração X, valoriza mais as relações interpessoais e a vida social do que a geração anterior.

A geração Y se sente mais satisfeita do que insatisfeita em relação às **promoções**. Em relação ao **salário**, uma pequena parte, quase irrelevante está mais satisfeita do que insatisfeita. Esta é uma geração que não presenciou grandes crises no contexto econômico e social, segundo Oliveira (2009). Portanto, o salário não é uma questão tão relevante para os Y, assim como é para os *Boomers*.

A maior parte da amostragem da geração Y está satisfeita com a relação com os **colegas**, apesar de terem dificuldades de comunicação, conforme aponta Oliveira (2009).

A geração Y está mais satisfeita do que insatisfeita em relação à **liderança**. O bom relacionamento interpessoal com a liderança pode ter vindo de uma geração que consegue se destacar, apreciar os desafios e conviver e aceitar bem a diversidade, conforme apontado por Loiola (2009).

Neste trabalho a geração Y se mostrou satisfeita com as **tarefas** que realizam, o que pode estar ligado ao fato desta geração ter a capacidade de realizar várias atividades simultaneamente de acordo com Oliveira (2009).

Uma parte da amostra se identificou em duas gerações como *Boomers* e X (n=45), *Boomers* e Y (n=5). Dentre as características das gerações *Boomers* e X, existem aquelas mais próximas, o que explicaria o fato de a amostra conter mais representantes enquadrados na geração *Boomers* e X, quando comparado a *Boomers* e Y.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se perceber que, a maioria dos respondentes enquadrados na geração *Boomers* tem níveis de satisfação melhores relacionados à liderança e tarefas e apresentam índices de insatisfação em relação aos salários.

A maioria dos respondentes enquadrados na geração X também demonstrou melhores índices de satisfação no que se refere às relações pessoais, como relacionamento com os colegas, liderança e tarefas. Também mostraram indiferença no que se refere às promoções e insatisfação em relação ao salário.

A maioria dos respondentes enquadrados na geração Y demonstrou satisfação em relação ao salário e promoções e indiferença para liderança, tarefas e relacionamento com os colegas.

A maioria dos respondentes enquadrados em duas gerações (*Boomer* e X) demonstrou insatisfação em relação ao salário e promoções, indiferença para tarefas e índices de satisfação para colegas e liderança.

A maioria dos respondentes enquadrados em duas gerações (*Boomer* e Y) demonstrou satisfação em relação ao salário, promoções, tarefas e liderança e índices de insatisfação para colegas.

A metade dos respondentes enquadrados em duas gerações (X e Y) demonstrou satisfação em relação ao salário, promoções, tarefas e liderança, e indiferença e relação aos colegas. A outra metade não respondeu ao questionário.

Salienta-se a relevância da escala geracional, elaborada pela pesquisadora e validada por profissionais da área, para identificação da geração de cada enfermeiro. O instrumento tem como base para avaliação da geração a teoria geracional, como também as características individuais dos participantes. Considerando a escassez na literatura de instrumentos com a mesma proposta, a escala geracional representa uma inovação para a enfermagem, especialmente para organização da equipe pelos gestores.

Como dificuldades encontradas neste estudo, destacam-se a quantidade lenta de respostas recebidas e a amostra não homogênea das gerações pesquisadas. Para contornar as dificuldades do baixo retorno de respostas, foi criada a estratégia de expandir a captação dos profissionais além do *LinkedIn* para outras redes sociais, como Whatsapp, Facebook, e-mail e Instagram.

Foi possível observar que atualmente as gerações tem melhores índices de

satisfação relacionados aos relacionamentos quando comparado a questões salariais, sendo então importante a análise dos gestores nestes aspectos. Diante disto, é necessário que os gestores conheçam o perfil geracional da equipe de enfermagem para que consigam criar estratégias que possam satisfazer às diferentes necessidades de cada geração para manter os profissionais satisfeitos e atuando com êxito e qualidade.

O presente estudo ressaltou que a enfermagem é uma categoria que apresenta um perfil diferente das demais profissões. Ademais, o perfil do profissional de enfermagem possui características próprias que se sobressaem em relação à geração na qual ele se enquadra.

Neste sentido, considera-se que novos estudos devem ser direcionados para um conhecimento mais sólido sobre as características dos profissionais de enfermagem. Sugere-se também estudos futuros sobre o conhecimento das gerações dos integrantes da equipe de enfermagem, através da aplicação da escala geracional, assim como sobre adequação da escala de satisfação para estes profissionais a fim de otimizar a atuação dos gestores.



## REFERÊNCIAS

ABOIM, S.; VASCONCELOS, P. From political to social generation. A critical reappraisal of Mannheim's classical approach. **European Journal of Social Theory**. [S.l.]: v. 17, n. 2, p. 165-183, 2014. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1368431013509681>. Acesso em: 15 mar. 2020.

ARTESE, F. No mundo digital, todos os caminhos levam a Roma. Mas será que Roma está preparada? **Dental Press J Orthod**. [S.l.]: v. 24, n. 6, p. 7-8, dez. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dpjo/a/7SHjdCvQRphYWz9XJDyp6gt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BARROS, A. J. da S.; LEHFELD, N. A. de S. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BERALDO, K. E. *et al.* The meanings of work: a study in the perception of nurses. **Revista Observatório**. [S.l.]: v. 6, n. 1, p. 1-17, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:2brm1HRcP8wJ:https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/observatorio/article/download/10312/17305/+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 09 mar. 2022.

BERMÚDEZ, A. **O historiador que previu uma grave crise em 2020 e adverte sobre período perigoso da História**. [S.l.]: BBC NEWS, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-53183674>. Acesso em: 09 mar. 2022.

BORGES, B. S.; VAZ, L. R. Mudanças impostas pela geração "Y" nos contextos político e educacional brasileiro. **Cadernos da FUCAMP**. Campinas: v. 12, n. 16, p. 1-11, jan. 2013. Disponível em: <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/cadernos/article/view/221>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRANCO, V. F. C. **A Gestão da Geração Y nas Organizações**. 1. ed. Rio de Janeiro: QualityMark, 2013.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio de 2019. Altera o regime da carreira especial de enfermagem, bem como o regime da carreira de enfermagem nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde. **Diário da República**. Brasília, DF: 1.ª Série, n.º 101, p. 2626- 2642, 2019. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2019/05/10100/0262602642.pdf>. Acesso em: 13 maio 2020.

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIUZI, R. M.; PEIXOTO, B. R. G.; FUSARI, G. L. Conflito de gerações nas organizações: um fenômeno social interpretado a partir da teoria de Erik Erikson. **Temas psicol.** [S.l.]: v. 19, n. 2, p. 579-590, dez. 2011. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2011000200018&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2011000200018&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 05 ago. 2021.

COFEN - Conselho Federal de Enfermagem. **Enfermagem em Números**. [S.l.]: 2021. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros>. Acesso em: 13 maio 2021.

CONGER, J. Quem é a geração X? **HSM Management**. Bauru: n. 11, p.128-138, nov./dez. 1998. Disponível em: <http://ead.bauru.sp.gov.br/efront/www/content/lessons/25/Texto%20%20-%20Gera%C3%A7%C3%A3o%20X.pdf>. Acesso em: 13 maio 2020.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DEMO, G.; MARTINS, P.; ROURE, P. Políticas de Gestão de Pessoas, Comprometimento Organizacional e Satisfação no Trabalho na Livraria Cultura. **Revista Alcance**. [S.l.]: v. 20, n. 2, p. 237-254, 2013. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/ra/article/view/3987/2602>. Acesso em: 13 maio 2020.

DUH, H.; STRUWIG, M. Justification of generational cohort segmentation in South Africa. **International Journal of Emerging Markets**. South Africa: v. 10, n. 1, p. 89-101, jan. 2015. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/271724711\\_Justification\\_of\\_generational\\_cohort\\_segmentation\\_in\\_South\\_Africa](https://www.researchgate.net/publication/271724711_Justification_of_generational_cohort_segmentation_in_South_Africa). Acesso em: 13 maio 2020.

DUTRA, J. S. **Competências, conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2008.

ENGELMANN, D. C. **O Futuro da Gestão de Pessoas**: como lidaremos com a geração Y? [S.l.]: 2009. Disponível em: <http://www.rh.com.br>. Acesso em: 20 ago. 2020.

GÓMEZ-SALGADO, J. *et al.* Engagement, passion and meaning of work as modulating variables in nursing: A theoretical analysis. **International Journal of Environmental Research and Public Health**. [S.l.]: v. 16, n. 1, p. 1-13, 2019. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/1/108>. Acesso em: 20 ago. 2020.

HENDRICKS, J. M.; COPE, V. C. Generational diversity: what nurse managers need to know. **Journal of Advanced Nursing**. [S.l.]: v. 69, n. 3, p. 717-725, jul. 2012. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2012.06079.x>. Acesso em: 20 ago. 2020.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. **The Motivation to Work**. New York: Wiley, 1959.

HOCHMAN, B. *et al.* Desenhos de pesquisa. **Acta Cirurgica Brasileira**. [S.l.]: v. 20, p. 2-9, 2005. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/acb/a/bHwp75Q7GYmj5CRdqsXtqbj/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 13 maio 2020.

KOTLER, P.; KELLER, K. L. **Administração de marketing**. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

LIMA-COSTA, M. F. *et al.* Tipos de estudos epidemiológicos: conceitos básicos e aplicações na área do envelhecimento. **Epidemiol. Serv. Saúde**, [S.l.]: v. 12, n. 4, p. 189-201, dez. 2003. Disponível em: [http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742003000400003&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742003000400003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 05 ago. 2021.

LOIOLA, R. Geração Y. **Revista Galileu**, [S.l.]: n. 219, p. 50-53, out. 2009. Disponível em: <http://revistagalileu.globo.com/Revista/Galileu/0,,EDG87165-7943-219,00-GERACAO+Y.html>. Acesso em: 13 jun. 2020.

LOMBARDÍA, P. G. Quem é a geração Y? **HSM Management**, [S.l.]: n. 70, p. 1-7, set./out. 2008.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. Metodologia e Planejamento. [S.l.]: Atlas, 1993.

MENETTI, S.; KUBO, E.; OLIVA, E. A geração Y brasileira e o seu comprometimento organizacional em empresas de conhecimento intensivo. **Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa**, [S.l.]: v. 14, n. 2, p. 2-13, jun. 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3885/388542796002.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MINEIRO, M. Pesquisa de survey e amostragem: aportes teóricos elementares. **Revista de Estudos em Educação e Diversidade - REED**, [S.l.]: v. 1, n. 2, p. 284-306, out./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/reed/article/view/7677>. Acesso em: 27 mar. 2020.

MORAIS, B. X. *et al.* Professional satisfaction of nursing workers from a service of hematology-oncology. **Rev Rene**, [S.l.]: v. 19, p. e3165, fev. 2018. Disponível em: [http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/29794/1/2018\\_art\\_bxmoraes.pdf](http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/29794/1/2018_art_bxmoraes.pdf). Acesso em: 24 jun. 2021.

MOTTA, A. B. da; WELLER, W. Apresentação: A atualidade do conceito de gerações na pesquisa sociológica. **Sociedade e Estado**, [S.l.]: v. 25, n. 2, p. 175-184, ago. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/vkx9ppNrSHHRgPJVZGrSJZD/?lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MOURA, A. A. de *et al.* Leadership and nursing work satisfaction: an integrative review. **Acta Paulista de Enfermagem**, [S.l.]: v. 30, n. 4, p. 442-450, ago. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/apae/a/pRsHKgjbwnHS7VSj5KPKpGS/?lang=en>. Acesso em: 24 jun. 2021.

OLIVEIRA, L. R. de; SCHILING, M. C. L. Análise do serviço de enfermagem no processo de Planejamento Estratégico em hospital. **Revista de Gestão**, [S.l.]: v. 18, n. 2, p. 225-243, abr./jun. 2011. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S180922761630368X>. Acesso em: 24 jun. 2021.

OLIVEIRA, S. **Geração Y**: Era das Conexões, tempo de Relacionamentos. São Paulo: Clube de Autores, 2009.

OLIVEIRA, S. **Geração Y**: o nascimento de uma nova versão de líderes. 2. ed. São Paulo: Integrare, 2010.

PATINO, C. M.; FERREIRA, J. C. Confidence intervals: a useful statistical tool to estimate effect sizes in the real world. **Jornal Brasileiro de Pneumologia**, [S.l.]: v. 41, n. 6, p. 565-566, dez. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jbpneu/a/3xHTDz5WJ8ngJLZWSHjzFzR/?lang=en>. Acesso em: 24 jun. 2021.

PRÁTICA CLÍNICA. **Cálculo Amostral**. [S.l.]: 2017. Disponível em: <https://praticaclinica.com.br/anexos/ccolaborativa-calculo-amostal/ccolaborativa-calculo-amostal.php>. Acesso em: 13 maio 2020.

RECUERO, R. **Redes sociais na internet**. Porto Alegre: Editora Sulina, 2009.

REGIS, L. F. L. V.; PORTO, I. S. Necessidades humanas básicas dos profissionais de enfermagem: situações de (in) satisfação no trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, [S.l.]: v. 45, n. 2, p. 334-341, abr. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/9NqrKHLQ3bSwhbYY9FRrc7p/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2021.

ROY, S.; SANYAL, S. N. Perceived consumption vulnerability of elderly citizens A qualitative exploration of the construct and its consequences. **Qualitative Market Research**, [S.l.]: v. 20, n. 4, p. 469-485, 2017. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/Perceived-consumption-vulnerability-of-elderly-A-of-Roy-Sanyal/e1d545f421e429b9a4728f4bae481f76c2ef0003>. Acesso em: 5 ago. 2021.

SARTORETO, I. S.; KURCGANT, P. Satisfação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, [S.l.]: v. 21, n. 2, p. 181-188, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/rbcs/article/view/23408>. Acesso em: 5 ago. 2021.

SILVA, M. M. de A. M. Os Impactos da Geração Y na Assistência à Saúde: Percepção da Gestão de Enfermagem. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 11., 2015, Rio de Janeiro. **Anais**. Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense; 2015. p. 1-10. Disponível em: <https://silo.tips/download/os-impactos-da-geracao-y-na-assistencia-a-saude-percepcao-da-gestao-de-enfermagem>. Acesso em: 27 mar. 2020.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SMOLA, K. W.; SUTTON, C. D. Generational Differences: revisiting generational work values for the new millenium. **Journal of Organizational Behavior**, [S.l.]: v. 23, p. 363-382, 2002. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/227533994\\_Generational\\_Differences\\_Revisiting\\_Generational\\_Work\\_Values\\_for\\_the\\_New\\_Millennium](https://www.researchgate.net/publication/227533994_Generational_Differences_Revisiting_Generational_Work_Values_for_the_New_Millennium). Acesso em: 27 mar. 2020.

STANLEY, D. **Clinical Leadership in Nursing and Healthcare**. 2. ed. Nova Jersey: Wiley Blackwell, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/9781119253785>. Acesso em: 27 mar. 2020.

STATISTA. **LinkedIn's users by country 2019**. [S.l.]: 2019. Disponível em: <https://www.statista.com/statistics/272783/linkedins-membership-worldwide-by-country/>. Acesso em 13 maio 2020.

STRAUSS, W.; HOWE, N. **Generations**: The history of America's future, 1584 to 2069. 1. ed. New York: Quill, 1991.

SURVEYMONKEY. **SurveyMonkey**: a ferramenta de questionários online mais popular do mundo. [S.l.]: Disponível em: <https://pt.surveymonkey.com/>. Acesso em: 16 maio 2020.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, [S.l.]: v. 19, p. 38-46, 2007. Número especial. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 maio 2020.

TWENGE, J. M. **Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy--And Completely Unprepared for Adulthood--And What That Means for the Rest of Us**. New York: Atria Books, 2017. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=HiKaDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=jean+twenge+igen&ots=aQXVIYfTUV&sig=8DaXZUnjoJzCCmvUUd7bdIC6Zc8#v=onepage&q=jean%20twenge%20igen&f=false>. Acesso em: 16 maio 2020.

UNGLAUB, E.; UNGLAUB, D. L. Conflito geracional: a influência das gerações no ambiente corporativo. **Acta Científica**, [S.l.]: v. 21, n. 3, p. 99-107, 2012. Disponível em: <https://revistas.unasp.edu.br/actacientifica/article/view/70/70>. Acesso em: 16 maio 2020.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE: Revista de Gestão**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616300108/pdf?md5=e7db0f5263aaf4503df130847557d51e&pid=1-s2.0-S1809227616300108-main.pdf>. Acesso em: 13 maio 2020.

WISNIEWSKI, D. *et al.* The Professional Satisfaction Of The Nursing Team Vs. Work Conditions And Relations: A Relational Study. **Texto & Contexto - Enfermagem**, [S.l.]: v. 24, n. 3, p. 850-858, set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/SFcrhGRYJhRjjJSNMCTbtzk/?lang=en>. Acesso em: 16 maio 2020.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

### PRINT DAS TELAS DO E-SURVEY COM O TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



#### INFLUÊNCIA GERACIONAL NA SATISFAÇÃO DO TRABALHO DOS ENFERMEIROS

##### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO:

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa com enfermeiros sobre gerações e sua relação com a satisfação profissional.

No caso de concordar em participar, favor marcar ao final do documento o item: **( ) Li e estou de acordo.**

O tempo estimado para as respostas é de aproximadamente 9 minutos, contendo o questionário 44 questões.

Sua participação não é obrigatória, e a qualquer momento você poderá desistir de participar bastando fechar o questionário. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisadora ou com a instituição. Você poderá imprimir uma via deste termo onde consta o telefone e endereço do pesquisadora principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

<https://drive.google.com/file/d/1HF4WoxRTPU6RAL3NII.GxplyUeCNSHF7y/view?usp=sharing>



...com a instituição. Você poderá imprimir uma via deste termo onde consta o telefone e endereço do pesquisadora principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.


<https://drive.google.com/file/d/1HF4WoxRTPU6RAL3NII.GxplyUeCNSHF7y/view?usp=sharing>

\* 1. ACEITE DE PARTICIPAÇÃO:

Li e estou de acordo.

Não vou participar.

Próx.

Desenvolvido pela  
  
 Veja como é fácil criar um questionário.



**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO AOS  
PARTICIPANTES DA PESQUISA**

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**Universidade Federal de Alfenas. Unifal-MG**

**Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação**

Programa de Pós-Graduação em Enfermagem

Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700. Alfenas/MG – CEP 37130-001

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa – Influência Geracional na Satisfação do Trabalho dos Enfermeiros. No caso de concordar em participar, por favor selecionar na plataforma o item: ( ) **Li e estou de acordo**. Sua participação não é obrigatória, e a qualquer momento você poderá desistir de participar, bastando fechar o questionário. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador (a) ou com a instituição. Você poderá imprimir uma via deste termo onde consta o telefone e endereço do pesquisador (a) principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

**TÍTULO DA PESQUISA:** "Influência Geracional na Satisfação do Trabalho dos Enfermeiros"

**PESQUISADOR (A) RESPONSÁVEL:** Karen Cristina Carlos da Silva

**ENDEREÇO:** Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700. Alfenas/MG – CEP 37130-001

**TELEFONE:** (35) 99124344

**OBJETIVO:** Verificar se há correlações entre as diferentes gerações em que os enfermeiros se identificam e sua satisfação no trabalho.

Comparar o significado de satisfação profissional para as diferentes gerações de enfermeiros dentro das gerações Baby-boomers, geração X e geração Y.

**JUSTIFICATIVA:** Justifica-se a realização deste trabalho, primeiramente por se tratar de tema com escassez de estudos nacionais comparativos entre percepção de satisfação no trabalho, principalmente na área da saúde, no que se refere aos Enfermeiros, levando em consideração o fator geracional.

Colaboradores insatisfeitos, principalmente quando se trata da equipe de enfermagem que trabalha diretamente com o paciente, podem deixar de prestar uma assistência com qualidade devido a insatisfação com o próprio trabalho, o que pode interferir diretamente no





cliente, aumentando a probabilidade de erros que poderão implicar em maior tempo de permanência hospitalar, gastos desnecessários, dentre outros de grande magnitude.

**PROCEDIMENTOS DO ESTUDO:** O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de Alfenas através do parecer 4.407.066.

**RISCOS E DESCONFORTOS:** Em relação aos riscos, pode ocorrer que, ao responder alguma questão, o respondente retome memórias constrangedoras profissionais que lhe possam ter ocorrido.

Como medida minimizadora, caso o respondente se sinta constrangido será orientado a parar a pesquisa no momento em que achar oportuno e solicitar escuta acolhedora com a pesquisadora responsável através de contato telefônico, o número do celular da pesquisadora está disponível neste TCLE.

A pesquisadora poderá indicar um profissional da área de psicologia para realizar uma avaliação do caso.

**BENEFÍCIOS:** Os benefícios são indiretos, a partir dos frutos dos resultados deste estudo.

**CUSTO/REEMBOLSO PARA O PARTICIPANTE:** Não haverá custos ou pagamentos.

Caso ocorra algum dano, previsto ou não, decorrente da sua participação no estudo, você terá direito a assistência integral e imediata, de forma gratuita (pelo patrocinador e/ou pesquisador responsável), pelo tempo que for necessário; e terá o direito a buscar indenização.

**CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA:** Gostaríamos de esclarecer que será garantido total sigilo sobre a sua identidade e que você tem o direito de deixar de participar da pesquisa em qualquer momento, bastando para isso fechar o questionário. Os resultados provenientes das observações serão utilizados respeitosamente apenas para fins de pesquisa.

Assinatura do Pesquisador Responsável: *Karen Cristina Carlos da Silva*

Declaro que li as informações contidas nesse documento, fui devidamente informado (a) pela pesquisadora Karen Cristina Carlo da Silva dos procedimentos que serão utilizados, riscos e desconfortos, benefícios, custo/reembolso dos participantes, confidencialidade da



pesquisa, concordando ainda em participar da pesquisa. Declaro ainda que este termo encontra-se disponível para impressão.

Poderei consultar o pesquisador responsável (acima identificado) ou o COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA DA UNIFAL-MG, com endereço na Universidade Federal de Alfenas, Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Centro, CEP – 37130-001, Fone: (35) 3701-9268 no e-mail: [comite.etica@unifal-mg.edu.br](mailto:comite.etica@unifal-mg.edu.br) sempre que entender necessário obter informações ou esclarecimentos sobre o projeto de pesquisa e minha participação no mesmo.

Os resultados obtidos durante este estudo serão mantidos em sigilo, mas concordo que sejam divulgados em publicações científicas, desde que meus dados pessoais não sejam mencionados.

Contatos:

Prof. Dra. Maria Regina Martinez - [maria.martinez@unifal-mg.edu.br](mailto:maria.martinez@unifal-mg.edu.br)

Discente Karen Cristina Carlos da Silva – [karen.enf.tst@gmail.com](mailto:karen.enf.tst@gmail.com) – 35 991243244

5. Setor de atuação: 

- UTI.
- Centro Cirúrgico.
- Enfermaria.
- Outro (especifique)
- SCIH.
- Hemodiálise.
- Oncologia.

## INFLUÊNCIA GERACIONAL NA SATISFAÇÃO DO TRABALHO DOS ENFERMEIROS

\* 2. COREN ativo? 

- Sim.
- Não.

Anter.

Próx.

Desenvolvido pela

## INFLUÊNCIA GERACIONAL NA SATISFAÇÃO DO TRABALHO DOS ENFERMEIROS

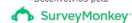
\* 3. Atuante na profissão como enfermeiro gestor ou assistencial? 

- Sim.
- Não.

Anter.

Próx.

Desenvolvido pela



Veja como é fácil criar um questionário

## INFLUÊNCIA GERACIONAL NA SATISFAÇÃO DO TRABALHO DOS ENFERMEIROS

4. Situação de trabalho atual: 


- Celetista.
- Prestador de serviço.
- Servidor público.
- Outro (especifique)

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar

6. Quantidade de vínculos empregatícios: 

- 1.
- 2 ou mais.

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar

7. Jornada semanal de trabalho: 

- 20 horas.
- 40 horas .
- Mais de 40 horas.
- Outro (especifique)

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar

8. Gênero ao qual me identifico: 

- Masculino.
- Feminino.
- Outro.

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar

9. Opção sexual: 

- Homens.
- Mulheres.
- Indiferente.

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar


10. Idade (em anos): 

- Entre 20 e 29 anos.
- Entre 30 e 39 anos.
- Entre 40 e 49 anos.
- Entre 50 e 59 anos.
- Entre 60 e 69 anos.
- Entre 70 e 79 anos.
- 80 anos ou mais.


80 anos ou mais.

11. Número de filhos: 

- 0.
- 1 ou 2
- 3 ou mais.

12. Estado civil: 


- Solteiro (a).
- Casado (a).
- Separado (a).
- Outro (especifique)
- Viúvo (a).
- União estável.

13. Qual sua renda bruta atual? 


- Nenhuma renda.
- Até 1 salário mínimo ( R\$ 1.100,00).
- De um a três salários mínimos (R\$ 1.100,00 até R\$ 3.300,00).
- De 3 a 6 salários mínimos R\$ (R\$ 3.300,00 até R\$ 6.600,00).
- De 6 a 9 salários mínimos (R\$ 6.600,00 até R\$ 9.900,00).
- De 9 a 12 salários mínimos (R\$ 9.900,00 até R\$ 13.200,00).
- De 12 a 15 salários mínimos (R\$ 13.200,00 até R\$ 16.500,00).
- Mais de 15 salários mínimos ( mais de R\$ 16.500,00).


14. Com quem mora? 

- Sozinho.
- Cônjuge.
- Filhos.
- Familiares.
- Outro (especifique)

15. Tempo de formado: 

- 1 a 5 anos.
- Menos de 1 ano.
- 6 a 10 anos.
- 11 a 15 anos.
- Mais de 15 anos.

 VISUALIZAR E TESTAR  Convidar 6 a 10 anos. Mais de 25 anos.

17. Quando me imagino em um ambiente de trabalho, qual característica mais se aproxima do meu modo de pensar e agir: 

- A) Respeito as autoridades, mas questiono quando não concordo.
- B) Penso que meus superiores têm todo o conhecimento e, se erram, sabem reconhecer.
- C) Não acho que meu chefe sabe de tudo. Se precisar "bato de frente".




## APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO GERACIONAL


### PRINT DAS TELAS DO E-SURVEY

VISUALIZAR E TESTAR   




16. Tempo de profissão: 


- Menos de 1 ano.  11 a 15 anos.
- 1 a 5 anos.  16 a 25 anos.
- 6 a 10 anos.  Mais de 25 anos.

VISUALIZAR E TESTAR   


18. Em relação ao meu trabalho: 

- A) Gosto da flexibilidade de horários, mas não é determinante/relevante para a minha permanência no emprego.
- B) Me entrego muito ao trabalho.
- C) Quero ter horários equilibrados, trabalhar de casa e/ou ter flexibilidade de horários.

VISUALIZAR E TESTAR   



19. Na minha infância eu: 

- A) Passei a maior parte do tempo jogando videogame ou navegando na internet.
- B) Meus pais estavam presentes na maioria das minhas atividades.
- C) Brinquei muito mais na rua, com meus amigos e sem a supervisão direta dos meus pais.


VISUALIZAR E TESTAR   

20. Quando você compra um aparelho eletrônico novo, normalmente: 

- A) Segue o passo a passo do manual de instruções e consegue se virar com ele.
- B) Tenta utilizá-lo da melhor forma, mas mantém o manual de instruções do seu lado.
- C) Vai se virando sozinho, testando a utilização no próprio aparelho.


VISUALIZAR E TESTAR   

C) Vai se virando sozinho, testando a utilização no próprio aparelho.

21. Para você, como seria um trabalho ideal? 


- A) Se eu não consigo conciliar minha vida pessoal e profissional, deixo o trabalho.
- B) Busco um equilíbrio, mas se não encontrar e o trabalho oferecer uma boa remuneração ou plano de carreira, eu fico.
- C) O trabalho ideal é aquele que proporciona um salário compensador e uma família feliz.

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar

22. Assinale a alternativa que contenha o maior número de personalidades brasileiras as quais você mais se identifica, reconhece ou mais lhe marcaram. 

- A) Ayrton Senna ou Daniela Mercury ou Itamar Franco.
- B) Pelé ou Ângela Maria ou Ulisses Guimarães.
- C) Ronaldo, o Fenômeno ou Anitta ou Tábata Amaral.

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar

23. Quantos anos você acredita ser um bom tempo para estar em uma mesma empresa: 


- A) Entre 5 e 10 anos ou mais.
- B) Entre 2 e 5 anos.
- C) Até 2 anos.

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar

24. Quando seu líder/chefe/supervisor lhe passa uma tarefa, você: 


- A) Questiona o por quê, debate e, se não concordar, realiza sem o empenho costumeiro, deixando claro a sua insatisfação.
- B) Tira suas dúvidas, questiona, e realiza mesmo se não concordar 100% com a tarefa.
- C) Tira suas dúvidas e realiza a tarefa.

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar

25. De uma forma geral, me defino predominantemente: 


- A) Prático.
- B) Otimista.
- C) Ansioso.

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar

26. Quando você quer se atualizar sobre um assunto: 

- A) Lê a teoria em livros ou revistas e se aprofunda indo em busca de outras referências.
- B) Busca informações na internet e se aprofunda utilizando sites especializados.
- C) Busca um site ou mídia social que já englobe informações diversas sobre assuntos diferentes.

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar

27. De que maneira você acha que pode contribuir para um mundo melhor? 

- A) Organizar pessoas com os mesmos interesses que o meu e partirmos para a ação.
- B) Se eu quero algum tipo de melhoria, eu mesmo vou atrás de um trabalho voluntário.
- C) Ir pra rua e fazer uma manifestação de conscientização.

 VISUALIZAR E TESTAR   Convidar

28. Quais brinquedos você desejava brincar na sua infância: 

- A) Carrinhos de rolimã ou Bambolês ou Tacobol.
- B) Lego ou Pogobol ou Autorama ou Barbie.
- C) Vídeo game ou Jogos de Internet ou Tablet.



## APÊNDICE C – ESCALA DE SATISFAÇÃO DO TRABALHO EST

### PRINT DAS TELAS DO E-SURVEY

VISUALIZAR E TESTAR Convidar

29. A seguir você responderá perguntas baseadas em SIQUEIRA, 1995:

No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho. 🗨

VISUALIZAR E TESTAR Convidar

30. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa. 🗨

1-Totalmente insatisfeito 4-Indiferente 7-Totalmente satisfeito 🗨

VISUALIZAR E TESTAR Convidar

31. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho. 🗨

1-Totalmente insatisfeito 4-Indiferente 7-Totalmente satisfeito 🗨

VISUALIZAR E TESTAR Convidar

32. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim. 🗨

1-Totalmente insatisfeito 4-Indiferente 7-Totalmente satisfeito 🗨

VISUALIZAR E TESTAR Convidar

33. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam. 🗨

1-Totalmente insatisfeito 4-Indiferente 7-Totalmente satisfeito 🗨

VISUALIZAR E TESTAR Convidar

34. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com o meu salário comparado à minha capacidade profissional. 🗨

1-Totalmente insatisfeito 4-Indiferente 7-Totalmente satisfeito 🗨

VISUALIZAR E TESTAR Convidar

35. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal. 🗨

1-Totalmente insatisfeito 4-Indiferente 7-Totalmente satisfeito 🗨

VISUALIZAR E TESTAR Compartilhar Convidar

36. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com a capacidade de meu trabalho absorver-me. 

1-Totalmente insatisfeito      4-Indiferente      7-Totalmente satisfeito

37. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com as oportunidades de ser promovido nesta empresa. 

1-Totalmente insatisfeito      4-Indiferente      7-Totalmente satisfeito

VISUALIZAR E TESTAR Compartilhar Convidar

38. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com o entendimento entre eu e meu líder/chefe/supervisor. 


1-Totalmente insatisfeito      4-Indiferente      7-Totalmente satisfeito

VISUALIZAR E TESTAR Compartilhar Convidar

39. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho. 

1-Totalmente insatisfeito      4-Indiferente      7-Totalmente satisfeito

VISUALIZAR E TESTAR Compartilhar Convidar

40. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com a maneira como meu líder/chefe/supervisor me trata. 

1-Totalmente insatisfeito      4-Indiferente      7-Totalmente satisfeito

VISUALIZAR E TESTAR Compartilhar Convidar

41. No meu trabalho atual o quanto me sinto satisfeito, com a variedade de tarefas que realizo. 

1-Totalmente insatisfeito      4-Indiferente      7-Totalmente satisfeito

Fonte: Versão reduzida da EST – Escala de Satisfação no Trabalho. SIQUEIRA (2008, pág. 272).

## APÊNDICE D – TERMO PARA PARTICIPAÇÃO NA VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTOS

(Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde)

Prezado (a),

Vimos convidar vossa senhoria a participar como voluntário no estudo “Influência Geracional na Satisfação do Trabalho dos Enfermeiros”, tendo como propósito validar o instrumento (processo de refinamento) constante no mesmo. Sua colaboração consiste em analisar e responder ao formulário. O objetivo é analisar a apresentação, clareza e facilidade de leitura (itens: aparência, pertinência e compreensão). Esclarecemos que é assegurado total sigilo sobre sua identidade e que você tem o direito de deixar de participar da pesquisa, em qualquer momento, sem que isso lhe traga qualquer prejuízo. Poderá solicitar esclarecimentos quando sentir necessidade e sua resposta será respeitosamente utilizada em trabalhos e eventos científicos da área da saúde, sem restrições de prazo e citações, desde a presente data. Caso concorde em participar, é preciso responder esse TCLE e enviar sua resposta no e-mail devido ao momento em que estamos vivendo (COVID 19) .

O projeto passará por aprovação do comitê de Ética em Junho de 2020.

Após ter realizado a leitura e compreensão das informações acima,

Eu \_\_\_\_\_ RG:

\_\_\_\_\_ concordo em participar desta pesquisa de forma voluntária sob a responsabilidade dos pesquisadores Prof. Dra. Maria Regina Martinez – Orientadora, e Karen Cristina Carlos da Silva - Mestranda em Enfermagem

Declaro ainda ter recebido uma cópia deste documento via e-mail.

**Data:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

---

**Assinatura do Juíz**

Agradecemos antecipadamente e nos colocamos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Contatos:

Prof. Dra. Maria Regina Martinez - [mariareginamartinez@gmail.com](mailto:mariareginamartinez@gmail.com)

Discente Karen Cristina Carlos da Silva – [karen.enf.tst@gmail.com](mailto:karen.enf.tst@gmail.com) – 35-991243244

## ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
ALFENAS



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** INFLUÊNCIA GERACIONAL NA SATISFAÇÃO DO TRABALHO DOS ENFERMEIROS.

**Pesquisador:** KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 39917420.2.0000.5142

**Instituição Proponente:** UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - UNIFAL-MG

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.407.068

#### Apresentação do Projeto:

Este é um projeto de mestrado, proposto pela discente do programa de pós-graduação em enfermagem. Trata-se de um estudo quantitativo do tipo descritivo transversal analítico. A pesquisa será realizada de maneira informatizada, através de uma plataforma de pesquisa online chamada Survey monkey, essa plataforma permite que sejam elaborados questionários de pesquisa para coleta de dados, sendo pesquisas quantitativas ou qualitativas "SurveyMonkey", [s.d.] A opção pela escolha da plataforma virtual deve-se pela facilidade de alcance do público alvo em diferentes regiões, pela agilidade no processo e possibilidade de uma maior participação, além do que a plataforma conta também com a análise de dados e exportação dos mesmos. A pesquisadora entrará em contato com os sujeitos de pesquisa via LinkedIn explicando do que se trata a pesquisa, abordando os aspectos éticos, caso o participante após inteirar-se da pesquisa aceite participar, o mesmo irá pressionar o botão do mouse sobre o link que irá direcionar ao questionário para que o participante possa responder. Quanto aos critérios de inclusão se refere: ser enfermeiro (a), brasileiro (a), ter perfil ativo na rede social LinkedIn, maior de 20 anos, possuir registro ativo no COREN e desempenhar a função de enfermeiro. E como critério de exclusão, serão excluídos participantes com idade inferior a 20 anos de idade e que não estejam atuando como enfermeiro. A amostra será de 385 enfermeiros brasileiros conforme o cálculo amostral. Para a coleta de dados será utilizado três instrumentos, o primeiro para avaliação das características sociodemográficas. O segundo instrumento

**Endereço:** Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700  
**Bairro:** centro **CEP:** 37.130-001  
**UF:** MG **Município:** ALFENAS  
**Telefone:** (35)3701-9153 **Fax:** (35)3701-9153 **E-mail:** comite.etica@unifal-mg.edu.br

Continuação do Parecer: 4.407.066

denominado geracional, com a finalidade de descobrir qual a geração pertence o enfermeiro, desenvolvido pelas pesquisadoras com 14 questões, e que o instrumento passará por um processo de validação de conteúdo por meio da avaliação de três profissionais ligados a temática da área. O outro instrumento se refere a aplicação da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) validada no Brasil, avalia cinco dimensões e uma escala de 7 pontos (1= totalmente insatisfeito; 2 = muito insatisfeito; 3 = insatisfeito; 4 = indiferente; 5= satisfeito; 6 = muito satisfeito; 7 = totalmente satisfeito). Refere que irá utilizar a escala Versão reduzida da escala de satisfação do trabalho que é composta de 15 itens com a avaliação da cinco dimensões: satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções. Será conduzido um teste piloto para descobrir pontos fracos do questionário. Realiza-se a análise descritiva dos dados e posteriormente serão aplicados testes de correlação.

#### Objetivo da Pesquisa:

- Objetivo Geral:

Verificar se há correlações entre as diferentes gerações em que os enfermeiros se identificam e sua satisfação no trabalho.

Objetivos Específicos

- Identificar a satisfação no trabalho de enfermeiros;
- Identificar como os enfermeiros inseridos no mercado de trabalho se percebem acerca das gerações a que pertencem, Baby Boomers, X ou Y.

- a. Os objetivos descritos no projeto são claros e bem definidos.
- b. Coerentes com a propositura geral do projeto e exequíveis.

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Quanto ao risco da pesquisa se refere pode ocorrer que, ao responder alguma questão o respondente retome memórias constrangedoras profissionais que lhe possa ter ocorrido. Como medida minimizadora, caso o respondente se sinta constrangido será orientado a parar a pesquisa no momento em que achar oportuno e solicitar escuta acolhedora com a pesquisadora responsável através de contato telefônico, o número do celular da pesquisadora está disponível neste TCLE.

Com relação aos benefícios da presente pesquisa, ao tomar conhecimento do conteúdo do artigo onde estará descrito como resultado que, determinada geração se sente mais motivada com

Endereço:	Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700	CEP:	37.130-001
Bairro:	centro		
UF:	MG	Município:	ALFENAS
Telefone:	(35)3701-9153	Fax:	(35)3701-9153
		E-mail:	comite.etica@unifal-mg.edu.br

Continuação do Parecer: 4.407.066

determinado estímulo, possibilita esse gestor adequar a realidade na instituição em que trabalha, mantendo a partir da aplicação dos resultados da pesquisa em sua instituição, os colaboradores com satisfação mais elevada e consequentemente com alta performance, além de provável diminuição de rotatividade de colaboradores.

#### Parecer

- a. Riscos: Estão bem descritos, e como medida minimizadora refere que o participante pode parar de participar e solicitar uma escuta com a pesquisadora. E complementa que a escuta com a pesquisadora responsável será através de contato telefônico, o qual está disposto no TCLE.
- b. Benefícios: Foram descritos corretamente no projeto, no TCLE e nas informações básicas do projeto.

#### Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

- a. Introdução e Referencial teórico da pesquisa – em consonância aos objetivos e metodologia proposta;
- b. Metodologia da pesquisa - foi readequada no projeto conforme a solicitação descrita nos pareceres;
3. Cronograma de execução da pesquisa – presente, foi readequado conforme solicitação do parecer anterior.

#### Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- a. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – presente e adequado;
- b. Termo para Participação na Validação do Instrumento - presente e adequado
- c. Termo de Assentimento (TA) – não se aplica;
- d. Termo de Assentimento Esclarecido (TAE) – não se aplica;
- e. Termo de Compromisso para Utilização de Dados e Prontuários (TCUD) – Não se aplica;
- f. Termo de Anuência Institucional (TAI) – Não se aplica;
- g. Folha de Rosto - presente e adequada;
- h. Projeto detalhado - presente e adequado.

#### Recomendações:

- a. Substituir a palavra "sujeitos" por "participantes" da pesquisa na Plataforma Brasil (Informações Básicas), conforme a Resolução CNS N° 466 de 2012;

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700  
 Bairro: centro CEP: 37.130-001  
 UF: MG Município: ALFENAS  
 Telefone: (35)3701-9153 Fax: (35)3701-9153 E-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br

Continuação do Parecer: 4.407.056

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Sem pendências

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Após análise, a Coordenação do CEP emite parecer ad referendum.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1860353.pdf	09/11/2020 19:33:10		Aceito
Outros	FOMULARIO_JUIZES.doc	09/11/2020 19:28:38	KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA	Aceito
Outros	folhaderostoKaren.pdf	09/11/2020 19:16:41	KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA	Aceito
Outros	INSTRUMENTOS.docx	09/11/2020 19:08:15	KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_PARTICIPANTES.docx	09/11/2020 13:30:51	KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_JUIZES.docx	09/11/2020 13:29:48	KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA	Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	CARTA_AO_CEP.docx	09/11/2020 13:25:56	KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projetoagosto.doc	09/11/2020 13:25:05	KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.docx	09/11/2020 13:24:10	KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA	Aceito
Parecer Anterior	PARECER.pdf	09/11/2020 13:23:37	KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA	Aceito
Folha de Rosto	Folhaderosto2.pdf	09/11/2020 13:22:30	KAREN CRISTINA CARLOS DA SILVA	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700  
 Bairro: centro CEP: 37.130-001  
 UF: MG Município: ALFENAS  
 Telefone: (35)3701-9153 Fax: (35)3701-9153 E-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
ALFENAS



Continuação do Parecer: 4.407.066

ALFENAS, 18 de Novembro de 2020

---

Assinado por:  
CARLA HELENA FERNANDES  
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700  
Bairro: centro CEP: 37.130-001  
UF: MG Município: ALFENAS  
Telefone: (35)3701-9153 Fax: (35)3701-9153 E-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br