

A inserção de egressos do curso de enfermagem no mercado de trabalho

The insertion of graduates of the nursing course in the labor market

La inserción de los egresados de la carrera de enfermería en el mercado laboral

Guilherme Brückmann Flores¹

ORCID: 0000-0001-9848-0361

Taina Barbie do Espírito Santo²

ORCID: 0000-0001-5142-483X

Cladis Loren Kiefer Moraes¹

ORCID: 0000-0003-4579-3588

¹Faculdades Associadas de Santa Catarina. Santa Catarina, Brasil.

²Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, Brasil.

Como citar este artigo:

Flores GB, Santo TBE, Moraes CLK. A inserção de egressos do curso de enfermagem no mercado de trabalho. Glob Acad Nurs. 2022;3(3):e258.

<https://dx.doi.org/10.5935/2675-5602.20200258>

Autor correspondente:

Cladis Loren Kiefer Moraes

E-mail: cladismoraes@uol.com.br

Editor Chefe: Caroliny dos Santos Guimaraes da Fonseca

Editor Executivo: Kátia dos Santos Armada de Oliveira

Submissão: 30-03-2022

Aprovação: 31-05-2022

Resumo

Com o objetivo de verificar a inserção de egressos de enfermagem em uma faculdade privada da Grande Florianópolis no mercado de trabalho, realizou-se um estudo descritivo, exploratório e de abordagem qualitativa. A coleta de dados foi realizada através de um formulário on-line semiestruturado, utilizando a técnica "bola-de-neve". Os egressos incluídos na amostra tinham a formação concluída no período de 2018 a 2020. Dos 21 egressos do período pesquisado verificou-se o predomínio feminino, em relação à inserção no mercado de trabalho, a grande maioria se inseriu em até seis meses e as formas de ingresso no primeiro emprego como enfermeiro foram variadas, sendo o processo de seleção e processo seletivo emergencial COVID-19 as principais formas de admissão, respectivamente e em unidades hospitalares. A falta de experiência foi apontada como principal dificuldade encontrada pelos egressos, e as características pessoais foram apresentadas como principal facilidade. Os resultados da pesquisa proporcionaram verificar a dinâmica de inserção dos egressos no mercado de trabalho e entendimento sobre o perfil, identificar facilidades e dificuldades para que se tornasse possível analisar e compreender o contexto socioeconômico. Concluiu-se que a inserção no mercado de trabalho foi facilitada em decorrência da pandemia, e a experiência e baixos salários definem o mercado de trabalho.

Descritores: Enfermagem; Educação em Enfermagem; Estudantes de Enfermagem; Ensino; Mercado de Trabalho.

Abstract

Aiming to verify the insertion of nursing graduates from a private college in Greater Florianópolis in the labor market, a descriptive, exploratory and qualitative study was carried out. Data collection was carried out through a semi-structured online form, using the "snowball" technique. The graduates included in the sample had completed their training in the period from 2018 to 2020. Of the 21 graduates in the research, there was a predominance of females, in relation to entering the labor market, the vast majority entered within six months and the forms admission to the first job as a nurse were varied, with the selection process and the COVID-19 emergency selection process being the main forms of admission, respectively and in hospital units. The lack of experience was pointed out as the main difficulty encountered by the graduates, and personal characteristics were presented as the main facility. The research results made it possible to verify the dynamics of insertion of graduates in the labor market and understanding of the profile identify facilities and difficulties so that it became possible to analyze and understand the socioeconomic context. It was concluded that entry into the labor market was facilitated because of the pandemic, and experience and low wages define the labor market.

Descriptors: Nursing; Educations Nursing; Nursing Students; Education; Job Market.

Resumen

Con el objetivo de verificar la inserción en el mercado de trabajo de los graduados en enfermería de una facultad privada de la Gran Florianópolis, se realizó un estudio descriptivo, exploratorio y cualitativo. La recolección de datos se realizó a través de un formulario en línea semiestructurado, utilizando la técnica de "bola de nieve". Los egresados incluidos en la muestra habían culminado su formación en el período de 2018 a 2020. De los 21 egresados en el período investigado, hubo predominio del sexo femenino, en relación al ingreso al mercado laboral, la gran mayoría ingresó dentro de los seis meses y las formas de ingreso al primer empleo como enfermero fueron variadas, siendo el proceso de selección y el proceso de selección de emergencia COVID-19 las principales formas de ingreso, respectivamente y en las unidades hospitalarias. La falta de experiencia fue señalada como principal dificultad encontrada por los egresados, y las características personales fueron presentadas como principal facilidad. Los resultados de la investigación permitieron verificar la dinámica de inserción de los egresados en el mercado laboral y la comprensión del perfil, identificar facilidades y dificultades para que sea posible analizar y comprender el contexto socioeconómico. Se concluyó que la entrada al mercado laboral se facilitó a raíz de la pandemia, y la experiencia y los bajos salarios definen el mercado laboral.

Descritores: Enfermería; Educación en Enfermería; Estudiantes de Enfermería; Enseñando; Mercado de Trabajo.



Introdução

A constante mudança tecnológica, avanços de conhecimentos, geração de novos postos de trabalho e cenários, da área da saúde, demanda de seus profissionais um desenvolvimento de suas competências e habilidades para acompanhar o mercado de trabalho. Ainda, o mercado de trabalho dispõe de um grande número de enfermeiros para o preenchimento de vagas, o que gera grande competitividade e maior seletividade por parte dos empregadores¹.

Conforme legislação brasileira, podem exercer a profissão de enfermeiros aqueles indivíduos que possuem diploma de ensino superior no curso de Enfermagem, conferido por uma instituição de ensino público ou privado, credenciada pelo Ministério da Educação (MEC), e possuir inscrição ativa no Conselho Regional de Enfermagem (COREN) no estado em que irá exercer².

Segundo o Conselho Nacional de Enfermagem (COFEN) possuem três áreas de especialidades, sendo denominadas áreas I, II e III. A primeira se refere à especialização em Saúde coletiva e as demais gestão e ensino e pesquisa respectivamente^{2,3}.

O empreendedorismo do Enfermeiro foi estimulado após o COFEN publicar Resolução de n.º 568/2018 que regulamenta o funcionamento de clínicas e consultórios de Enfermagem assim como sua atuação na área de estética sendo possíveis realizações de ampla gama de procedimentos não podendo estarem relacionadas ao ato médico^{4,5}.

A área de Atenção Domiciliar (AD) em que além de realizar os procedimentos privativos à sua formação, ainda toma decisões imediatas em situações de urgência ou emergência, coordena, organiza, dimensiona, planeja, supervisiona, avalia e educa sua equipe também tem crescido no Brasil^{5,6}. Essa área é muito importante para a profissão pois é onde realiza estomaterapia assim como em assistência hospitalar, e lhe concede não só a assistência de estomias, feridas crônicas e agudas, e fístulas, mas o ensino, pesquisa, assessoria e consultoria^{7,8}.

A falta de experiência, vagas, domínio técnico e o relacionamento com a equipe são fatores que normalmente dificultam o ingresso no início da carreira profissional. A discussão insuficiente de assuntos como avanços tecnológicos, realidade do mercado de trabalho, as relações de poder e hierarquia, durante a graduação, também oferecem risco a essa inserção¹⁰.

Diante da contextualização, a pesquisa tem como objetivo verificar a inserção de egressos de uma faculdade privada da Grande Florianópolis no mercado de trabalho, e se faz importante devido a necessidade de entender melhor o perfil dos egressos e a dinâmica de inserção no mercado de trabalho.

Tem como vista responder: Como os enfermeiros formados nos anos de 2018 a 2020 estão inseridos no mercado de trabalho?

Metodologia

Estudo descritivo, exploratório e de abordagem qualitativa realizado com egressos do curso de Enfermagem

de uma faculdade privada da Grande Florianópolis com formação no período de 2018 a 2020. O motivo da escolha do período foi abranger um período pré e pós pandemia pela COVID-19.

Para atingir a população alvo utilizou-se a técnica “bola-de-neve” que consiste em enviar a pesquisa para voluntários iniciais que devem indicar outros participantes e, assim, por conseguinte, até que se consiga atingir um número de pessoas dentro de um limite de tempo estipulado¹³.

O cenário da pesquisa foi uma instituição de ensino privada da Grande Florianópolis. Todos os participantes foram informados de que sua participação na pesquisa é voluntária, anônima, e poderiam desistir a qualquer momento, sem prejuízo.

Foram incluídos na pesquisa, pelo critério de inclusão, os egressos da instituição privada de ensino superior do curso de Enfermagem com formação concluída no período de 2018 a 2020 e que aceitaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE). Foram excluídos todos egressos que não tiveram formação concluída no período indicado na determinada instituição privada de ensino da Grande Florianópolis, ou que não aceitaram o TCLE.

Os dados foram coletados a partir de um formulário semiestruturado com questões abertas e fechadas, através da ferramenta *Google Survey*. Damos início a coleta em setembro de 2021, encaminhando o *link* de acesso ao formulário juntamente com o TCLE para os voluntários da pesquisa via correio eletrônico, redes sociais, e aplicativos de mensagens instantâneas dependendo da disponibilidade de meio de contato, e para análise dos dados foi utilizado o *software Microsoft Excel*.

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da UNIP conforme a Resolução n.º 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e aprovado conforme o Parecer 4.948.929 e CAAE 50144821.1.0000.5512.

Resultados

Participaram da pesquisa 21 egressos do curso de enfermagem considerando os critérios de inclusão.

Caracterização dos egressos

O sexo feminino predominou, sendo 76,2% e 23,8% homens, no total de 100% se reconhecem como cisgênero. Relativo a faixa etária 33,33% concluíram o curso com idade superior a 30 anos, mas a maioria concluiu antes dos 30, sendo 42,84% antes dos 25 anos, 19,04% dos 26 aos 30 anos e 1% antes dos 20 anos. 71,42% dos voluntários não possuíam filhos durante a graduação e 28,57% possuíam.

Apenas 4,76% dos egressos concluíram a graduação antes da pandemia, e 95,23% entre 2019 e 2020. Sobre exercer alguma ocupação ou atividade remunerada durante o período da graduação, 80,95% exerciam. Sobre a realização de estágio extracurricular, grande 71,42% não realizou. Quanto à formação técnica 71,4% alegam que não possuíam.



Referente à segunda língua, 52, 38% dos egressos não possuíam segunda língua, os demais possuíam inglês ou espanhol em níveis que variam entre 38,09% em nível básico, 4,76% intermediário e 4,76% dos egressos era fluente em Espanhol.

Relativo à pós-graduação, 66,66% iniciou uma, e 42,85% do total já concluiu. Do total, 42,85% (nove) sentiram-se estimulados pela instituição a iniciar pós-graduação e a maioria, 61,90%, negam o estímulo por parte da instituição.

Do total de egressos, 71,42% não se sentiram preparados para o mercado de trabalho. Porém, 85,71% estão empregados atualmente como enfermeiros. As formas de ingresso no campo de trabalho do primeiro emprego como enfermeiro foram variadas, destacando-se os processos seletivos 47,61%, processo seletivo emergencial COVID-19 23,80%, indicações 19,04% e outros 9,52%.

Inserção no mercado de trabalho

A maioria dos participantes, 33,33%, informou ingresso utilizando o campo do formulário “outros” e descrevendo “ILPI, UPA, distribuidora de medicamentos, tele enfermagem, medicina diagnóstica, laboratórios” como área de inserção do primeiro emprego. Hospital público e privado 19,04% cada, clínica de outras especialidades e assistência domiciliar 14,28%. O município que mais empregou na Grande Florianópolis foi São José 47,61%; Florianópolis empregou 23,8%, e os demais somaram 23,8%. Além disso, 4,76% foram empregados em Curitiba. O resultado em relação ao enfermeiro autônomo mostrou que 61,9% nunca trabalharam nessa área.

Pode-se observar brevidade na primeira inserção no mercado de trabalho sendo 76,19% em até seis meses, 9,52 em até um ano de formado; 4,76% após um ano e 4,76% não ingressou até o presente momento; 4,76% não responderam. De 4 meses a 1 ano foram 42,85% os demais permaneceram mais de 1 ano ou mais de 2. A quantidade total de empregos até o presente momento foi 4,76% com mais de 4; 3 empregos 9,52%; 2 empregos 38,09% e; a maioria apenas teve um primeiro emprego 42,85%; mas 4,76% não responderam à pergunta. A maioria não mantém duplo vínculo empregatício 66,66%. Sobre o cargo do primeiro emprego, 88,95% se inseriram como Enfermeiro generalista, 14,28% como especialista e 4,76% não responderam. A faixa salarial em relação ao primeiro emprego que prevaleceu foi de R\$ 1.500,00 a R\$3.000,00 (52,38%); R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 foram 33,33% e; mais de R\$ 5.000,00 (14,28%).

A principal dificuldade observada na inserção no mercado de trabalho foi falta de experiência 85,71%, seguido de baixa remuneração e exigências de formação complementar com 42,85%, alta competitividade 33,33%, não ter contato ou indicações e pouca oferta de trabalho 28,57%, idade 14,28%, jornada de trabalho abusiva 9,52%, possuir filhos 4,76% e condições precárias de trabalho 4,76%. Em relação ao preconceito, 95,23% referiram não ter sofrido durante algum processo de seleção, porém 4,76% sentiram hostilizados por terem pouca experiência. A maior facilidade na inserção foi representada em 71,42% como

“características pessoais”; contatos e indicações 47,61%; formação suficiente 19,04%; experiência como técnico de enfermagem 19,04%; realização de estágio extracurricular 9,52; reconhecimento da instituição 4,76%. Ainda se observa que o mercado de trabalho diante da grande oferta de mão de obra da enfermagem leva em consideração a experiência profissional, a formação do egresso e as características pessoais, podendo então selecionar os mais capacitados.

Discussão

A mulher reafirma seu protagonismo na Enfermagem, assim como no cenário mundial da profissão, além de ser maioria entre os universitários no ensino superior Brasileiro^{14,15}.

Os resultados da pesquisa trazem um cenário bastante conhecido pelos universitários brasileiros: a dupla jornada diária entre estudos e uma ocupação ou atividade remunerada, a fim de contribuir com a renda familiar e gastos com ensino¹⁴.

O retrato da mulher ainda sofre preconceito no mercado de trabalho, diferença salarial, e assédios morais e sexuais. Sua representação entre a população é de 52%, mas sua inserção no mercado de trabalho é de 42%. Sua participação política também não representa sua população¹⁵.

Os cidadãos da comunidade LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros, queers, intersex, agêneros, assexuados e mais) estão mais susceptíveis à discriminação e preconceito social. Tendo isso em vista, os fatos da maioria dos voluntários desta pesquisa ser do sexo feminino (e o cuidado, para sociedade, estar diretamente ligado à mulher), serem em totalidade cisgêneros, podem justificar o relato de nunca terem sofrido preconceito em uma entrevista de emprego^{16,17}.

A Enfermagem vem lutando por piso salarial justo e carga horária adequada. Segundo a Fiocruz, os enfermeiros brasileiros ganham em média 3 salários mínimos no setor privado do mercado de trabalho, os resultados aqui apresentados demonstram reflexos parecidos, sendo este o mesmo resultado apresentado¹⁶.

A pós-graduação vem se expandindo no Brasil e possui as modalidades *Stricto Sensu* e *Lato Sensu*. Desde sua criação, o *Stricto Sensu*, tem sido um meio de aprimoramento buscado pelos profissionais como forma de desenvolvimento científico e pesquisa no mundo acadêmico¹⁸.

Os egressos têm demonstrado preferência pelo *Lato Sensu*, o que pode sugerir, em nossa análise, que a preferência pode se dar devido a diferença no formato e dinâmica dos cursos, sendo essa voltada para certificação em massa gerando um refinamento à formação de mão de obra para o mercado de trabalho^{19,20}.

A maioria dos egressos não se sente preparado para enfrentar o mercado de trabalho, a inquietação sugerida foi: dificuldade de colocar em prática o conhecimento teórico adquirido na graduação; elevada e contínua inserção de novas tecnologias no trabalho da saúde; altas exigências para inserção no mercado de trabalho; insegurança na



mudança de papel de estudante para profissional e; estressores pessoais²¹.

As horas de trabalho da Enfermagem vêm crescendo ao longo dos anos nos setores público e privado^{21,22}. Em contrapartida, a maioria dos participantes referiu não possuir jornada dupla ou número de vínculos empregatícios atual superior a 1, o que pode, desta forma, sugerir que este processo ocorre ao longo da vida profissional na medida em que vão atendendo ao maior número de exigências do mercado de trabalho, por exemplo.

Apesar do alto índice de desemprego e crescimento do trabalho informal observado durante a pandemia pela COVID-19²³ notou-se que grande parte se inseriu no mercado de trabalho através dos processos seletivos emergenciais que ocorreram nas instituições públicas e privadas, proporcionando maior oferta de emprego, aliado a possibilidade de adquirir experiência no mercado de trabalho. Embora muitos destes campos de trabalho pudessem ser de forma temporária, possibilitou a inclusão no mercado e a possibilidade de vislumbrar novas perspectivas profissionais²⁴.

Assim como ocorreu na pandemia da “gripe espanhola”, a pandemia do novo coronavírus absorveu grande parte dos egressos de enfermagem, no entanto com o aumento da oferta de postos de trabalho para a enfermagem a retórica da carga horária e remuneração caracterizada pela oferta/procura ainda permanece²⁵.

A remuneração salarial ainda permanece humilde, sua relação com a oferta/procura pode justificar esse fato, assim como o grande quantitativo que representa a equipe de enfermagem representa boa parte do orçamento de uma instituição. O valor da hora trabalhada neste caso não passa pela meritocracia, habilidade ou bom desempenho profissional. O mercado de trabalho tem sido exigente nos atributos pessoais e habilidades profissionais como uma forma de seleção não necessariamente de remuneração, há ainda que se considerar uma mão de obra prioritariamente feminina. Estudos indicam que não restam dúvidas que o fato de ser exercida majoritariamente por mulheres, é um dos motivos da baixa remuneração²⁶.

Para a formação profissional o ensino de graduação é pautado na Diretrizes Nacionais Curriculares de enfermagem (DCNs) que estabelece as competências necessárias ao egresso de enfermagem, subsidiando a

atuação profissional considerando-se o contexto e as demandas em saúde. Ainda assim, o primeiro emprego pode gerar algumas dificuldades como falta de conhecimento prático ou teórico, medo de julgamento de colegas de profissão mais experientes, receio em decisões importantes, responsabilidade elevada da função, e sentimento de perseguição. Mas a falta de experiência vem sendo constantemente citada. Ainda assim, normalmente os egressos conseguem seu primeiro emprego até 6 meses depois de formados²⁷⁻²⁹.

A saúde nos dias atuais tem seu foco voltado para a prática da equipe e da prática multiprofissional, caracterizando o trabalho em equipe. Os enfermeiros percebem que o trabalho em equipe lhes traz benefícios como melhores resultados em relação ao atendimento de pacientes, e satisfação no dia a dia para realização e desempenho de suas tarefas. O espírito de equipe é tido como uma característica pessoal de grande importância para inserção no mercado de trabalho, e é representada como a maior facilidade para os egressos³⁰⁻³³.

Conclusão

A pesquisa proporciona melhor entendimento sobre a população estudada. Foi possível verificar a inserção dos egressos no mercado de trabalho, suas faixas salariais, dificuldades e facilidades, e outros fatores que tornam possível a análise do contexto socioeconômico em que se inserem.

Traz discussões importantes para o desenvolvimento da Enfermagem até como forma de subsidiar discussões sobre o ensino da graduação que deve estar alinhado com as necessidades de saúde da população assim como com as demandas do mercado de trabalho que exige habilidades e competências necessárias para o bom desempenho profissional.

Nós, pesquisadores, sentimos que muitos dos medos, dúvidas e perguntas que tínhamos foram esclarecidas na pesquisa nos dando a oportunidade de refletir sobre a profissão assim como as possibilidades e perspectivas do mercado de trabalho.

O estudo pode apresentar viés de seleção devido à indisponibilidade de uma lista de egressos do período estudado, e pode não representar a população de forma fidedigna.

Referências

1. Pafume SM, Silva ÉC, Andrade ADC. Contribuição da formação em uma universidade privada para inserção dos enfermeiros no mercado de trabalho. *J Nurs Health* [Internet]. 2018 [acesso em 20 set 2022];8(1): e188109. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/12731/8660>
2. Brasil. Lei n.º 7.498, de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF), 1986.*
3. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução COFEN n.º 581, de 11 de julho de 2018. Atualiza no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, os procedimentos para Registro de Títulos de Pós-Graduação Lato e Stricto Sensu concedido a Enfermeiros e aprova a lista das especialidades. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF), 2018.*
4. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução COFEN n.º 568, de 9 de fevereiro de 2018. Regulamento o funcionamento de consultórios e clínicas de enfermagem. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF), 2018.*



5. Rossetto V, Toso BRGO, Rodrigues RM, Viera CS, Neves ET. Development care for children with special health needs in home care at Paraná - Brazil. *Esc Anna Nery*. 2019;23(1). <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2018-0067>
6. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução n.º 626/2020. Altera a Resolução n.º 529, de 9 de novembro de 2016, que trata da atuação do Enfermeiro na área da Estética, e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF)*, 2016.
7. Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Resolução COFEN n.º 567/2018. Regulamenta a atuação da Equipe de Enfermagem no Cuidado aos pacientes com feridas. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF)*, 2018.
8. Gonçalves FGDA, Reis FLM, Silva NAB, Souza NVDO, Varella TCMYML, Pires ADS. Conteúdo de estomaterapia e estratégias de ensino no currículo de graduação em enfermagem. *Rev Enferm UERJ*. 2018;26:e28921. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2018.28921>
9. Nassif AA, Pereira SC. Perfil dos egressos do curso de enfermagem de uma universidade do planalto norte catarinense. *BJDV*. 2019;5(12):32996-33008. <https://doi.org/10.34117/bjdv5n12-355>
10. Souza NVDO, Pires AS, Gonçalves FGA, Tavares KFA, Baptista ATP, Bastos TMG. Formação em enfermagem e o mundo do trabalho: percepções de egressos de enfermagem. *Aquichan*. 2017;17(2):204-216. <https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.2.9>
11. Malhotra N. *Pesquisa de marketing*. 3.ed. Porto Alegre: Bookman; 2001.
12. Gil AC. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5.ed. São Paulo: Atlas; 1999.
13. Apolinário S. *Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa*. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning; 2012.
14. Tosta, TLD. A participação de estudantes universitários no trabalho produtivo e reprodutivo. Primeira versão apresentada no IV Simpósio Internacional de Ciências Sociais da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Federal de Goiás, realizado em Goiânia de 11 a 14 de novembro de 2015. *Cadernos de Pesquisa [online]*. 2017;47(165):896-910. <https://doi.org/10.1590/198053144119>
15. Boniol M, Mcisaac M, Xu L, Wuliji T, Diallo K, Campbell J. Gender equity in the health workforce: analysis of 104 countries [Internet]. World Health Organization, 2019 [acesso em 20 set 2022]. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311314>
16. Fundação Oswaldo Cruz. *Perfil da Enfermagem no Brasil Relatório Final*. Rio de Janeiro (RJ): NERHUS - DAPS - ENSP/Fiocruz; 2017.
17. Silva TRF, Fernandes SET, Alves NR, Farias AJA, Silva JJA, Santos SMP. Representações dos estudantes de enfermagem sobre sexualidade: entre estereótipos e tabus. *Trabalho, Educação e Saúde*. 2019;17(2). <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00202>.
18. Gomes M, Brum TG, Zanon BP, Moreira SX, Anversa ETR. A violência para com as pessoas LGBT: uma revisão narrativa da literatura. *BJHR*. 2021;4(3):13903–24. <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n3-327>
19. Marcia J, Vanessa CC, Kamila EA, Lívia SS. A feminização do cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia. *Revista Feminismos [Internet]*. 2020 [acesso em 20 set 2022];8(3). Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/42114/23913>
20. Nazareno E, Herbetta AF. A pós-graduação brasileira: sua construção assimétrica e algumas tentativas de superação. *Estudos de Psicologia*. 2020;24(2). <http://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20190013>
21. Püschel VAA, Costa D, Reis PP, Oliveira LB, Carbogim FC. O enfermeiro no mercado de trabalho: inserção, competências e habilidades. *Rev Bras Enferm*. 2017;70(6):1288-1295. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0061>
22. Maria APB. Pós-graduação lato sensu: perspectivas dos sujeitos desta formação profissional. Tese [Doutorado em Serviço Social]. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Florianópolis, 2021.
23. Carvalho SBA, Charles AVB, Livia GL, Andrei AC, Bertho VRN, Paula LSC. Captação de recursos para pesquisas e o terceiro setor: o que os docentes sabem? *Rev Bras Educ Médica*. 2021;45(2):e067. <https://doi.org/10.1590/1981-5271v45.2-20200484>
24. Cunha VSB, Alcoforado GKSM, Ribeiro WA, Almeida MCS, Souza JZS, Daniel ES. Desafios do egresso de enfermagem na inserção ao mercado de trabalho: uma revisão da literatura. *RSD*. 2021.14;10(3):e23010312660.
25. Oliveira BLCA, Silva AM, Lima SF. Carga semanal de trabalho para enfermeiros no Brasil: desafios ao exercício da profissão. *Trabalho, Educação e Saúde*. 2018;16(3). <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00159>
26. Costa SS. Pandemia e desemprego no Brasil. *Rev Adm Pública [Internet]*. 2020 [acesso em 15 nov 2021];54(4):969–78. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/81893>
27. Costa HMM, Fraga LCO, Dias SM, Rodrigues LM. O conhecimento dos Acadêmicos de Enfermagem sobre Saúde Mental e o mercado generalista emergente. *Glob Acad Nurs*. 2020;1(3):e41. <https://doi.org/10.5935/2675-5602.20200248>
28. Oliveira JSA, Pires DEP, Alvarez AM, Sena RR, Medeiros SM, Andrade SR. Trends in the job market of nurses in the view of managers. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2018;71(1):148–55. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0103>
29. Gordon O, Gwinnup A, Hallett CE. Learning from the past? Spanish influenza and the lessons for COVID-19. *Nursing Times [Internet]*. 2020 [acesso em 20 set 2022];116(10):27-31. Disponível em: <https://bitly.com/0aQZ9e>
30. Hernandez ESC, Vieira L. A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à COVID-19. Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental [Internet]. 2020 [acesso em 20 set 2022]. Disponível em: <https://bitly.com/3LRgZb>
31. Araújo RML. PETRA: um modelo de formação profissional baseado na noção de competência. *Trab. Educ. [Internet]*. 2013 [acesso em 20 set 2022];2:118-34. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8779>
32. Mello PB, Rodrigues LMS, Tavares MM, Silva EA, Silva TA, Celento DD. Desafio do egresso de enfermagem para inserção no mercado de trabalho. *Revista Pró-UniverSUS*. 2021;12(2):47–52. <https://doi.org/10.21727/rpu.v12i2.2683>
33. Valentim LV, Luz RA, Costa Santos LS, Noca CRS. Percepção dos profissionais de enfermagem quanto ao trabalho em equipe. *Rev Baia Enferm*. 2020;34. <http://dx.doi.org/10.18471/rbe.v34.37510>
34. Araujo RM. As novas “qualidades pessoais” requeridas pelo capital. *Trabalho & Educação [Internet]*. 1999 [acesso em 20 set 2022];5(5):18-34. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9145>

