



Instituto Superior
de Ciências Sociais e Políticas
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

A INFLUÊNCIA DO CHAMAMENTO NA INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO:

O Caso dos Enfermeiros Portugueses nas Estruturas
Residenciais para Idosos

Mara Raquel Esteves de Andrade

Orientador: Prof. Doutor Miguel Pereira Lopes

Coorientador: Prof. Doutor Jaime Fonseca

Dissertação para Obtenção de Grau de Mestre em
Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Lisboa 2016

VALORIZAMOS PESSOAS



A INFLUÊNCIA DO CHAMAMENTO NA INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO:

O Caso dos Enfermeiros Portugueses nas
Estruturas Residenciais para Idosos

Mara Raquel Esteves de Andrade

Orientador: Prof. Doutor Miguel Pereira Lopes

Coorientador: Prof. Doutor Jaime R. S. Fonseca

Dissertação para Obtenção de Grau de Mestre em Políticas de
Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Lisboa 2016

"True success is not just getting what you want in life - it's liking what you get."

(Hall & Chandler, 2005:173)

AGRADECIMENTOS

Com admiração e reconhecimento: aos meus orientadores, Prof. Doutor Miguel Pereira Lopes e Prof. Doutor Jaime Fonseca, por, desde o primeiro momento, me terem ensinado, apoiado e motivado. Foi um orgulho e uma bênção poder trabalhar e aprender com profissionais tão competentes e dedicados.

Aos meus pais, por me orientarem em todas as etapas da minha vida, por me direcionarem para os melhores caminhos, por me ensinarem que só com amor e dedicação se alcançam bons resultados.

Aos meus irmãos por estarem sempre presentes, pela força e motivação que me deram.

Ao Mário pelo amor, pela amizade, pela paciência, pela ajuda e pela calma que sempre me transmitiu. Por me mostrar diariamente que o amor é eterno dentro de cada momento.

A todos os meus professores do ISCSP, por me terem ensinado tanto ao longo dos dois anos de mestrado, com o seu profissionalismo e sabedoria.

Aos meus colegas enfermeiros que colaboraram com as suas respostas, permitindo que esta investigação fosse possível.

A todos os meus colegas, especialmente ao Pedro Ferreira, Rosário Cramez, João Antunes e Yanina Vereda e a todos os amigos que caminharam comigo nesta etapa.

E a todos os que têm o privilégio de conhecer e exercer diariamente o seu chamamento.

RESUMO

Com uma população portuguesa cada vez mais envelhecida, há necessidade acrescida de Estruturas Residenciais (ERI) para Idosos mais dotadas de recursos físicos, materiais e humanos capacitados a responder às especificidades e fragilidades da mesma. Apesar dos cuidados aos idosos serem vistos como uma carreira de baixo estatuto e ainda persistir muito preconceito em relação à pessoa idosa, tem-se verificado que os enfermeiros que exercem funções nas ERI são altamente comprometidos com o seu trabalho, descrevendo a sua prática de enfermagem com um sentimento de orgulho e realização profissional. Nesse âmbito, este estudo pretendeu averiguar se os enfermeiros portugueses a exercer funções nas ERI percebiam a sua ocupação profissional como um chamamento, se tinham intenção de permanência nos cuidados aos idosos e qual a relação entre estas variáveis. Verificou-se que a maioria dos enfermeiros via a sua ocupação profissional como um chamamento e não tinha intenção de permanência na função. No entanto, ao confirmar a relação entre as variáveis, concluiu-se que, dos enfermeiros que tinham chamamento, a maioria tinha intenção de permanência na função de cuidados aos idosos, sendo principalmente profissionais mais velhos e com mais experiência. Estas conclusões podem ser um contributo valioso na gestão e retenção de recursos humanos.

PALAVRAS-CHAVE: chamamento, intenção de permanência, enfermeiros, estruturas residenciais para idosos.

ABSTRACT

With the Portuguese population getting gradually older, there is increased need for Nursing Homes more endowed with physical resources, supplies and skilled professionals ready to answer to the specificities and instabilities of it. Despite the carefulness for the elderly being seen as a low-status career and although there is still a lot of prejudice against the elderly, it was found that nurses who had functions in the Nursing Homes were highly committed to their work, describing their nursing practice with a sense of professional pride and professional achievement. In that context, this study intended to verify whether Portuguese nurses serving the Nursing Homes perceived their occupation as a calling, if they had any intention to stay in the care of the elder and what was the relation between these two variables. It was found that most nurses saw this occupation as a calling and had no intention to remain in the function. However, while confirming the relationship between the two variables, it was determined that, from the nurses who had calling, most intended to stay on the function, being mostly older professionals and with more years of experience. These conclusions can be a valuable contribution to the management and retention of human resources.

KEYWORDS: calling, intended to stay, nurses, nursing homes.

ÍNDICE

Índice de Tabelas.....	XIII
Índice de Figuras	XIII
1. INTRODUÇÃO	1
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
2.1. ESTRUTURAS RESIDENCIAIS PARA IDOSOS (ERI).....	3
2.2. CHAMAMENTO	4
2.2.1. Chamamento dos enfermeiros	5
2.3. INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA	6
3. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	9
3.1. AMOSTRA.....	9
3.2. PROCEDIMENTOS	10
3.3. MEDIDAS E INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS.....	10
3.4. TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS	13
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	15
4.1. CONSISTÊNCIA INTERNA	15
4.2. ESTIMAÇÃO DOS MODELOS DE CLASSES LATENTES.....	17
4.2.1. Chamamento	17
4.2.2. Intenção De Permanência.....	25
4.3. RELAÇÃO ENTRE CHAMAMENTO E INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA.....	28
4.4. IDENTIFICAÇÃO DOS DETERMINANTES DO CHAMAMENTO.....	29
4.5. IDENTIFICAÇÃO DOS DETERMINANTES DA INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA.....	29
4.6. MODELO PROPOSTO	31
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	33
6. CONCLUSÕES	35
6.1. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
6.2. LIMITAÇÕES DO ESTUDO	36
6.3. ESTUDOS FUTUROS	36
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
8. Anexos	41

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 - ESCALA DO CHAMAMENTO	11
TABELA 2 - ESCALA DE INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA.....	12
TABELA 3 - CONSISTÊNCIA INTERNA DA ESCALA DO CHAMENTO	16
TABELA 4 - CONSISTÊNCIA INTERNA DA ESCALA DE INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA	16
TABELA 5 - ESTIMATIVAS DOS PARÂMETROS DO MODELO COM DUAS CLASSES LATENTES (CHAMAMENTO) .	18
TABELA 6 - PERFIS DO CHAMAMENTO	22
TABELA 7 - CARACTERIZAÇÃO DOS INDIVÍDUOS (CHAMAMENTO).....	24
TABELA 8 - PERFIS DE INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA	26
TABELA 9 - CARACTERIZAÇÃO DOS INDIVÍDUOS (INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA).....	27
TABELA 10 - RELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS CHAMAMENTO * INT PERMANÊNCIA	28

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 - MODELO DE ANÁLISE	12
FIGURA 2 - VALORES DE AIC3 PARA OS MODELOS SEGUNDO O CHAMAMENTO.....	17
FIGURA 3 - VALORES DE AIC3 PARA OS MODELOS SEGUNDO A INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA	25
FIGURA 4 - MODELO PROPOSTO	31

1 INTRODUÇÃO

Em Portugal, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística, no ano de 2014 o índice de envelhecimento da população era de 141,3, o que significava que, por cada 100 jovens, existiam 141,3 idosos. Para o ano 2030, estima-se que o número de idosos será o dobro do dos jovens até aos 15 anos e quase o triplo em 2050 (Conselho Económico e Social, 2013). Este crescente envelhecimento da população idosa, com múltiplas patologias e polimedicada, coloca em evidência a procura acrescida de respostas de apoio a este grupo-alvo, repercutindo a aquisição de profissionais de saúde com formação específica e aptidão para cuidar de uma população tão fragilizada (Conselho Económico e Social, 2013; Carlson, Ramgard, Bolmsjo & Bengtsson, 2014; Ordem dos Enfermeiros, 2015).

No entanto, na sociedade portuguesa prevalece um pensamento baseado em discriminação em relação ao idoso, existindo estudos que descrevem o cuidado geriátrico como uma escolha de carreira de baixo estatuto (Conselho Económico e Social, 2013; Carlson et al., 2014). A crescer a isso, o sentimento de solidão no trabalho diário, as precárias condições de trabalho, a falta de liderança de suporte e a insuficiência de recursos económicos e humanos, são descritos como sendo os fatores de maior dificuldade no exercício profissional dos enfermeiros afetando, negativamente, a intenção de permanência dos mesmos nas Estruturas Residenciais para Idosos (ERI) (Carlson et al., 2014; McGilton, Boscart, Brown & Bowers, 2014).

Ainda assim, verificou-se que os enfermeiros que se dedicam aos cuidados de idosos, são altamente comprometidos com o seu trabalho, descrevendo a sua prática de enfermagem quotidiana com um sentimento de orgulho profissional (Fagermoen, 1997; Ellenbecker, Porell, Samia, Byleckie & Milburn, 2008; Johnson et al., 2012). Verificou-se ainda que para alguns enfermeiros, as próprias experiências pessoais eram potenciadoras de significado ou propósito de vida para trabalhar com pessoas idosas, fortalecendo a sua intenção de permanência nos cuidados geriátricos (McGilton et al., 2014). Este propósito de vida vai de encontro a um tipo de ocupação profissional abordada no estudo de Wrzesniewski, Rozin & Schwart (1997) e definida como um chamamento, sendo com base nessa mesma noção que, no presente estudo, se irá investigar se os enfermeiros nas ERI percebem ou não a sua ocupação profissional como um chamamento. Verificou-se também

que o chamamento poderia evitar o aparecimento da intenção dos enfermeiros de abandonar a organização (Esteves & Lopes, 2016). Neste âmbito formula-se a seguinte questão de investigação: será que existe uma relação entre o sentido de chamamento e a intenção de permanência dos enfermeiros nas estruturas residenciais para idosos? Nesse seguimento, os objetivos do presente estudo são: I) verificar se os enfermeiros nas estruturas residenciais para idosos sentem a sua ocupação profissional como um chamamento; II) verificar se os enfermeiros nas ERI têm intenção de permanência na função; III) Identificar os determinantes da variável chamamento; IV) Identificar os determinantes da variável intenção de permanência; V) analisar em que medida a perceção da ocupação profissional como um chamamento está associada com a intenção de permanência, em enfermeiros nos cuidados aos idosos.

2 ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Apresentam-se de seguida os conceitos chave teóricos associados à temática em causa, predisponente à consecução das hipóteses.

2.1 ESTRUTURAS RESIDENCIAIS PARA IDOSOS (ERI)

O progressivo envelhecimento demográfico tem sido um fenómeno marcante na sociedade hodierna (Conselho Económico e Social, 2013). Sendo um processo biológico, psicológico e social, o aumento da longevidade nem sempre tem estado alinhado com o nível de bem-estar e o grau de autonomia que permite à pessoa idosa uma vida de acordo com as suas necessidades e expectativas. Tornou-se, por isso, frequente a necessidade de recurso a respostas sociais, onde se incluía a integração em ERI (Manual de Processos-chave, 2012). Estrutura Residencial para Idosos pode ser definida como sendo o estabelecimento para alojamento coletivo, de utilização temporária ou permanente, para pessoas idosas ou outras em situação de maior risco de perda de independência e/ou de autonomia, em que seja prestado apoio social e cuidados de saúde (Conselho Económico e Social, 2013). No ano 2014 a capacidade de resposta nas cerca de 2315 ERI existentes em Portugal, era de 89 666 utentes. Desses, cerca de 80% tinham 75 ou mais anos, o que traduzia uma institucionalização da população idosa em idades bastante avançadas (Carta Social, 2014). Com o aumento da esperança média de vida, os residentes nas ERI, além de idade avançada, tinham elevado nível de dependência, alargado número de patologias e estavam polimedicados (Ordem dos Enfermeiros, 2015). Neste domínio, os enfermeiros têm representado uma considerável componente da força de trabalho, desempenhando um papel fundamental na prestação de cuidados de qualidade, direcionando os seus esforços na resposta à satisfação das necessidades holísticas da pessoa idosa, promovendo qualidade de vida aos utentes (Ordem dos Enfermeiros, 2015). Estudos mostram que em ambientes promotores de boas práticas de enfermagem, as taxas de mortalidade dos utentes são mais baixas e há menos complicações da saúde dos mesmos (Choi, J., Flynn, L., & Aiken, L. H., 2011).

No entanto, na sociedade portuguesa prevalece um pensamento baseado em discriminação em relação ao idoso, existindo estudos que descrevem o cuidado geriátrico como uma escolha de carreira de baixo estatuto (Conselho Económico e Social, 2013;

Carlson et al., 2014). A crescer a isso, o sentimento de solidão no trabalho diário, as precárias condições de trabalho, a falta de liderança de suporte e a insuficiência de recursos económicos e humanos, são descritos como sendo os fatores de maior dificuldade no exercício profissional dos enfermeiros afetando, negativamente, a intenção de permanência dos mesmos nas Estruturas Residenciais para Idosos (ERI) (Carlson et al., 2014; McGilton, et al., 2014).

Apesar disso, os enfermeiros que se dedicavam ao cuidado de idosos, refletiam um sentimento de orgulho na profissão, sugerindo uma forte identidade profissional, intimamente relacionada com o que significava ser e agir como um enfermeiro na prática diária (Fagermoen, 1997; Ellenbecker et al., 2008).

Nesta fase, considerou-se importante verificar de que forma este sentimento de orgulho e dedicação nos cuidados aos idosos poderia corresponder a um chamamento dos enfermeiros para essa função, apesar de não se ter verificado na pesquisa científica nenhum estudo que abordasse o chamamento dos enfermeiros nas ERI. Assim, analisou-se em primeira instância o conceito de chamamento, sendo de seguida apresentadas algumas noções do chamamento dos enfermeiros.

2.2 CHAMAMENTO

A noção de chamamento teve a sua origem no século XVI com a Reforma Protestante, desenvolvendo-se no âmbito das visões neoclássica e moderna (Bunderson & Thompson 2009; Duffy & Dik, 2013).

A visão neoclássica incluía as perspetivas religiosas e espirituais: na religiosa, a pessoa era “chamada” por Deus para prestar um bem social (Weber, 1930); na espiritual, o chamamento era visto como algo transcendente, fruto do destino, numa paixão por uma causa ou dever social. Envolve profunda dedicação e diligência, apesar do sacrifício pessoal e profissional que exigia (Bunderson & Thompson 2009).

Na visão moderna do chamamento, verificaram-se estudos essencialmente na perspetiva de autorrealização e perspetiva espiritual. Na autorrealização, o foco estava no indivíduo, deixando de lado a intenção pró-social – o chamamento estaria mais direcionado para a construção de identidade e promoção da carreira (Hirschi 2011). Na perspetiva espiritual, o chamamento era definido como um propósito de vida, agregando a realização pessoal com o valor social (Elangovan, Pinder & McLean, 2010). Dentro desta perspetiva,

alguns autores referiam que a ocupação profissional do indivíduo podia ser classificada como sendo um emprego, carreira ou chamamento (Bellah, Sullivan, Tipton, Madsen & Swindler, 1996; Wrzesniewski et al., 1997; Wrzesniewski, 2003). Para estes, quem sentia a sua ocupação profissional como um emprego, estava mais interessado nos benefícios materiais do mesmo, sendo os seus maiores interesses extrínsecos à vida profissional. Por outro lado, quem via a ocupação como carreira, investia bastante na atividade e no local de trabalho, refletindo poder profissional e elevada autoestima. Por fim, para as pessoas que viam a sua ocupação profissional como um chamamento, a ocupação profissional era inseparável da vida pessoal exercendo-a, não pelos benefícios monetários ou de carreira, mas por um bem maior (utilidade para a sociedade) e pelo prazer que adviria para o próprio. Nesse tipo de ocupação profissional, Morse & Weiss (1955) verificaram que os trabalhadores, mesmo que tivessem dinheiro suficiente para se sustentar, continuariam a trabalhar, referindo um desejo de fazer parte da sociedade, como um propósito de vida. Os colaboradores que viam a sua ocupação como um chamamento, amavam a sua atividade e esforçavam-se por fazer do mundo um lugar melhor (Wrzesniewski et al., 1997).

Alguns autores defendiam que os indivíduos podiam estar em três situações: sem chamamento (não sente a ocupação como um chamamento), com chamamento correspondido (vê apenas a sua ocupação atual como um chamamento), ou sem chamamento correspondido (tem um ou mais chamamentos, que não correspondem à atual ocupação (Berg, Grant & Johnson, 2010). Estudos mostraram que as pessoas que têm o sentido de chamamento correspondido, reportam melhores atitudes profissionais, mais autonomia e maior satisfação (Wrzesniewski et al., 1997). Além disso, refletia-se no aumento do engajamento (Cardador, Dane & Pratt, 2011; Hirschi, 2012), satisfação com a ocupação (Duffy, Bott, Allan, Torrey & Dik, 2012), crescimento pessoal (Duffy, Douglass, Autin & Allan, 2014) e satisfação com a vida (Hirschi & Hermann, 2012).

2.2.1 Chamamento dos enfermeiros

O chamamento dos enfermeiros foi definido por Raatikainen (1997) como um desejo de servir as necessidades dos outros, de acordo com os altos valores da atividade ou da profissão. Alguns estudos mostraram que a decisão de praticar o cuidado ao idoso era verificada como uma escolha consciente de carreira, descrita com um sentimento de orgulho profissional, sugerindo que os enfermeiros desenvolviam uma forte identidade

profissional, intimamente relacionada com o que significava ser e agir como um enfermeiro na prática diária (Fagermoen, 1997; Ellenbecker et al., 2008). Na sua investigação, Skar (2009) verificou que os enfermeiros nos cuidados aos idosos demonstravam um forte senso de autonomia, confiança e conhecimento para atuar, numa visão holística e centrada na pessoa. Quando comprometidos com a profissão e, vendo a sua ocupação profissional como um chamamento, os enfermeiros demonstravam bons conhecimentos científicos acerca do processo de saúde e doença, preocupavam-se com o bem-estar do utente, viam a sua ocupação como enriquecedora e eram altamente eficientes e motivados (Raatikainen, 1997). Verificou-se, ainda que, para alguns enfermeiros, as próprias experiências pessoais haviam sido potenciadoras de significado ou propósito de vida, o que os motivava a trabalhar com pessoas idosas, fortalecendo a sua intenção de permanência nos cuidados geriátricos (McGilton et al., 2014).

Tais conceitos iriam de encontro ao estudo de Wrzesniewski et al. (1997) onde, na ocupação profissional vista como um chamamento, a autora referia que as pessoas reportavam melhores atitudes profissionais, mais autonomia e maior satisfação, sendo a vida profissional inseparável da vida pessoal, com intenção social de benefício para o bem comum.

No entanto, apesar da sua apreciação de autonomia profissional, os enfermeiros nos cuidados aos idosos demonstravam um sentimento de solidão no trabalho diário (Carlson et al., 2014). Equilibrar independência e solidão era uma característica única nos cuidados a idosos e a capacidade de lidar com esse equilíbrio exigia vários anos de experiência, dedicação e resiliência (Johnson, Cowin, Wilson & Young, 2012). Essa característica de trabalho exigente e solitário ia de encontro à dos profissionais estudados por Bunderson e Thompson (2009), sugerindo que estes enfermeiros demonstravam um grande nível de dedicação e sacrifício, evidenciando forte capacidade de resiliência.

No âmbito desta linha teórica surge a primeira hipótese de análise:

Hipótese 1: Os enfermeiros nas ERI vêm a sua ocupação profissional como um chamamento.

2.3 INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA

Enquanto que a intenção de saída apelava às influências negativas da retenção dos enfermeiros na profissão, a intenção de permanência focava-se nos fatores que facilitavam a

sua retenção (Wang, Tao, Ellenbecker & Liu, 2012). Assim, para este estudo, foi escolhida a intenção de permanência, dada a variável ser um conceito que apela à intenção de estar, permanecer na função.

A intenção de permanência, foi definida como o objetivo de um colaborador permanecer, a longo prazo, na atual organização (Price, 2001) e ocupação ou função profissional (Johari, Yean, Adnan, Yahya & Ahmad, 2012). Por seu lado, a intenção de permanência dos enfermeiros, foi definida como a decisão dos enfermeiros permanecerem na profissão até se reformarem (Wang et al., 2012).

Na sua investigação, Tummers, Groeneveld & Lankhaar (2013) verificaram que a maioria dos enfermeiros holandeses, a exercer funções em ERI, tinham intenção de permanência nos cuidados geriátricos. No entanto, o insuficiente desenvolvimento e oportunidades de carreira seriam as razões pelas quais os mesmos tinham intenção de abandonar a organização. Em outros estudos (Carlson et al., 2014; McGilton et al., 2014), fatores como o sentimento de solidão no trabalho diário, as precárias condições de trabalho, a falta de liderança de suporte e a insuficiência de recursos económicos e humanos, têm sido descritos como sendo os fatores de maior dificuldade no exercício profissional afetando, negativamente, a intenção de permanência dos enfermeiros nas ERI.

Por outro lado, alguns aspetos-chave que se destacaram no trabalho profissional dos enfermeiros, fortalecendo a intenção dos mesmos de permanecer na função foram: as práticas de liderança (Cowden, Cummings & Profetto-Mcgrath, 2011), o estabelecimento de relações significativas e de longo prazo com utentes e funcionários, as habilidades técnicas específicas, as oportunidades de aprendizagem, o desenvolvimento profissional, a autonomia (Carlson et al., 2014; McGilton et al., 2014), a planificação flexível do trabalho, as cargas de trabalho razoáveis, o recebimento de pagamento e benefícios adequados (Tourangeau et al., 2014) o bom ambiente de trabalho (Tummers et al., 2013) e o comprometimento com a ocupação profissional (Wang et al., 2012). Além disso, fatores como a idade do enfermeiro, satisfação profissional, natureza de trabalho centrado na pessoa, influenciariam também a escolha do exercício profissional na área do cuidado ao idoso (McGilton et al., 2014) afetando, positivamente, a intenção de permanência na ocupação profissional. Surge naturalmente a seguinte hipótese, relativa à intenção de permanência:

Hipótese 2: Os enfermeiros nas ERI têm intenção de permanência na função.

Verificou-se ainda, em enfermeiros e assistentes de enfermagem a trabalhar em hospitais, que o chamamento funcionava como um mecanismo de fazer face aos desafios diários, prevenindo o aparecimento da intenção de abandono da organização (Esteves & Lopes, 2016). Além disso, tanto em estudos de chamamento (Raatikainen, 1997), como em estudos de intenção de permanência (Carlson et al., 2014; McGilton et al., 2014), verificaram-se algumas características comuns dos enfermeiros nas ERI, como sendo, motivação, desenvolvimento profissional e autonomia na prática diária, pelo que se acredita que possa haver relação entre o chamamento e a intenção de permanência dos mesmos. Este enquadramento teórico, leva à formulação de uma última hipótese de análise:

Hipótese 3: O sentido de chamamento está positivamente relacionado com a intenção de permanência dos enfermeiros nas ERI.

3 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Neste estudo exploratório, é utilizada uma abordagem de metodologia quantitativa, uma vez que usámos duas escalas de medida ordinal: uma para medir o chamamento e outra para medir a intenção de permanência (Sousa & Batista, 2011:71).

3.1 AMOSTRA

No ano 2014, existiam 52576 enfermeiros de cuidados gerais a exercer funções no nosso país, sendo que a maioria se concentrava nas cidades de Lisboa e Porto (Ordem dos Enfermeiros, 2015). O número de enfermeiros a exercer funções nas ERI não é conhecido. No entanto, no ano 2014, existiam 2315 ERI em Portugal, com um total de 89 666 utentes (Carta Social, 2014) onde, em cada uma, deveria existir um enfermeiro por cada 40 idosos não dependentes, ou um enfermeiro por cada 20 idosos dependentes. Sendo que o grau de dependência abrange perto de 50% dos utentes e, esperando que os rácios de pessoal sejam cumpridos, estima-se que haja mais de 3 mil enfermeiros a exercer funções nestas estruturas, em Portugal Continental.

A população, de dimensão desconhecida, é constituída pelos enfermeiros em Portugal Continental a exercer funções em ERI com capacidade de resposta para, no mínimo, 20 utentes. Das 2315 ERI existentes em Portugal Continental, 1500 tinham capacidade de resposta para, pelo menos, 20 utentes.

O pedido foi dirigido ao Presidente ou Proprietário da Instituição, solicitando autorização para aplicação do questionário e respetivo envio do link a cada enfermeiro, reforçando que as respostas eram anónimas e os dados confidenciais. Informou-se, ainda, que os resultados do estudo podiam ser posteriormente facultados, se a Instituição assim o entendesse.

3.2 PROCEDIMENTOS

Foi consultada a Carta Social do ano 2014, onde constavam as ERI existentes em Portugal Continental, sendo verificada a capacidade de resposta e o contacto de e-mail. Os questionários foram geridos pelo SurveyMonkey, sendo o link disponibilizado para que os enfermeiros pudessem responder. Através dos dados obtidos, foi constituída a base de dados no Statistical Package for Social Sciences – SPSS (versão 23).

3.3 MEDIDAS E INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS

Com o instrumento de recolha, foram recolhidos dados primários, sendo estes definidos como "informações que o investigador obtém diretamente através da conceção e aplicação de inquéritos" (Sousa & Batista, 2011:71).

No total foram enviados 1500 questionários, correspondendo ao total das ERI com capacidade de resposta para pelo menos 20 utentes, existentes em Portugal Continental. Inicialmente obtivemos uma amostra aleatória por clusters, cada cluster um concelho, com probabilidades proporcionais. No entanto, como a taxa de amostragem foi inferior à desejada, para obter uma amostra representativa, acabámos por enviar aos restantes, depois da ineficácia do follow-up. O período de recolha de respostas decorreu de março a maio de 2016. No total obtiveram-se 290 respostas, estando as 290 completas somente na primeira parte do questionário – chamamento – e 260 completas com as três partes do questionário – chamamento, intenção de permanência e dados demográficos.

Chamamento. Para avaliar o chamamento, foi utilizada a escala desenvolvida por Wrzesniewski et al. (1997). Esta escala foi escolhida por ter bons indicadores psicométricos, sendo a confiabilidade interna, baseada no alfa de Cronbach, de 0.72. Este valor não constava no estudo original, sendo verificado no estudo de Cardador, Dane & Pratt (2011). Como a escala não era na língua nativa da população, foi submetida a um processo de tradução-retroversão, para converter de inglês para português. A escala (Tabela 1) é constituída por 18 itens, todos medidos numa escala tipo Likert de 4 categorias, em que 1 corresponde a "discordo totalmente" e 4 a "concordo totalmente".

Tabela 1 - Escala do Chamamento

1 - Considero o meu trabalho gratificante.
2 - Estou desejoso(a) de me reformar.
3 - O meu trabalho faz do mundo um lugar melhor.
4 - Tenho plena noção do dia da semana em que estamos e antecipo bastante o fim-de-semana. Eu sou dos que dizem “Graças a Deus que é sexta-feira!”
5 - Tenho tendência a levar o meu trabalho comigo quando vou de férias.
6 - Espero estar num emprego de nível superior daqui a cinco anos.
7 - Escolheria novamente a minha vida profissional atual se tivesse a oportunidade.
8 - Sinto-me no controlo da minha vida profissional.
9 - Gosto de falar sobre o meu trabalho com outras pessoas.
10 - Vejo o meu trabalho em primeiro lugar como um trampolim para outros trabalhos.
11 - A minha principal razão para trabalhar é financeira – para sustentar a minha família e o meu estilo de vida.
12 - Espero estar a fazer o mesmo trabalho daqui a cinco anos.
13 - Se eu tivesse estabilidade financeira continuaria a trabalhar em algo semelhante ao que faço hoje, mesmo que deixasse de ser pago.
14 - Não penso muito sobre o trabalho quando não estou a trabalhar.
15 - Vejo o meu trabalho como uma necessidade de vida, tal como respirar ou dormir.
16 - Nunca levo trabalho para casa comigo.
17 - O meu trabalho é uma das coisas mais importantes da minha vida.
18 - Não encorajaria jovens a seguir o meu tipo de trabalho.

Intenção de permanência. Para avaliar a intenção de permanência foi utilizada a escala de Wang et al. (2012), tendo sido ajustada ao estudo em causa, através da substituição de intenção de permanência na profissão, para intenção de permanência na função. Esta escala foi escolhida por ter bons indicadores psicométricos, sendo a confiabilidade interna, baseada no alfa de Cronbach, de 0.785. Como a escala não era na língua nativa da população, foi submetida a um processo de tradução-retroversão, para converter de inglês para português. A escala (Tabela 2) é constituída por 6 itens, medidos

numa escala tipo Likert de 4 categorias, em que 1 corresponde a "discordo totalmente" e 4 a "concordo totalmente".

Tabela 2 - Escala de Intenção de Permanência

19 - Pretendo permanecer no trabalho atual como enfermeiro nos cuidados aos idosos.
20 - Considero mudar de serviço assim que haja outra oportunidade de emprego.
21 - Não procuro ativamente um novo emprego que não seja nos cuidados geriátricos.
22 - Nunca pensei em desistir dos cuidados aos idosos.
23 - Não tenho intenção de procurar um novo emprego que não seja nos cuidados aos idosos, no próximo ano.
24 - Vou considerar sair da área dos idosos no futuro.

As variáveis demográficas incluídas foram a idade, género, estado civil, escolaridade, anos de experiência profissional, anos na atual ocupação, horário (part-time ou full-time), rendimento mensal bruto, tipo (com ou sem fins lucrativos) e setor (público, público/privado, privado) de atividade e região do país (norte, centro ou sul).

Neste âmbito, surgiu o seguinte modelo de análise (Figura 1):

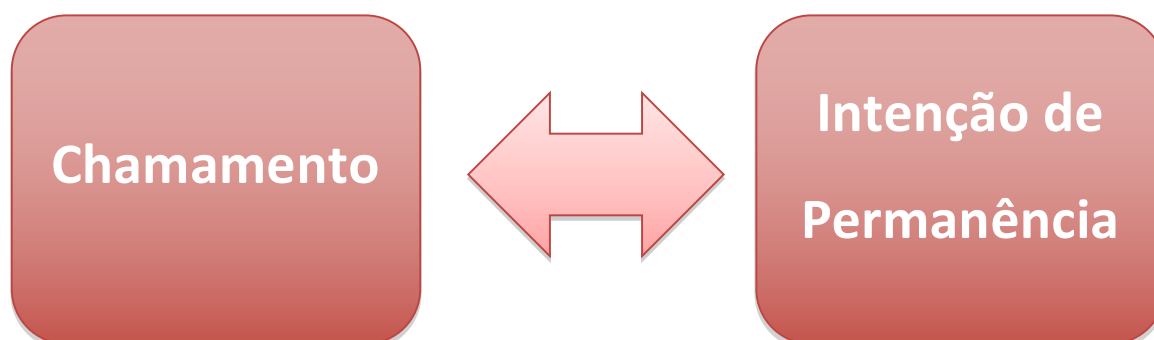


Figura 1 - Modelo de Análise (Baseado em Wrzesniewski et al. (1997) e Wang et al.(2012))

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

A análise iniciou-se com o estudo da validade interna das medidas usadas, através do alfa de Cronbach. A seguir, por as variáveis *Chamamento* e *Intenção de Permanência* serem variáveis latentes (não observadas), multidimensionais, foram determinadas à custa de 18 e 6 variáveis observadas, respetivamente. Para a sua obtenção usaram-se técnicas de clustering, nomeadamente através da estimação dos modelos de classes latentes (Fonseca & Cardoso, 2007; Fonseca & Ramos, 2014; Neves & Fonseca, 2015; Fonseca, 2015; Fonseca, Ramos, Santos & Fonseca, 2015), utilizando para o efeito o software LatentGOLD 5.0.

Após obtenção destas novas variáveis, avaliou-se a relação entre elas, aplicando para o efeito o teste Qui-quadrado e a medida de associação Phi de Cramer, utilizando o software SPSS 23.0. O mesmo programa foi utilizado para aplicação de outros testes de hipóteses, análise de correlação e modelos de regressão.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Começou-se pelo estudo da consistência interna dos dados, de seguida apresentaram-se os resultados da estimação dos modelos de classes latentes, através dos quais foram calculados os perfis de chamamento e intenção de permanência. Depois, será verificada a relação entre chamamento e intenção de permanência e será feita a identificação dos determinantes do chamamento e intenção de permanência. Por último serão analisados os dados demográficos obtidos.

4.1 CONSISTÊNCIA INTERNA

Tendo em vista a resolução do modelo acima identificado, a análise de dados começou por investigar a consistência interna dos mesmos. Segundo a propriedade conhecida por consistência interna da escala, o α de Cronbach pode ser interpretado como coeficiente médio de todas as estimativas de consistência interna que se obteriam se todas as divisões possíveis da escala fossem feitas (Cronbach,1951). Por outro lado, segundo Maroco (2007), um instrumento ou teste é classificado como tendo fiabilidade ideal quando α é igual ou superior a 0.7. Assim, podemos concluir que os inquiridos foram coerentes nas respostas às questões que constam das Tabelas 1 e 2, uma vez que todos os valores de α são superiores a 0.7 (Tabela 3 e 4).

Tabela 3 - Consistência Interna da Escala do Chamamento

Variáveis	Cronbach's Alpha
1. Considero o meu trabalho gratificante.	,710
2. Estou desejoso(a) de me reformar.	,723
3. O meu trabalho faz do mundo um lugar melhor.	,721
4. Tenho plena noção do dia da semana em que estamos e antecipo bastante o fim-de-semana. Eu sou dos que dizem "Gracas a Deus que é	,718
5. Tenho tendência a levar o meu trabalho comigo quando vou de férias.	,741
6. Espero estar num emprego de nível superior daqui a cinco anos.	,726
7. Escolheria novamente a minha vida profissional atual se tivesse a	,720
8. Sinto-me no controlo da minha vida profissional.	,719
9. Gosto de falar sobre o meu trabalho com outras pessoas.	,716
10. Vejo o meu trabalho em primeiro lugar como um trampolim para outros	,754
11. A minha principal razão para trabalhar é financeira – para sustentar a minha família e o meu estilo de vida.	,721
12. Espero estar a fazer o mesmo trabalho daqui a cinco anos.	,705
13. Se eu tivesse estabilidade financeira continuaria a trabalhar em algo semelhante ao que faco hoje. mesmo que deixasse de ser pago.	,701
14. Não penso muito sobre o trabalho quando não estou a trabalhar.	,754
15. Vejo o meu trabalho como uma necessidade de vida, tal como respirar	,725
16. Nunca levo trabalho para casa comigo.	,739
17. O meu trabalho é uma das coisas mais importantes da minha vida.	,711
18. Não encorajaria jovens a seguir o meu tipo de trabalho.	,723

Tabela 4 - Consistência Interna da Escala de Intenção de Permanência

Variáveis	Cronbach's Alpha
19. Vou considerar permanecer no trabalho atual como enfermeiro nos	,798
20. Considero mudar de serviço se aparecer outra oportunidade de	,826
21. Não procuro ativamente um novo emprego que não seja nos cuidados	,806
22. Nunca pensei em desistir dos cuidados aos idosos.	,806
23. Não tenho intenção de procurar um novo emprego que não seja nos cuidados aos idosos. no próximo ano.	,789
24. Vou considerar sair da área dos cuidados aos idosos no futuro.	,820

4.2 ESTIMAÇÃO DOS MODELOS DE CLASSES LATENTES

As variáveis *Chamamento* e *Intenção de Permanência* são variáveis latentes (não observadas), tendo sido usadas para a sua medição, respetivamente, 18 (Tabela 1) e 6 (Tabela 2) variáveis. Os modelos de classes latentes vão permitir a obtenção dessas duas variáveis latentes, usando para a seleção do modelo o critério de informação AIC₃, porque as variáveis são todas categorizadas (Fonseca e Cardoso, 2007).

4.2.1 Chamamento

Através da estimação de modelos de classes latentes foram seleccionadas duas classes, porque na ausência de maximização do critério, o gráfico dos valores do mesmo apresenta um "cotovelo" (Figura 2) na solução com duas classes (Tabela 5) (Petras & Masyn, 2010).

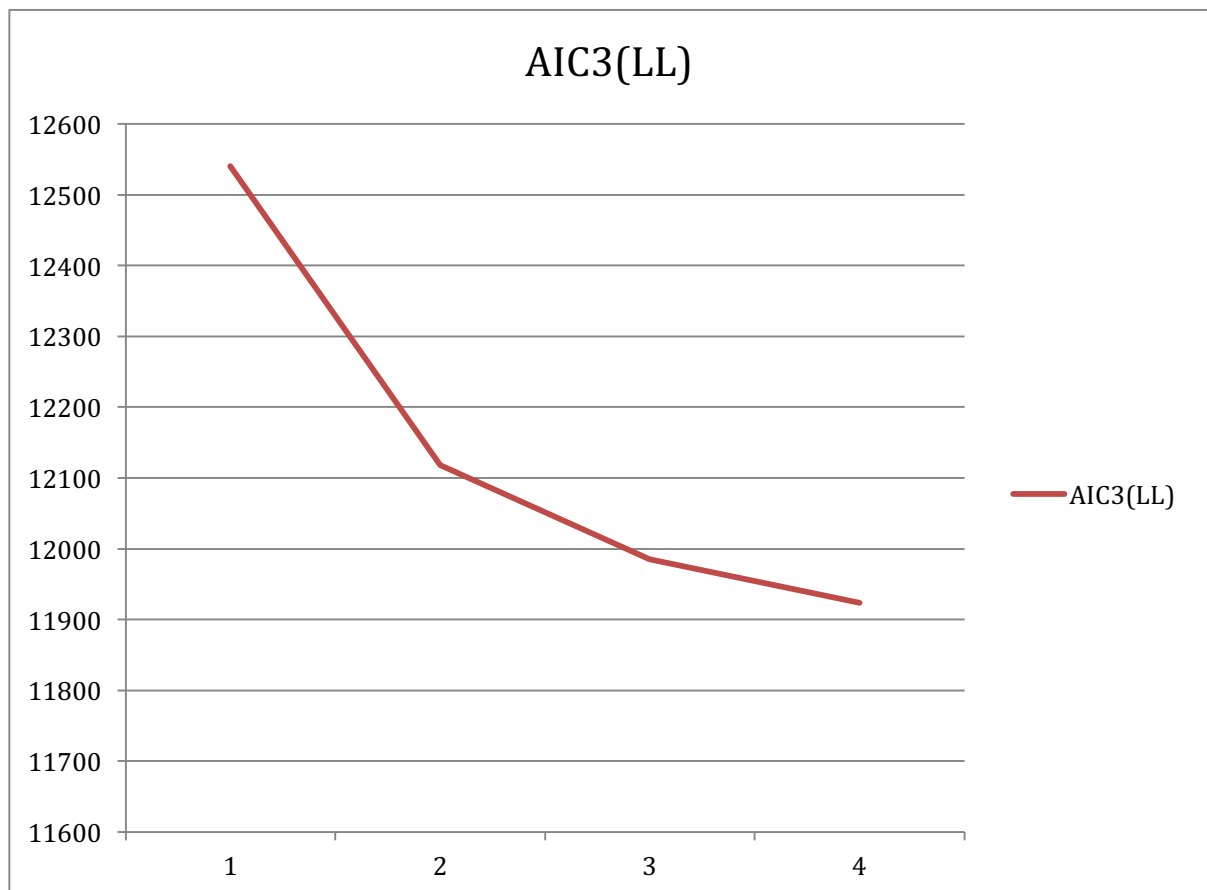


Figura 2 - Valores de AIC3 para os Modelos segundo o Chamamento

Tabela 5 - Estimativas dos Parâmetros do Modelo com Duas Classes Latentes (Chamamento)

	Classe 1	Classe 2
Dimensão relativa das Classes	0,5449	0,4551
Indicadores		
1. Considero o meu trabalho gratificante.		
Discordo totalmente	0,0001	0,0454
Discordo moderadamente	0,0019	0,0886
Concordo moderadamente	0,1832	0,6444
Concordo totalmente	0,8147	0,2216
2. Estou deseioso(a) de me reformar.		
Discordo totalmente	0,0177	0,0546
Discordo moderadamente	0,0527	0,1036
Concordo moderadamente	0,2099	0,2639
Concordo totalmente	0,7197	0,5779
3. O meu trabalho faz do mundo um lugar melhor.		
Discordo totalmente	0,0013	0,0363
Discordo moderadamente	0,0129	0,0907
Concordo moderadamente	0,3365	0,5897
Concordo totalmente	0,6493	0,2833
4. Tenho plena noção do dia da semana em que estamos e antecipo bastante o fim-de-semana. Eu sou dos que dizem "Graças a Deus que é sexta-feira!"		
Discordo totalmente	0,0202	0,1273
Discordo moderadamente	0,1278	0,3167
Concordo moderadamente	0,3871	0,3775
Concordo totalmente	0,4648	0,1784
5. Tenho tendência a levar o meu trabalho comigo quando vou de férias		
Discordo totalmente	0,1583	0,2121
Discordo moderadamente	0,2195	0,2449
Concordo moderadamente	0,3992	0,3707
Concordo totalmente	0,2231	0,1724
6. Espero estar num emprego de nível superior daqui a cinco anos.		
Discordo totalmente	0,1294	0,421
Discordo moderadamente	0,2939	0,3679
Concordo moderadamente	0,352	0,1695
Concordo totalmente	0,2247	0,0416

Tabela 5 - Estimativas dos Parâmetros do Modelo com Duas Classes Latentes (Chamamento)-Continuação.

	Classe 1	Classe 2
Dimensão relativa das Classes	0.5449	0.4551
7. Escolheria novamente a minha vida profissional atual se tivesse a oportunidade.		
Discordo totalmente	0,0546	0,268
Discordo moderadamente	0,1046	0,2232
Concordo moderadamente	0,3246	0,3009
Concordo totalmente	0,5162	0,2079
8. Sinto-me no controlo da minha vida profissional.		
Discordo totalmente	0,0281	0,2012
Discordo moderadamente	0,1266	0,3031
Concordo moderadamente	0,5041	0,4041
Concordo totalmente	0,3412	0,0916
9. Gosto de falar sobre o meu trabalho com outras pessoas.		
Discordo totalmente	0,0028	0,0724
Discordo moderadamente	0,0269	0,1648
Concordo moderadamente	0,382	0,558
Concordo totalmente	0,5883	0,2048
10. Vejo o meu trabalho em primeiro lugar como um trampolim para outros trabalhos.		
Discordo totalmente	0,1125	0,1002
Discordo moderadamente	0,3937	0,3772
Concordo moderadamente	0,3197	0,3295
Concordo totalmente	0,1741	0,1931
11. A minha principal razão para trabalhar é financeira – para sustentar a minha família e o meu estilo de vida.		
Discordo totalmente	0,0269	0,1118
Discordo moderadamente	0,1827	0,3496
Concordo moderadamente	0,4595	0,4046
Concordo totalmente	0,331	0,1341
12. Espero estar a fazer o mesmo trabalho daqui a cinco anos.		
Discordo totalmente	0,0215	0,2774
Discordo moderadamente	0,1302	0,3821
Concordo moderadamente	0,4103	0,274
Concordo totalmente	0,438	0,0665

Tabela 5 - Estimativas dos Parâmetros do Modelo com Duas Classes Latentes (Chamamento)-Continuação.

	Classe 1	Classe 2
Dimensão relativa das Classes	0.5449	0.4551
13. Se eu tivesse estabilidade financeira continuaria a trabalhar em algo semelhante ao que faço hoje, mesmo que deixasse de ser pago.		
Discordo totalmente	0,0451	0,4006
Discordo moderadamente	0,1738	0,3451
Concordo moderadamente	0,5123	0,2276
Concordo totalmente	0,2688	0,0267
14. Não penso muito sobre o trabalho quando não estou a trabalhar.		
Discordo totalmente	0,0574	0,0298
Discordo moderadamente	0,2376	0,1701
Concordo moderadamente	0,4234	0,4175
Concordo totalmente	0,2817	0,3825
15. Vejo o meu trabalho como uma necessidade de vida, tal como respirar ou dormir.		
Discordo totalmente	0,0401	0,149
Discordo moderadamente	0,2041	0,3542
Concordo moderadamente	0,4866	0,3948
Concordo totalmente	0,2691	0,1021
16. Nunca levo trabalho para casa comigo.		
Discordo totalmente	0,0253	0,0227
Discordo moderadamente	0,1382	0,13
Concordo moderadamente	0,392	0,3869
Concordo totalmente	0,4445	0,4604
17. O meu trabalho é uma das coisas mais importantes da minha vida.		
Discordo totalmente	0,0044	0,0629
Discordo moderadamente	0,0936	0,3425
Concordo moderadamente	0,5387	0,5067
Concordo totalmente	0,3633	0,0879
18. Não encorajaria jovens a seguir o meu tipo de trabalho		
Discordo totalmente	0,0363	0,1232
Discordo moderadamente	0,0969	0,1871
Concordo moderadamente	0,3101	0,341
Concordo totalmente	0,5567	0,3487

Os valores da Tabela 5 representam probabilidades: **1)** simples, as probabilidades de pertença a cada classe, 0.54 e 0.46, respetivamente. Significa que 54% dos inquiridos foram considerados semelhantes, face às 18 variáveis consideradas, sendo em consequência classificados na mesma classe (classe 1) e os restantes 46% considerados semelhantes entre si, mas dissemelhantes dos restantes, classificados na classe 2; **2)** os restantes valores são probabilidades condicionais e devem interpretar-se do modo seguinte: por exemplo, 0.8147 e 0.2216, representam as probabilidades de resposta "concordo completamente", sabendo que foram classificados na classe 1 e 2, respetivamente; porque 0.8147 é maior que 0.2216, a resposta "concordo completamente", em relação à variável *considero o meu trabalho gratificante* é característica da classe 1 (Tabela 6).

Através da tabela de probabilidades, raciocinando do modo indicado, obtiveram-se os perfis de chamamento (Tabela 6).

Dentro de cada classe, foram numeradas as respostas de 1 a 4, atendendo a que 4 é sentido de chamamento e 1 sem sentido de chamamento. Tendo esses dados em conta, verificou-se que na classe 1 existem treze números "4" e na classe 2 existem cinco números "4", o que significa que a classe 1 tem mais sentido de chamamento. Dessa forma, chamou-se à classe 1 chamamento e à classe 2 não chamamento.

Verificou-se que a classe 1 – Chamamento – tem dimensão relativa maior (0,5449), pelo que se constata que a maioria da população estudada sente chamamento. Neste âmbito, aceita-se a Hipótese 1 desta investigação: os enfermeiros nas ERI vêm a sua ocupação profissional como um chamamento.

Tabela 6 - Perfis do Chamamento

	Classe 1	Classe 2
Tamanho da Classe	0,5449	0,4551
1. Considero o meu trabalho gratificante.	Concordo totalmente(4)	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2) Concordo moderadamente(3)
2. Estou desejoso(a) de me reformar.	Concordo totalmente(1)	Discordo totalmente(4) Discordo moderadamente(3) Concordo moderadamente(2)
3. O meu trabalho faz do mundo um lugar melhor.	Concordo totalmente(4)	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2) Concordo moderadamente(3)
4. Tenho plena noção do dia da semana em que estamos e antecipo bastante o fim-de-semana. Eu sou dos que dizem "Graças a Deus que é sexta-feira!"	Concordo moderadamente(2) Concordo totalmente(1)	Discordo totalmente(4) Discordo moderadamente(3)
5. Tenho tendência a levar o meu trabalho comigo quando vou de férias.	Concordo moderadamente(3) Concordo totalmente(4)	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2)
6. Espero estar num emprego de nível superior daqui a cinco anos.	Concordo moderadamente(3) Concordo totalmente(4)	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2)
7. Escolheria novamente a minha vida profissional atual se tivesse a oportunidade.	Concordo moderadamente(3) Concordo totalmente(4)	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2)
8. Sinto-me no controlo da minha vida profissional.	Concordo moderadamente(3) Concordo totalmente(4)	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2)
9. Gosto de falar sobre o meu trabalho com outras pessoas.	Concordo totalmente(4)	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2) Concordo moderadamente(3)

Tabela 6 - Perfis do Chamamento (cont.)

	Classe 1	Classe 2
Tamanho da Classe	0,5449	0,4551
10. Vejo o meu trabalho em primeiro lugar como um trampolim para outros trabalhos.	Discordo totalmente(4) Discordo moderadamente(3)	Concordo moderadamente(2) Concordo totalmente(1)
11. A minha principal razão para trabalhar é financeira – para sustentar a minha família e o meu estilo de vida.	Concordo moderadamente(2) Concordo totalmente(1)	Discordo totalmente(4) Discordo moderadamente(3)
12. Espero estar a fazer o mesmo trabalho daqui a cinco anos.	Concordo moderadamente(3) Concordo totalmente(4)	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2)
13. Se eu tivesse estabilidade financeira continuaria a trabalhar em algo semelhante ao que faço hoje, mesmo que deixasse de ser pago.	Concordo moderadamente(3) Concordo totalmente(4)	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2)
14. Não penso muito sobre o trabalho quando não estou a trabalhar.	Discordo totalmente(4) Discordo moderadamente(3) Concordo moderadamente(2)	Concordo totalmente(1)
15. Vejo o meu trabalho como uma necessidade de vida, tal como respirar ou dormir.	Concordo moderadamente(2) Concordo totalmente(1)	Discordo totalmente(4) Discordo moderadamente(3)
16. Nunca levo trabalho para casa comigo.	Discordo totalmente(4) Discordo moderadamente(3) Concordo moderadamente(2)	Concordo totalmente(1)
17. O meu trabalho é uma das coisas mais importantes da minha vida.	Concordo moderadamente(3) Concordo totalmente(4)	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2)
18. Não encorajaria jovens a seguir o meu tipo de trabalho.	Concordo totalmente(1)	Discordo totalmente(4) Discordo moderadamente(3) Concordo moderadamente(2)

Quem são os enfermeiros com e sem chamamento? Os perfis obtidos à custa das variáveis sociodemográficas (usadas como covariáveis nos modelos de classes latentes) respondem a essa questão (Tabela 7; probabilidades em Anexo 6.1).

Tabela 7 - Caracterização dos indivíduos (Chamamento)

Covariáveis	Classe 1(Com Chamamento)	Classe 2(Sem chamamento)
Idade	Mais de 34 anos	Até aos 26 anos
		Entre os 27 e 28 anos
		Entre os 29 e os 34 anos
Sexo	Feminino	Masculino
Estado Civil	Casado/a	Solteiro/a
	Viúvo/a	União de facto
	Divorciado/a	
Escolaridade	Mestrado	Licenciatura ou equivalente
	Doutoramento	Pós-Graduação
Anos Experiência Profissional	11 a 15 anos Mais de 15 anos	1 a 3 anos
		4 a 5 anos
		6 a 10 anos
Anos na Atual Ocupação	Mais de 15 anos	1 a 3 anos
		4 a 5 anos
		6 a 10 anos
		11 a 15 anos
Horário	Part-time	Full-time
Rendimento Mensal Bruto	Até 700€	Entre 701 e 909€
	Mais de 987€	Entre 910 e 987€
Tipo de Instituição	Sem fins lucrativos	Com fins lucrativos
Tipo de Setor	Privado	Público
		Público/Privado
Região do País	Sul	Norte
		Centro

Os indivíduos que sentem a sua ocupação profissional como um chamamento (classe1) têm mais de 34 anos de idade, são principalmente do sexo feminino e têm estado civil casado, viúvo ou divorciado. Relativamente à escolaridade, verificou-se que são principalmente mestres ou doutorados e têm de 11 a 15 ou mais de 15 anos de experiência profissional e mais de 15 anos na atual ocupação. Relativamente ao horário que exercem, a maioria encontra-se em regime de part-time e têm como rendimento mensal bruto até 700€ ou mais de 987€. Portanto, dos inquiridos, são os que têm os ordenados mais baixos e os mais altos, relativamente aqueles que não sentem chamamento. São principalmente

indivíduos a trabalhar em instituições sem fins lucrativos, do setor privado e na região sul do País.

4.2.2 Intenção De Permanência

Utilizando o mesmo critério de informação para a seleção do modelo, obteve-se a variável Intenção de Permanência, também com duas categorias (classe 1 e classe 2), de acordo com a Figura 3.

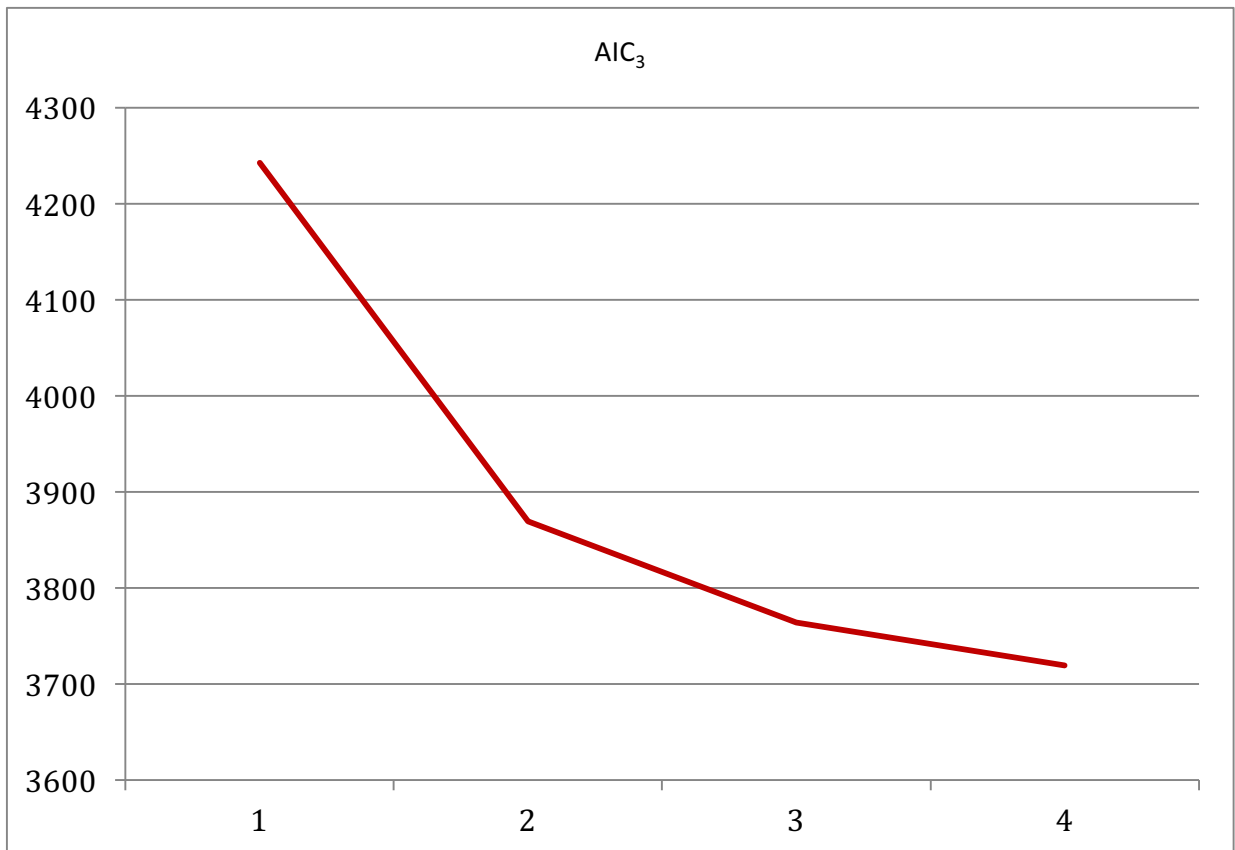


Figura 3 - Valores de AIC₃ para os modelos segundo a Intenção de Permanência

Através das estimativas dos parâmetros dos modelos de classes latentes (Anexo 1), calcularam-se os perfis de intenção de permanência (Tabela 8).

Tabela 8 - Perfis de Intenção de Permanência

	Classe 1	Classe 2
Tamanho da Classe	0,6162	0,3838
19. Vou considerar permanecer no trabalho atual como enfermeiro nos cuidados aos idosos.	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2) Concordo moderadamente(3)	Concordo totalmente(4)
20. Considero mudar de serviço se aparecer outra oportunidade de emprego.	Discordo totalmente(4) Discordo moderadamente(3)	Concordo moderadamente(2) Concordo totalmente(1)
21. Não procuro ativamente um novo emprego que não seja nos cuidados aos idosos.	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2)	Concordo moderadamente(3) Concordo totalmente(4)
22. Nunca pensei em desistir dos cuidados aos idosos.	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2)	Concordo moderadamente(3) Concordo totalmente(4)
23. Não tenho intenção de procurar um novo emprego que não seja nos cuidados aos idosos, no próximo ano.	Discordo totalmente(1) Discordo moderadamente(2)	Concordo moderadamente(3) Concordo totalmente(4)
24. Vou considerar sair da área dos cuidados aos idosos no futuro.	Discordo totalmente(4) Discordo moderadamente(3) Concordo moderadamente(2)	Concordo totalmente(1)

Dentro de cada classe, foram numeradas as respostas de 1 a 4, atendendo a que 4 é intenção de permanência e 1 sem intenção de permanência. Tendo esses dados em conta, verificou-se que na classe 2 existem quatro números “4” e na Classe 1 existem dois números “4”, o que significa que a classe 2 tem mais intenção de permanência. Dessa forma, chamou-se à classe 2 intenção de permanência e à classe 1 sem intenção de permanência.

Verificou-se que a classe 2 – Intenção de Permanência – tem tamanho menor (0,3838), pelo que se constata que a maioria da população estudada (0,6162) não tem intenção de permanência. Dessa forma, rejeita-se a segunda hipótese desta investigação: maioritariamente, os enfermeiros nas ERI não têm intenção de permanência na função.

Mas quem são os enfermeiros com e sem intenção de permanência na função? Os perfis obtidos à custa das variáveis sociodemográficas (usadas como covariáveis nos modelos de classes latentes) respondem a essa questão (Tabela 9 e Anexo 6.2).

Tabela 9 - Caracterização dos indivíduos (Intenção de Permanência)

Covariáveis	Classe 1 (Sem Intenção de Permanência)	Classe 2 (Com Intenção de Permanência)
Idade	Até aos 26 anos	Entre 29 e 34 anos
	Entre 27 e 28 anos	Mais que 34 anos
Sexo	Feminino	Masculino
Estado Civil	Solteiro/a	Casado/a
		União de facto
		Viúvo/a
		Divorciado/a
Escolaridade	Licenciatura ou equivalente	Pós-Graduação
	Doutoramento	Mestrado
Anos Experiência Profissional	1 a 3 anos	6 a 10 anos
	4 a 5 anos	11 a 15 anos
		Mais que 15 anos
Anos na Atual Ocupação	1 a 3 anos	4 a 5 anos
		6 a 10 anos
		11 a 15 anos
		Mais que 15 anos
Horário	Full-time	Part-time
Rendimento Mensal Bruto	Entre 701€ e 909 €	Até aos 700€
	Entre 910€ e 987€	Mais de 987€
Tipo de Instituição	Sem fins lucrativos	Com fins lucrativos
Tipo de Setor	Privado	Público
		Público/Privado
Região do País	Norte	Centro
		Sul

Como se pode constatar na tabela 9, os indivíduos com intenção de permanência na função (classe 2) estão entre os indivíduos mais velhos, entre 29 e 34 e mais que 34 anos e são principalmente do sexo masculino. São essencialmente casados, a viver em união de facto, viúvos ou divorciados. Relativamente à escolaridade são, na sua maioria, pós-graduados ou mestres. A experiência profissional vai desde os 6 anos, a mais que 15 anos e estão na atual ocupação entre 4 anos a mais que 15 anos, o que significa que são, dos inquiridos, os indivíduos com mais experiência e mais anos na atual ocupação.

Relativamente ao horário que exercem, a maioria encontra-se em regime de part-time e têm como rendimento mensal bruto até 700€ ou mais de 987€. Portanto, dos inquiridos, são os que têm os ordenados mais baixos e os mais altos, relativamente aqueles que não têm intenção de permanência. A maioria trabalha em instituições com fins lucrativos, do setor público ou público/privado e reside na região centro e sul do País.

4.3 RELAÇÃO ENTRE CHAMAMENTO E INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA

Como um dos objetivos do estudo é perceber a relação existente entre as variáveis chamamento e intenção de permanência, vamos manter a comparação entre os indivíduos que têm chamamento e os que têm intenção de permanência, para percebermos claramente as características comuns a ambos.

A aplicação do teste exato de Fisher (anexo 7), em substituição do teste Qui-quadrado (porque os graus de liberdade são iguais a 1), conduz a um valor $p = 0.000$. Por este valor ser inferior a qualquer valor admissível de α (nível de significância do teste), rejeitamos a hipótese nula de independência e aceitamos a hipótese alternativa, concluindo que há relação entre as variáveis chamamento e intenção de permanência.

Além disto, como se pode constatar na Tabela 10, da Classe 1 do Chamamento (enfermeiros que sentem chamamento), a maioria corresponde à Classe 2 da Intenção de Permanência (enfermeiros com intenção de permanência), o que significa que, dos enfermeiros que sentem chamamento nos cuidados aos idosos, a maioria tem intenção de permanência na função. Assim, aceita-se a Hipótese 3 do enquadramento teórico: O sentido de chamamento está positivamente relacionado com a intenção de permanência dos enfermeiros nas ERI.

Tabela 10 - Relação Entre as Variáveis Chamamento * Int Permanência

Chamamento * Int_Permanência Tabulação cruzada				
		Int_Permanência		Total
		1	2	
Chamamento	1	58	78	136
	2	101	31	132
Total		159	109	268

4.4 IDENTIFICAÇÃO DOS DETERMINANTES DO CHAMAMENTO

Para identificar os fatores determinantes da variável dependente chamamento, uma vez que a mesma é binária, usamos a regressão logística binária. Através da estimação destes modelos, usando o método Stepwise (Forward LR) para a seleção do modelo, obtivemos valores de R^2 (Coeficiente de Determinação) muito bons, 74.9% segundo Cox & Snell e 100% segundo Nagelkerke (Anexo 2.1). O teste de Hosmer and Lemeshow (valor $p = 1$) confirma o bom ajustamento do modelo (Anexo 2.2). Por fim, através da tabela de classificação verificamos que o modelo classifica bem 100% dos casos (Anexo 2.3).

Assim, podemos verificar (Anexo 3) que o método Stepwise (Forward LR) selecionou como determinantes da variável Chamamento as seguintes variáveis (por ordem decrescente de importância): 1 - Considero o meu trabalho gratificante (valor $p = 0$); 13 - Se eu tivesse estabilidade financeira continuaria a trabalhar em algo semelhante ao que faço hoje, mesmo que deixasse de ser pago (valor $p = 0$); 12 - Espero estar a fazer o mesmo trabalho daqui a cinco anos (valor $p = 0$); 4 - Tenho plena noção do dia da semana em que estamos e antecipo bastante o fim-de-semana. Eu sou dos que dizem “Graças a Deus que é sexta-feira!” (valor $p = 0.008$); 8 - Sinto-me no controlo da minha vida profissional (valor $p = 0$); 18 - Não encorajaria jovens a seguir o meu tipo de trabalho. (valor $p = 0.002$); 3 - O meu trabalho faz do mundo um lugar melhor (valor $p = 0.044$); 9 - Gosto de falar sobre o meu trabalho com outras pessoas (valor $p = 0.064$); 17 - O meu trabalho é uma das coisas mais importantes da minha vida (valor $p = 1$) e 15 - Vejo o meu trabalho como uma necessidade de vida, tal como respirar ou dormir (valor $p = 1$). Embora selecionadas pelo método Stepwise, as variáveis 17 e 15 já não são determinantes para a variável Chamamento, pois R^2 de Cox & Snell e Nagelkerke eram iguais a 71.9% e 96%, respetivamente, passando a 74.9% e 100% após a inclusão das duas variáveis; o ganho devido à inclusão não é muito significativo.

4.5 IDENTIFICAÇÃO DOS DETERMINANTES DA INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA

Novamente, para a identificação dos determinantes, porque a variável dependente (intenção de permanência) é binária, usamos a regressão logística binária. Através da estimação destes modelos, usando o método Stepwise (Forward LR) para a seleção do modelo, obtivemos valores de R^2 muito bons, 74.1% segundo Cox & Snell e 100% segundo Nagelkerke (Anexo 4.1). O teste de Hosmer and Lemeshow (valor $p = 1$) confirma o bom

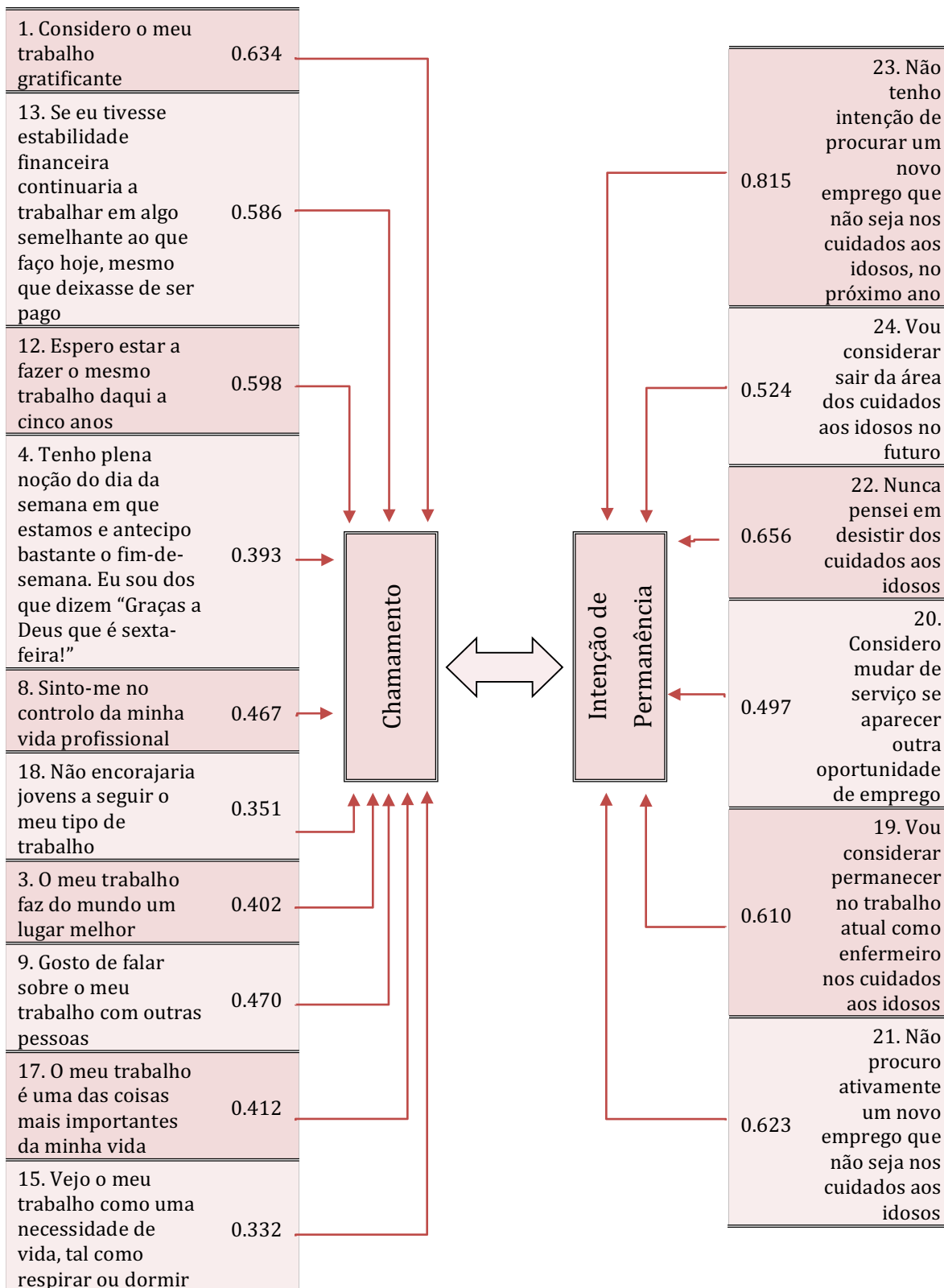
ajustamento do modelo (Anexo 4.2). Por fim, através da tabela de classificação verificámos que o modelo classifica bem 100% dos casos (Anexo 4.3).

Assim, podemos verificar (Anexo 5) que o método Stepwise (Forward LR) selecionou como determinantes da variável Intenção de Permanência, as seguintes variáveis (por ordem decrescente de importância): 23 - Não tenho intenção de procurar um novo emprego que não seja nos cuidados aos idosos (valor $p = 0$); 24 - Vou considerar sair da área dos cuidados aos idosos no futuro (valor $p = 0$); 22 - Nunca pensei em desistir dos cuidados aos idosos (valor $p = 1$); 20 - Considero mudar de serviço se aparecer outra oportunidade de emprego (valor $p = 0.574$); 19 - Vou considerar permanecer no trabalho atual como enfermeiro nos cuidados aos idosos (valor $p = 1$) e 21 - Não procuro ativamente um novo emprego que não seja nos cuidados aos idosos (valor $p = 1$). Embora selecionadas pelo método Stepwise, as variáveis 22, 20, 19 e 21 já não são determinantes para a variável Intenção de Permanência, pois R^2 de Cox & Snell e Nagelkerke eram iguais a 64.2% e 86.6%, respetivamente, após a inclusão das duas primeiras variáveis. O ganho devido à inclusão das restantes não é muito significativo.

4.6 MODELO PROPOSTO

De seguida, calculámos os coeficientes de associação V de Cramer e o modelo de análise resolvido (Figura 4) mostra as associações entre cada variável determinante, tanto para Chamamento como Intenção de Permanência.

Figura 4 - Modelo Proposto (baseado em Wrzesniewski et al.(1997) e Wang et al.(2012))



5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As escalas do chamamento (Wrzesniewski et al., 1997) e da intenção de permanência (Wang et al., 2012), foram validadas face à amostra, onde se verificou que as mesmas apresentavam boas propriedades psicométricas e resultados confirmatórios de uma boa fiabilidade e validade. No entanto, no caso da escala do chamamento, verificou-se que 8 das variáveis não trazem ganhos para o estudo do chamamento, pelo que se destacaram apenas 10 variáveis como determinantes da variável, o que pode ser útil para estudos futuros.

Após tratamento e análise dos dados recolhidos, pretendeu-se também verificar as hipóteses previamente definidas no enquadramento teórico. Constatou-se que a maioria dos enfermeiros nas ERI vê a sua ocupação profissional como um chamamento, confirmando dessa forma a hipótese 1. Isto vai de encontro aos estudos de Fagermoen (1997) e Ellenbecker et al. (2008), que referiam que a decisão de praticar o cuidado ao idoso era verificada pelos enfermeiros como uma escolha consciente de carreira, descrita com um sentimento de orgulho profissional, sugerindo que os profissionais desenvolviam uma forte identidade profissional, levando a acreditar que os mesmos pudessem sentir a sua ocupação profissional como um chamamento. Relativamente à segunda hipótese 2 - Os enfermeiros nas ERI têm intenção de permanência na função – a mesma foi rejeitada, pois verificou-se que a maioria dos enfermeiros portugueses nas ERI não tinham intenção de permanência na função de cuidados aos idosos. Isto difere dos resultados da investigação de Tummers et al. (2013), onde a maioria dos enfermeiros holandeses a exercer funções em ERI tinham intenção de permanência nos cuidados geriátricos. Estes factos podem estar relacionados com o facto da sociedade portuguesa manter discriminação, mitos e estereótipos em relação ao idoso (Conselho Económico e Social, 2013), bem como com as precárias condições de trabalho, a falta de liderança de suporte e os insuficientes recursos económicos e humanos (Carlson et al., 2014; McGilton et al., 2014).

Através do Teste de Fisher, avaliou-se a relação entre as duas variáveis, testando-se a hipótese 3 - O sentido de chamamento está positivamente relacionado com a intenção de permanência dos enfermeiros nas ERI. Verificou-se que a mesma se confirma pois, a maioria dos indivíduos inquiridos que viam a sua ocupação profissional como um chamamento, tinham intenção de permanência na função de cuidados aos idosos. Assim e, tendo em conta

que a maioria dos enfermeiros do estudo não tem intenção de permanência, estima-se que, para os que têm, ver a ocupação profissional como um chamamento influencia de forma positiva a tomada de decisão de trabalhar nos cuidados geriátricos. Isto vai de encontro ao estudo de Esteves & Lopes (2016), que referiram que o chamamento funcionava como um mecanismo de fazer face aos desafios diários, prevenindo a intenção de abandono dos enfermeiros da organização.

Ao completar a informação obtida sobre os inquiridos através dos dados demográficos, constatámos que as características que se destacam nos inquiridos que têm chamamento e intenção de permanência, são: escolaridade elevada, vários anos de experiência profissional e na atual ocupação, exercício de funções principalmente em regime de part-time e com vencimento mensal bruto inferior a 700€ ou superior a 987€. Relativamente à idade dos enfermeiros que têm intenção de permanência, verificou-se que os mesmos eram mais velhos e com vários anos de experiência, o que vai de encontro aos estudos de McGilton et al. (2014), onde os autores verificaram que a idade e a senioridade tinham influencia na decisão de permanecer nos cuidados aos idosos. Relativamente ao regime de part-time, levanta-se a questão que, dadas as precárias condições de trabalho e insuficientes recursos económicos e humanos que os enfermeiros referem haver nas ERI (Carlson et al., 2014; McGilton et al., 2014), os mesmos para exercer o seu chamamento podem decidir trabalhar em part-time nos cuidados aos idosos, podendo eventualmente estar num emprego a tempo inteiro noutra local. Seria uma questão oportuna para ser explorada em estudos futuros.

6 CONCLUSÕES

6.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se, através deste estudo, que os enfermeiros portugueses a exercer funções nas ERI veem a sua ocupação profissional principalmente como um chamamento, o que significa, segundo Wrzesniewski et al. (1997), presença de melhores atitudes profissionais, mais autonomia e maior satisfação. Estes enfermeiros são mais velhos que os que não têm chamamento, têm mais anos de experiência profissional e estão há mais tempo na atual ocupação.

Relativamente à intenção de permanência da população estudada, verificou-se que a maioria dos enfermeiros inquiridos não tem intenção de permanência nos cuidados geriátricos, sendo estes de idade mais nova, com menos anos de experiência profissional e na atual ocupação.

Concluiu-se também que existe relação positiva entre o chamamento e a intenção de permanência verificando-se que, dos enfermeiros que vêem a sua ocupação profissional como um chamamento, a maioria tem intenção de permanência nos cuidados de idosos.

Com uma população portuguesa cada vez mais envelhecida, torna-se premente a promoção de políticas públicas de apoio à pessoa idosa, de forma a contribuir para a melhoria da qualidade de vida e bem-estar. Dessa forma, o papel das instituições mostra-se crucial, tendo estas que ser dotadas de recursos físicos, materiais e humanos de excelência, de forma a dar resposta a uma população tão frágil. Neste âmbito, os enfermeiros têm um papel preponderante nos cuidados geriátricos, pelo que se torna essencial, na sociedade hodierna, aprofundar conhecimentos na área, conhecimentos esses que permitam perceber o que move os enfermeiros a trabalhar nos cuidados aos idosos podendo, assim, promover estratégias de retenção de recursos humanos motivados e adequados às exigências das funções em causa.

É importante também mudar mentalidades, abandonar mitos e estereótipos em relação às pessoas idosas e aos profissionais de saúde da área geriátrica. Dessa forma, é fundamental a mudança das políticas de gestão de recursos humanos, apostando na formação académica dos profissionais e, acima de tudo, na educação da sociedade.

6.2 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Em primeiro lugar é de referir a ausência de estudos que permitissem uma melhor fundamentação teórica do chamamento dos enfermeiros nas ERI e das relações entre o sentido de chamamento e a intenção de permanência.

Uma segunda limitação consiste no contexto de crise social e económica em que vivemos o que pode influenciar, de forma negativa, os enfermeiros a seguir o seu chamamento e a não ter intenção de permanência nas instituições, dadas as precárias condições de trabalho.

Por último, esperava-se mais adesão por parte dos enfermeiros portugueses na resposta aos questionários enviados.

6.3 ESTUDOS FUTUROS

A verificação da relação entre chamamento e intenção de permanência pode ser deveras interessante para outras investigações científicas, em outras áreas e contextos.

Estudos futuros podem incidir nos motivos que levam os enfermeiros das ERI a ter intenção de permanência na função e analisar até que ponto o sentido de chamamento é determinante nessa decisão.

Considera-se também muito importante conhecer os motivos de alguns dos enfermeiros que têm chamamento para os cuidados aos idosos, não terem intenção de permanência na função.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bellah, N., Sullivan, M., Tipton, M., Madsen, R., Swindler, A. (1996). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Berg, J., Grant, A., Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21 (5), 973–994.
- Bunderson, J., Thompson, J. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32–57.
- Cardador, M., Dane, E., & Pratt, M. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367-378.
- Carlson, E., Ramgard, M., Bolmsjo, I., Bengtsson, M. (2014). Registered nurses' perceptions of their professional work in nursing homes and home-based care: A focus group study. *International Journal of Nursing Studies*, 51, 761–767.
- Carta social. (2013, 2014). Acedido em outubro 2015 em: <http://www.cartasocial.pt>
- Choi, J., Flynn, L., & Aiken, L. H. (2011). Nursing practice environment and registered nurses' job satisfaction in nursing homes. *The Gerontologist*, 52(4), 484-492.
- Conselho Económico e Social. (2013). Parecer de iniciativa sobre as consequências económicas, sociais e organizacionais decorrentes do envelhecimento da população. Acedido em outubro de 2015 em: <http://www.ces.pt/>
- Cowden, T., Cummings, G., & Profetto-Mcgrath, J. (2011). Leadership practices and staff nurses' intent to stay: a systematic review. *Journal of nursing management*, 19(4), 461-477.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Duffy, R., Bott, E., Allan, B., Torrey, C., & Dik, B. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50.
- Duffy, R. & Dik, B. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83, 428-436.

- Duffy, R., Douglass, R., Autin, K., & Allan, B. (2014). Examining predictors and outcomes of a career calling among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 309-318.
- Elangovan, A., Pinder, C., McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 428-440.
- Ellenbecker, C., Porell, F., Samia, L., Byleckie, J., Milburn, M. (2008). Predictors of home healthcare nurse retention. *Journal of Nursing Scholarship, 40*, 151-160.
- Esteves, T., Lopes, M. (2016). Crafting a Calling: The Mediating Role of Calling Between Challenging Job Demands and Turnover Intention. *Journal of Career Development, 1-15*.
- Fagermoen, M.S. (1997). Professional identity: values embedded in a meaningful nursing practice. *Journal of Advanced Nursing, 25*, 434-441.
- Fonseca, J. (2015). A Public Administration Headache: An Evaluation Analysis of Prison Policy and Recidivism Toward Social Reintegration. *International Journal of Public Administration, 38*:10, 701-711.
- Fonseca, J. & Cardoso, M. (2007). Mixture-model cluster analysis using information theoretical criteria. *Intelligent Data Analysis, 11*, 155-173.
- Fonseca, J. & Ramos, R. (2014). Segmenting and Profiling the Portuguese Festival-Goers Through the Most Ancient Form of Music Retailing: The Music Festivals. *Journal of Convention & Event Tourism, 15*(4), 271-297.
- Fonseca, J., Ramos, R., Santos, A., Fonseca, A. (2015). Policy Effects on the Quality of Public Health Care: Evaluating Portuguese Public Hospitals' Quality through Customers' Views. *Central European Journal of Public Policy, 9*(2), 122-141.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 155-176.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 60-73.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology, 59*(3), 479-485.
- Hirschi, A., & Hermann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 309-321.

- Instituto Nacional de Estatística. (2014). Acedido em maio de 2016 em: www.ine.pt
- Johari, J., Yean, T., Adnan, Z., Yahya, K. & Ahmad, M. (2012). Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter? *International Journal of Economics and Management*, 6(2), 396-416.
- Johnson, M., Cowin, L., Wilson, I., Young, H. (2012). Professional identity and nursing: contemporary theoretical developments and future research challenges. *International Nursing Review*, 59, 562–569.
- Manual de Processos-chave, Estrutura Residencial para Idosos (2012). Acedido em dezembro 2015, em <http://www4.seg-social.pt/>.
- Maroco, J. (2007). Consistency and efficiency of ordinary least squares, maximum likelihood and three type II Linear Regression models. A Monte-Carlo simulation study. *Methodology*, 3(2), 81-88.
- McGilton, K., Boscart, V., Brown, M., Bowers, B. (2014). Making tradeoffs between the reasons to leave and reasons to stay employed in long-term care homes: Perspectives of licensed nursing staff. *International Journal of Nursing Studies*, 51, 917–926.
- Morse, N., & Weiss, R. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 191-198.
- Neves, B., Fonseca, J. (2015). Latent Class Models in action: Bridging social capital & Internet usage. *Social Science Research*, 50, 15–30.
- Ordem dos Enfermeiros. (2015). Acedido em outubro 2015 em: <http://www.ordemenfermeiros.pt>
- Petras, H., & Masyn, K. (2010). *General growth mixture analysis with antecedents and consequences of change*. *Handbook of quantitative criminology*. Springer New York.69-100.
- Price, J. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- Raatikainen, R. (1997). Nursing care as a calling. *Journal of Advanced Nursing*, 25, 1111–1115.
- Skar, R. (2009). The meaning of autonomy in nursing practice. *Journal of Clinical Nursing*, 19, 2226–2234.

- Sousa, M. & Batista, C. (2011). *Como fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios: Segundo Bolonha* (2ª Ed.). Lisboa: Grupo Lidel.
- Tourangeau, A., Patterson, E., Rowe, A., Saari, M., Thomson, H., MacDonald, G. & Squires, M. (2014). Factors influencing home care nurse intention to remain employed. *Journal of nursing management*, 22(8), 1015-1026.
- Tummers, L., Groeneveld, S., & Lankhaar, M. (2013). Why do nurses intend to leave their organization? A large-scale analysis in long-term care. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2826-2838.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker C. & Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539–549.
- Weber, M. (1930). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. London and New York: Routledge Classics.
- Wrzesniewski, A., Rozin, M., Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33.
- Wrzesniewski, A. (2003) *Finding positive meaning in work*. Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline. San Francisco: Berrett-Koehler. 296–308.

ANEXO 1 – ESTIMATIVAS DOS PARÂMETROS DO MODELO COM DUAS CLASSES LATENTES (INTENÇÃO PERMANÊNCIA)

	Classe 1	Classe 2
Dimensão relativa da Classe	0,6162	0,3838
Indicadores		
19. Vou considerar permanecer no trabalho atual como enfermeiro nos cuidados aos idosos.		
Discordo totalmente	0,0906	0,0004
Discordo moderadamente	0,2529	0,012
Concordo moderadamente	0,5616	0,3233
Concordo totalmente	0,0949	0,6643
20. Considero mudar de serviço se aparecer outra oportunidade de emprego.		
Discordo totalmente	0,2657	0,04
Discordo moderadamente	0,4467	0,2259
Concordo moderadamente	0,2265	0,385
Concordo totalmente	0,0611	0,3491
21. Não procuro ativamente um novo emprego que não seja nos cuidados a idosos.		
Discordo totalmente	0,3293	0,0254
Discordo moderadamente	0,4339	0,1784
Concordo moderadamente	0,2075	0,4543
Concordo totalmente	0,0293	0,3418
22. Nunca pensei em desistir dos cuidados aos idosos.		
Discordo totalmente	0,1794	0,0036
Discordo moderadamente	0,4472	0,0695
Concordo moderadamente	0,3128	0,3728
Concordo totalmente	0,0606	0,5541
23. Não tenho intenção de procurar um novo emprego que não seja nos cuidados aos idosos, no próximo ano.		
Discordo totalmente	0,308	0,0013
Discordo moderadamente	0,4746	0,045
Concordo moderadamente	0,207	0,4454
Concordo totalmente	0,0104	0,5083
24. Vou considerar sair da área dos cuidados aos idosos no futuro		
Discordo totalmente	0,1344	0,0078
Discordo moderadamente	0,3238	0,0731
Concordo moderadamente	0,371	0,328
Concordo totalmente	0,1708	0,5911

ANEXO 2 - IDENTIFICAÇÃO DOS DETERMINANTES DO CHAMAMENTO

Anexo 2.1 - Resumo do Modelo estimado(1)			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	270,929	,362	,483
2	175,403	,541	,722
3	136,523	,599	,799
4	109,965	,634	,846
5	83,424	,666	,889
6	59,316	,693	,924
7	47,586	,705	,940
8	33,049	,719	,960
9	14,867	,736	,982
10	,000	,749	1,000

Anexo 2.2 – Teste Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	,000	1	1,000
2	3,755	7	,808
3	5,501	8	,703
4	3,181	8	,922
5	,814	8	,999
6	,973	8	,998
7	,836	8	,999
8	,044	8	1,000
9	,000	6	1,000
10	,000	6	1,000

Anexo 2.3 – Tabela de Classificação					
Step 10	Chamamento	1	152	0	100,0
		2	0	138	100,0
Overall Percentage					100,0

a. The cut value is ,500

ANEXO 3 - TABELA DAS VARIÁVEIS INDEPENDENTES DA VARIÁVEL CHAMAMENTO

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	q0001_0001			81,846	3	,000	
	q0001_0001(1)	,000	20096,160	,000	1	1,000	1,000
	q0001_0001(2)	-19,881	16408,314	,000	1	,999	,000
	q0001_0001(3)	-22,654	16408,314	,000	1	,999	,000
	Constant	21,203	16408,314	,000	1	,999	1615439500,413
Step 2 ^b	q0001_0001			51,867	3	,000	
	q0001_0001(1)	19,054	17834,916	,000	1	,999	188378807,059
	q0001_0001(2)	-18,866	14788,388	,000	1	,999	,000
	q0001_0001(3)	-22,130	14788,388	,000	1	,999	,000
	q0013_0001			36,086	3	,000	
	q0013_0001(1)	-1,664	,600	7,690	1	,006	,189
	q0013_0001(2)	-3,636	,635	32,746	1	,000	,026
	q0013_0001(3)	-23,352	4777,194	,000	1	,996	,000
	Constant	23,145	14788,388	,000	1	,999	11262086047,914
Step 3 ^c	q0001_0001			31,300	3	,000	
	q0001_0001(1)	29,856	15724,975	,000	1	,998	9256958797101,450
	q0001_0001(2)	-20,537	12608,900	,000	1	,999	,000
	q0001_0001(3)	-23,438	12608,900	,000	1	,999	,000
	q0012_0001			19,143	3	,000	
	q0012_0001(1)	-18,141	3252,809	,000	1	,996	,000
	q0012_0001(2)	-19,481	3252,809	,000	1	,995	,000
	q0012_0001(3)	-21,132	3252,809	,000	1	,995	,000
	q0013_0001			30,156	3	,000	
	q0013_0001(1)	-1,863	,690	7,297	1	,007	,155
	q0013_0001(2)	-3,996	,765	27,265	1	,000	,018
	q0013_0001(3)	-37,774	5024,252	,000	1	,994	,000
	Constant	44,018	13021,715	,000	1	,997	13078948334278021000,000
Step 4 ^d	q0001_0001			29,710	3	,000	
	q0001_0001(1)	29,364	15071,581	,000	1	,998	5658261434306,406
	q0001_0001(2)	-19,658	11978,564	,000	1	,999	,000

Anexo 3 Variáveis Independentes (Chamamento) Chamamento & Intenção de Permanência

	q0001_0001(3)	-23,133	11978,564	,000	1	,998	,000
	q0004_0001			11,944	3	,008	
	q0004_0001(1)	-22,035	6885,649	,000	1	,997	,000
	q0004_0001(2)	-23,027	6885,649	,000	1	,997	,000
	q0004_0001(3)	-24,580	6885,649	,000	1	,997	,000
	q0012_0001			20,178	3	,000	
	q0012_0001(1)	-17,483	3033,375	,000	1	,995	,000
	q0012_0001(2)	-19,201	3033,375	,000	1	,995	,000
	q0012_0001(3)	-21,109	3033,375	,000	1	,994	,000
	q0013_0001			27,834	3	,000	
	q0013_0001(1)	-2,072	,833	6,189	1	,013	,126
	q0013_0001(2)	-4,788	,966	24,561	1	,000	,008
	q0013_0001(3)	-36,084	4723,903	,000	1	,994	,000
	Constant	66,714	14145,657	,000	1	,996	9409449314943563 0000000000000,00 0
Step 5 ^e	q0001_0001			28,620	3	,000	
	q0001_0001(1)	30,729	15053,487	,000	1	,998	22158090068649,9 26
	q0001_0001(2)	-16,096	12233,434	,000	1	,999	,000
	q0001_0001(3)	-20,188	12233,434	,000	1	,999	,000
	q0004_0001			13,633	3	,003	
	q0004_0001(1)	-20,742	6151,445	,000	1	,997	,000
	q0004_0001(2)	-22,849	6151,445	,000	1	,997	,000
	q0004_0001(3)	-24,595	6151,445	,000	1	,997	,000
	q0008_0001			18,178	3	,000	
	q0008_0001(1)	1,899	1,640	1,340	1	,247	6,677
	q0008_0001(2)	-1,239	1,532	,654	1	,419	,290
	q0008_0001(3)	-2,064	1,606	1,653	1	,199	,127
	q0012_0001			13,724	3	,003	
	q0012_0001(1)	-16,704	2864,600	,000	1	,995	,000
	q0012_0001(2)	-18,251	2864,600	,000	1	,995	,000
	q0012_0001(3)	-20,210	2864,600	,000	1	,994	,000
	q0013_0001			21,158	3	,000	
	q0013_0001(1)	-2,490	1,193	4,356	1	,037	,083
	q0013_0001(2)	-5,248	1,318	15,858	1	,000	,005
	q0013_0001(3)	-34,687	4396,105	,000	1	,994	,000
	Constant	63,126	13989,392	,000	1	,996	2600532614971974 0000000000000,000

Chamamento & Intenção de Permanência Anexo 3 Variáveis Independentes (Chamamento)

Step 6 ^f	q0001_0001			21,231	3	,000		
	q0001_0001(1)	32,359	14575,876	,000	1	,998	113067629054091,520	
	q0001_0001(2)	-13,300	11899,843	,000	1	,999	,000	
	q0001_0001(3)	-18,822	11899,843	,000	1	,999	,000	
	q0004_0001			12,307	3	,006		
	q0004_0001(1)	-20,660	5833,152	,000	1	,997	,000	
	q0004_0001(2)	-23,549	5833,152	,000	1	,997	,000	
	q0004_0001(3)	-26,163	5833,152	,000	1	,996	,000	
	q0008_0001			17,395	3	,001		
	q0008_0001(1)	1,716	2,596	,437	1	,509	5,560	
	q0008_0001(2)	-3,093	2,609	1,406	1	,236	,045	
	q0008_0001(3)	-3,548	2,683	1,749	1	,186	,029	
	q0012_0001			15,634	3	,001		
	q0012_0001(1)	-17,233	2684,391	,000	1	,995	,000	
	q0012_0001(2)	-19,569	2684,391	,000	1	,994	,000	
	q0012_0001(3)	-22,495	2684,392	,000	1	,993	,000	
	q0013_0001			18,047	3	,000		
	q0013_0001(1)	-4,823	1,917	6,332	1	,012	,008	
	q0013_0001(2)	-8,340	2,273	13,459	1	,000	,000	
	q0013_0001(3)	-35,408	4153,451	,000	1	,993	,000	
	q0018_0001			14,553	3	,002		
	q0018_0001(1)	-,766	1,833	,174	1	,676	,465	
	q0018_0001(2)	,774	1,715	,204	1	,652	2,169	
	q0018_0001(3)	-3,530	1,847	3,650	1	,056	,029	
	Constant	67,772	13521,758	,000	1	,996	271148045152105900000000000000,00	
	Step 7 ^g	q0001_0001			15,933	3	,001	
		q0001_0001(1)	15,046	15895,068	,000	1	,999	3422641,620
q0001_0001(2)		-,554	11681,185	,000	1	1,000	,575	
q0001_0001(3)		-6,827	11681,185	,000	1	1,000	,001	
q0003_0001				8,090	3	,044		
q0003_0001(1)		-18,939	17088,454	,000	1	,999	,000	
q0003_0001(2)		-30,654	17107,500	,000	1	,999	,000	
q0003_0001(3)		-33,592	17107,500	,000	1	,998	,000	
q0004_0001				11,203	3	,011		
q0004_0001(1)		-22,102	5895,635	,000	1	,997	,000	
q0004_0001(2)		-25,498	5895,635	,000	1	,997	,000	

Anexo 3 Variáveis Independentes (Chamamento) Chamamento & Intenção de Permanência

	q0004_0001(3)	-28,405	5895,635	,000	1	,996	,000
	q0008_0001			12,405	3	,006	
	q0008_0001(1)	1,130	5,153	,048	1	,826	3,096
	q0008_0001(2)	-3,841	5,159	,554	1	,457	,021
	q0008_0001(3)	-4,569	5,205	,771	1	,380	,010
	q0012_0001			14,291	3	,003	
	q0012_0001(1)	-19,723	2919,745	,000	1	,995	,000
	q0012_0001(2)	-22,637	2919,745	,000	1	,994	,000
	q0012_0001(3)	-26,472	2919,746	,000	1	,993	,000
	q0013_0001			14,072	3	,003	
	q0013_0001(1)	-5,750	2,877	3,994	1	,046	,003
	q0013_0001(2)	-10,346	3,469	8,894	1	,003	,000
	q0013_0001(3)	-37,962	4203,321	,000	1	,993	,000
	q0018_0001			12,513	3	,006	
	q0018_0001(1)	,102	1,794	,003	1	,955	1,108
	q0018_0001(2)	,848	1,659	,261	1	,609	2,335
	q0018_0001(3)	-4,549	2,022	5,061	1	,024	,011
	Constant	94,499	21538,838	,000	1	,996	1,098E+41
Step 8 ^h	q0001_0001			7,843	3	,049	
	q0001_0001(1)	25,844	15681,497	,000	1	,999	167470298475,640
	q0001_0001(2)	14,452	11949,349	,000	1	,999	1889661,552
	q0001_0001(3)	2,921	11949,347	,000	1	1,000	18,569
	q0003_0001			5,888	3	,117	
	q0003_0001(1)	-22,057	15954,542	,000	1	,999	,000
	q0003_0001(2)	-34,477	16267,504	,000	1	,998	,000
	q0003_0001(3)	-39,450	16267,504	,000	1	,998	,000
	q0004_0001			7,345	3	,062	
	q0004_0001(1)	-29,749	5939,162	,000	1	,996	,000
	q0004_0001(2)	-35,841	5939,164	,000	1	,995	,000
	q0004_0001(3)	-41,077	5939,166	,000	1	,994	,000
	q0008_0001			7,341	3	,062	
	q0008_0001(1)	4,108	146,760	,001	1	,978	60,812
	q0008_0001(2)	-3,798	146,751	,001	1	,979	,022
	q0008_0001(3)	-3,946	146,757	,001	1	,979	,019
	q0009_0001			7,253	3	,064	
	q0009_0001(1)	-6,609	3000,911	,000	1	,998	,001
	q0009_0001(2)	-9,093	2982,463	,000	1	,998	,000
	q0009_0001(3)	-13,628	2982,465	,000	1	,996	,000

Chamamento & Intenção de Permanência Anexo 3 Variáveis Independentes (Chamamento)

	q0012_0001			8,958	3	,030	
	q0012_0001(1)	-24,384	3980,214	,000	1	,995	,000
	q0012_0001(2)	-29,393	3980,216	,000	1	,994	,000
	q0012_0001(3)	-35,993	3980,218	,000	1	,993	,000
	q0013_0001			8,038	3	,045	
	q0013_0001(1)	-10,821	6,966	2,413	1	,120	,000
	q0013_0001(2)	-18,514	8,609	4,625	1	,032	,000
	q0013_0001(3)	-45,890	4598,005	,000	1	,992	,000
	q0018_0001			7,523	3	,057	
	q0018_0001(1)	1,564	2,218	,497	1	,481	4,778
	q0018_0001(2)	,361	2,157	,028	1	,867	1,434
	q0018_0001(3)	-7,119	3,166	5,057	1	,025	,001
	Constant	120,478	20723,314	,000	1	,995	2,104E+52
Step 9 ⁱ	q0001_0001			,005	3	1,000	
	q0001_0001(1)	-162,811	66167,484	,000	1	,998	,000
	q0001_0001(2)	-65,881	68160,320	,000	1	,999	,000
	q0001_0001(3)	-239,726	68232,980	,000	1	,997	,000
	q0003_0001			,005	3	1,000	
	q0003_0001(1)	7,464	23500,770	,000	1	1,000	1743,791
	q0003_0001(2)	25,454	28896,615	,000	1	,999	113378241285,566
	q0003_0001(3)	-46,227	28874,927	,000	1	,999	,000
	q0004_0001			,005	3	1,000	
	q0004_0001(1)	-146,520	12535,677	,000	1	,991	,000
	q0004_0001(2)	-248,843	12752,561	,000	1	,984	,000
	q0004_0001(3)	-321,282	13018,896	,001	1	,980	,000
	q0008_0001			,005	3	1,000	
	q0008_0001(1)	-108,062	9403,411	,000	1	,991	,000
	q0008_0001(2)	-212,297	9790,416	,000	1	,983	,000
	q0008_0001(3)	-248,203	9938,499	,001	1	,980	,000
	q0009_0001			,005	3	1,000	
	q0009_0001(1)	195,453	65084,820	,000	1	,998	7,660E+84
	q0009_0001(2)	154,487	65195,287	,000	1	,998	1,239E+67
	q0009_0001(3)	83,702	65168,113	,000	1	,999	2,246E+36
	q0012_0001			,005	3	1,000	
	q0012_0001(1)	-157,234	4191,320	,001	1	,970	,000
	q0012_0001(2)	-204,868	4510,762	,002	1	,964	,000
	q0012_0001(3)	-356,698	5996,603	,004	1	,953	,000
	q0013_0001			,005	3	1,000	

Anexo 3 Variáveis Independentes (Chamamento) Chamamento & Intenção de Permanência

	q0013_0001(1)	-59,747	6505,691	,000	1	,993	,000
	q0013_0001(2)	-200,756	6923,769	,001	1	,977	,000
	q0013_0001(3)	-201,183	7391,906	,001	1	,978	,000
	q0017_0001			,005	3	1,000	
	q0017_0001(1)	73,930	8922,887	,000	1	,993	1280379976797230 1000000000000000 0,000
	q0017_0001(2)	14,186	8841,688	,000	1	,999	1448278,885
	q0017_0001(3)	-32,148	8823,268	,000	1	,997	,000
	q0018_0001			,230	3	,973	
	q0018_0001(1)	25,857	314802,683	,000	1	1,000	169693551597,135
	q0018_0001(2)	24,937	314802,683	,000	1	1,000	67641036181,424
	q0018_0001(3)	-91,489	314806,338	,000	1	1,000	,000
	Constant	784,033	316619,281	,000	1	,998	.
Step 10 ^j	q0001_0001			,006	3	1,000	
	q0001_0001(1)	40,662	77266,327	,000	1	1,000	4565336369338074 20,000
	q0001_0001(2)	80,788	76615,341	,000	1	,999	1218840950758809 7000000000000000 0000,000
	q0001_0001(3)	-115,047	76639,818	,000	1	,999	,000
	q0003_0001			,004	3	1,000	
	q0003_0001(1)	-14,574	36545,393	,000	1	1,000	,000
	q0003_0001(2)	-48,776	16154,992	,000	1	,998	,000
	q0003_0001(3)	-114,538	16136,745	,000	1	,994	,000
	q0004_0001			,006	3	1,000	
	q0004_0001(1)	-209,889	15357,643	,000	1	,989	,000
	q0004_0001(2)	-365,302	15674,410	,001	1	,981	,000
	q0004_0001(3)	-482,747	16094,281	,001	1	,976	,000
	q0008_0001			,005	3	1,000	
	q0008_0001(1)	-112,546	9089,197	,000	1	,990	,000
	q0008_0001(2)	-217,448	9489,174	,001	1	,982	,000
	q0008_0001(3)	-321,803	9902,552	,001	1	,974	,000
	q0009_0001			,005	3	1,000	
	q0009_0001(1)	400,349	69446,910	,000	1	,995	7,403E+173
	q0009_0001(2)	210,636	68394,272	,000	1	,998	3,007E+91
	q0009_0001(3)	79,630	68347,157	,000	1	,999	3825602216440886 4000000000000000 000,000

Chamamento & Intenção de Permanência Anexo 3 Variáveis Independentes (Chamamento)

q0012_0001			,006	3	1,000	
q0012_0001(1)	-173,420	4511,208	,001	1	,969	,000
q0012_0001(2)	-239,240	4932,533	,002	1	,961	,000
q0012_0001(3)	-419,870	6531,432	,004	1	,949	,000
q0013_0001			,006	3	1,000	
q0013_0001(1)	9,188	5205,143	,000	1	,999	9780,645
q0013_0001(2)	-120,857	5440,870	,000	1	,982	,000
q0013_0001(3)	-264,810	6478,109	,002	1	,967	,000
q0015_0001			,003	3	1,000	
q0015_0001(1)	-103,585	1970,715	,003	1	,958	,000
q0015_0001(2)	-117,616	2349,944	,003	1	,960	,000
q0015_0001(3)	-149,200	11041,466	,000	1	,989	,000
q0017_0001			,004	3	1,000	
q0017_0001(1)	73,071	5145,942	,000	1	,989	5424352915005809 0000000000000000 ,000
q0017_0001(2)	-42,693	5011,288	,000	1	,993	,000
q0017_0001(3)	-56,637	4996,418	,000	1	,991	,000
q0018_0001			,005	3	1,000	
q0018_0001(1)	-13,252	1132,721	,000	1	,991	,000
q0018_0001(2)	11,889	996,545	,000	1	,990	145676,459
q0018_0001(3)	-92,492	1540,683	,004	1	,952	,000
Constant	927,107	42639,685	,000	1	,983	.

- a. Variable(s) entered on step 1: q0001_0001.
- b. Variable(s) entered on step 2: q0013_0001.
- c. Variable(s) entered on step 3: q0012_0001.
- d. Variable(s) entered on step 4: q0004_0001.
- e. Variable(s) entered on step 5: q0008_0001.
- f. Variable(s) entered on step 6: q0018_0001.
- g. Variable(s) entered on step 7: q0003_0001.
- h. Variable(s) entered on step 8: q0009_0001.
- i. Variable(s) entered on step 9: q0017_0001.
- j. Variable(s) entered on step 10: q0015_0001.

ANEXO 4 - IDENTIFICAÇÃO DOS DETERMINANTES DA INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA

Anexo 4.1 - Resumo do Modelo Estimado (2)			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	138,069 ^a	,567	,765
2	86,771 ^a	,642	,866
3	40,881 ^a	,698	,942
4	21,983 ^a	,719	,970
5	9,561 ^a	,732	,987
6	,000 ^a	,741	1,000

a. Estimation terminated at iteration number 20 because maximum iterations has been reached. Final solution cannot be found.

Anexo 4.2 – Teste Hosmer and Lemeshow			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	,000	2	1,000
2	,804	7	,997
3	,000	7	1,000
4	,192	7	1,000
5	,000	7	1,000
6	,000	6	1,000

Anexo 4.3 - Tabela de Classificação					
Step 6	Int_Permanência	1	159	0	100,0
		2	0	109	100,0
Overall Percentage					100,0

a. The cut value is ,500

ANEXO 5 - TABELA DAS VARIÁVEIS INDEPENDENTES DA VARIÁVEL INTENÇÃO DE PERMANÊNCIA

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	q0023_0001			52,860	3	,000	
	q0023_0001(1)	-25,173	5628,142	,000	1	,996	,000
	q0023_0001(2)	-7,254	1,168	38,555	1	,000	,001
	q0023_0001(3)	-3,296	1,037	10,107	1	,001	,037
	Constant	3,970	1,009	15,471	1	,000	53,000
Step 2 ^b	q0023_0001			23,870	3	,000	
	q0023_0001(1)	-43,147	6188,369	,000	1	,994	,000
	q0023_0001(2)	-24,960	4011,157	,000	1	,995	,000
	q0023_0001(3)	-19,699	4011,156	,000	1	,996	,000
	q0024_0001			22,024	3	,000	
	q0024_0001(1)	-22,520	4011,157	,000	1	,996	,000
	q0024_0001(2)	-5,541	1,240	19,952	1	,000	,004
	q0024_0001(3)	-3,031	1,085	7,799	1	,005	,048
	Constant	23,619	4011,157	,000	1	,995	18088631637,629
Step 3 ^c	q0022_0001			,000	3	1,000	
	q0022_0001(1)	-35,725	5222,357	,000	1	,995	,000
	q0022_0001(2)	-49,260	3052,270	,000	1	,987	,000
	q0022_0001(3)	-17,013	1336,554	,000	1	,990	,000
	q0023_0001			,000	3	1,000	
	q0023_0001(1)	-	7016,264	,000	1	,987	,000
		117,719					
	q0023_0001(2)	-84,981	5176,665	,000	1	,987	,000
	q0023_0001(3)	-50,655	3863,444	,000	1	,990	,000
	q0024_0001			10,640	3	,014	
	q0024_0001(1)	-68,790	7246,286	,000	1	,992	,000
	q0024_0001(2)	-34,444	1989,277	,000	1	,986	,000
	q0024_0001(3)	-31,331	1989,277	,000	1	,987	,000
	Constant	100,608	5977,436	,000	1	,987	4,938E+43
Step 4 ^d	q0020_0001			1,993	3	,574	
	q0020_0001(1)	-51,912	6315,421	,000	1	,993	,000
	q0020_0001(2)	-35,436	5984,712	,000	1	,995	,000
	q0020_0001(3)	-33,703	5984,712	,000	1	,996	,000

	q0022_0001			,001	3	1,000	
	q0022_0001(1)	-51,420	5424,835	,000	1	,992	,000
	q0022_0001(2)	-79,024	3530,408	,001	1	,982	,000
	q0022_0001(3)	-31,435	1919,028	,000	1	,987	,000
	q0023_0001			,001	3	1,000	
	q0023_0001(1)	-	7069,307	,001	1	,982	,000
		163,300					
	q0023_0001(2)	-	5605,160	,001	1	,981	,000
		130,935					
	q0023_0001(3)	-82,952	4307,812	,000	1	,985	,000
	q0024_0001			9,690	3	,021	
	q0024_0001(1)	-67,089	7004,561	,000	1	,992	,000
	q0024_0001(2)	-33,735	1705,537	,000	1	,984	,000
	q0024_0001(3)	-29,557	1705,537	,000	1	,986	,000
	Constant	180,569	8988,067	,000	1	,984	2,630E+78
Step 5 ^e	q0019_0001			,000	3	1,000	
	q0019_0001(1)	-20,402	13897,417	,000	1	,999	,000
	q0019_0001(2)	-64,365	6796,306	,000	1	,992	,000
	q0019_0001(3)	-28,702	4159,699	,000	1	,994	,000
	q0020_0001			,000	3	1,000	
	q0020_0001(1)	-30,736	6428,090	,000	1	,996	,000
	q0020_0001(2)	-47,587	4541,353	,000	1	,992	,000
	q0020_0001(3)	-31,657	4361,257	,000	1	,994	,000
	q0022_0001			,000	3	1,000	
	q0022_0001(1)	-53,597	7606,629	,000	1	,994	,000
	q0022_0001(2)	-64,607	4483,137	,000	1	,989	,000
	q0022_0001(3)	-18,215	4109,512	,000	1	,996	,000
	q0023_0001			,000	3	1,000	
	q0023_0001(1)	-	7150,534	,000	1	,986	,000
		129,580					
	q0023_0001(2)	-81,735	5370,422	,000	1	,988	,000
	q0023_0001(3)	-35,035	5414,996	,000	1	,995	,000
	q0024_0001			,000	3	1,000	
	q0024_0001(1)	-6,129	12773,085	,000	1	1,000	,002
	q0024_0001(2)	-32,013	1984,260	,000	1	,987	,000
	q0024_0001(3)	-13,599	1527,764	,000	1	,993	,000
	Constant	144,930	8108,610	,000	1	,986	8,755E+62
Step 6 ^f	q0019_0001			,000	3	1,000	
	q0019_0001(1)	-32,204	44156,905	,000	1	,999	,000

q0019_0001(2)	-99,831	10142,315	,000	1	,992	,000
q0019_0001(3)	-36,246	8793,637	,000	1	,997	,000
q0020_0001			,000	3	1,000	
q0020_0001(1)	-6,662	10440,279	,000	1	,999	,001
q0020_0001(2)	-31,595	5812,041	,000	1	,996	,000
q0020_0001(3)	-1,062	5675,829	,000	1	1,000	,346
q0021_0001			,000	3	1,000	
q0021_0001(1)	-60,414	10737,365	,000	1	,996	,000
q0021_0001(2)	-59,379	9500,248	,000	1	,995	,000
q0021_0001(3)	-28,239	9610,464	,000	1	,998	,000
q0022_0001			,000	3	1,000	
q0022_0001(1)	-90,936	10973,521	,000	1	,993	,000
q0022_0001(2)	-85,897	9603,004	,000	1	,993	,000
q0022_0001(3)	-25,717	8951,777	,000	1	,998	,000
q0023_0001			,001	3	1,000	
q0023_0001(1)	-	9144,988	,000	1	,989	,000
	126,678					
q0023_0001(2)	-64,400	7909,586	,000	1	,994	,000
q0023_0001(3)	-3,385	7559,447	,000	1	1,000	,034
q0024_0001			,000	3	1,000	
q0024_0001(1)	30,284	40489,644	,000	1	,999	14191577570
						710,297
q0024_0001(2)	-61,730	2817,848	,000	1	,983	,000
q0024_0001(3)	-29,152	1944,815	,000	1	,988	,000
Constant	170,890	9057,528	,000	1	,985	1,646E+74

a. Variable(s) entered on step 1: q0023_0001.

b. Variable(s) entered on step 2: q0024_0001.

c. Variable(s) entered on step 3: q0022_0001.

d. Variable(s) entered on step 4: q0020_0001.

e. Variable(s) entered on step 5: q0019_0001.

f. Variable(s) entered on step 6: q0021_0001.

ANEXO 6 - COVARIÁVEIS

Anexo 6.1 – Covariáveis Chamamento		
Covariáveis	Classe 1	Classe 2
Idade		
Até aos 26 anos	0,1816	0,2751
Entre os 27 e 28 anos	0,187	0,2763
Entre os 29 e os 34 anos	0,2106	0,2707
Mais de 34 anos	0,4208	0,178
Sexo		
Masculino	0,1661	0,1724
Feminino	0,8339	0,8276
Estado Civil		
Solteiro/a	0,339	0,5034
Casado/a	0,387	0,3018
União de Facto	0,0964	0,1119
Viúvo/a	0,0063	0
Divorciado/a	0,1712	0,0829
Escolaridade		
Licenciatura ou Equivalente	0,6117	0,6617
Pós-Graduação	0,1678	0,2158
Mestrado	0,0735	0,056
Doutoramento	0,1469	0,0665
Anos de Experiência Profissional		
1 a 3	0,2545	0,2939
4 a 5	0,0967	0,2555
6 a 10	0,253	0,2881
11 a 15	0,0456	0,0439
15	0,3502	0,1186

Anos na Atual Ocupação Profissional		
1 a 3	0,3783	0,4638
4 a 5	0,1599	0,2253
6 a 10	0,1711	0,1967
11 a 15	0,0259	0,0296
15	0,2647	0,0845
Horário na Instituição onde Presta Cuidados a Idosos		
Part-Time	0,2996	0,2019
Full-Time	0,7004	0,7981
Tipo de Entidade Onde Exerce Funções		
Com Fins Lucrativos	0,2642	0,3201
Sem Fins Lucrativos	0,7357	0,6799
Sector da Entidade onde Desempenha Funções		
Público	0,0287	0,049
Público/Privado	0,3367	0,3621
Privado	0,6346	0,5889
Região do País Onde Exerce Funções		
Norte	0,2558	0,3151
Centro	0,4285	0,5022
Sul	0,3157	0,1827
Rendimento		
Até 700€	0,2534	0,1815
Entre 701 e 909€	0,1738	0,2693
Entre 910 e 987€	0,1712	0,2875
Mais de 987€	0,4017	0,2616

Anexo 6.2 – Covariáveis Intenção de Permanência		
Covariáveis	Classe 1	Classe 2
Idade		
Até aos 26 anos	0,2988	0,152
Entre os 27 e 28 anos	0,2781	0,1951
Entre os 29 e os 34 anos	0,2555	0,2606
Mais de 34 anos	0,1676	0,3923
Sexo		
Masculino	0,176	0,1938
Feminino	0,824	0,8061
Estado Civil		
Solteiro/a	0,5451	0,2912
Casado/a	0,2852	0,5243
União de Facto	0,1103	0,1145
Viúvo/a	0	0,0097
Divorciado/a	0,0594	0,0602
Escolaridade		
Licenciatura ou Equivalente	0,7166	0,6383
Pós-Graduação	0,1929	0,225
Mestrado	0,0431	0,1157
Doutoramento	0,0474	0,0211
Anos de Experiência Profissional		
1 a 3	0,3656	0,1808
4 a 5	0,213	0,1343
6 a 10	0,2751	0,3167
11 a 15	0,0249	0,0864
15	0,1213	0,2817
Anos na Atual Ocupação Profissional		
1 a 3	0,5221	0,3378
4 a 5	0,205	0,2056

6 a 10	0,167	0,2472
11 a 15	0,0257	0,0366
15	0,0801	0,1728
Horário na Instituição onde Presta Cuidados a Idosos		
Part-Time	0,2175	0,3705
Full-Time	0,7825	0,6295
Tipo de Entidade Onde Exerce Funções		
Com Fins Lucrativos	0,3099	0,3191
Sem Fins Lucrativos	0,6901	0,6809
Setor da Entidade onde Desempenha Funções		
Público	0,0355	0,0499
Público/Privado	0,3723	0,3843
Privado	0,5922	0,5658
Região do País Onde Exerce Funções		
Norte	0,3533	0,2298
Centro	0,4788	0,5341
Sul	0,1679	0,236
Rendimento		
Até 700€	0,2252	0,2607
Entre 701 e 909€	0,2786	0,1651
Entre 910 e 987€	0,2524	0,2266
Mais de 987€	0,2438	0,3476

ANEXO 7 – TESTE EXATO DE FISHER

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	31,842 ^a	1	,000		
Continuity Correction^b	30,454	1	,000		
Likelihood Ratio	32,661	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	31,724	1	,000		
N of Valid Cases	268				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 53,69.

b. Computed only for a 2x2 table