

DINÂMICA INTERGERACIONAL ENTRE ENFERMEIROS NO CONTEXTO HOSPITALAR: desafios, implicações para a prática e repercussões no reconhecimento profissional

ODS 03

Luciana Fávero Bonaparte (Universidade de Taubaté)
Wendry Maria Paixão Pereira (Universidade de Taubaté)

Resumo

A enfermagem é uma das profissões que compõem a equipe de saúde dentro de um hospital. Representa o maior contingente de trabalhadores da saúde e, inserida na equipe multiprofissional, desempenha papel central na manutenção e continuidade do cuidado e no funcionamento das instituições hospitalares. Nesse contexto, a figura do enfermeiro ganha relevância não apenas pela gestão e coordenação das práticas assistenciais, mas também pelo papel de mediação nas relações de trabalho. Entretanto, a convivência entre diferentes gerações de profissionais emerge como uma temática significativa, uma vez que distintas percepções, valores e experiências impactam a prática cotidiana e o reconhecimento da profissão. Apesar dessa relevância, pouco se discute sobre como as diferenças geracionais entre enfermeiros influenciam o cotidiano de trabalho. A diversidade de valores, expectativas e formas de atuação pode gerar desafios na comunicação e na coesão das equipes, evidenciando uma lacuna importante de investigação. O desenvolvimento humano, compreendido como processo contínuo ao longo do ciclo de vida, repercute diretamente na forma como cada indivíduo percebe e exerce seu papel profissional. Valores, experiências e perspectivas atravessam sua prática, impactando tanto as relações de trabalho em sua dinâmica diária quanto sua percepção e protagonismo enquanto profissão. O objetivo deste estudo foi analisar a dinâmica intergeracional no ambiente hospitalar, identificando desafios e repercussões na prática diária. Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa, com amostra não probabilística por conveniência, de desenho descritivo e observacional transversal, realizada por meio de questionário aplicado via Google Forms a enfermeiros hospitalares e graduandos de enfermagem na cidade de Taubaté, Vale do Paraíba. A amostra incluiu 64 participantes, entre enfermeiros e graduandos, sendo 87,5% do sexo feminino e 43,8% casados. Do total, 53,1% não possuíam experiência prévia na área, embora o mesmo percentual tivesse familiares vinculados à enfermagem. Observou-se que 45,5% percebem o papel do enfermeiro na equipe não definido, e a sobrecarga de trabalho foi apontada como principal desafio por 70,4%. A valorização profissional surgiu como aspecto de melhoria para 94,4% dos respondentes. Em relação às questões gerenciais, 75,9% ressaltaram a troca de experiências como positiva, enquanto 60,4% relataram dificuldades de interação entre diferentes gerações. Pode-se inferir a existência de lacunas no reconhecimento do papel do enfermeiro e na integração geracional, indicando a relevância de investigações futuras.



Palavras-chaves: Desenvolvimento Humano; Enfermagem; Geração; Identidade Profissional.

Introdução

Nos últimos anos, percebe-se uma diferenciação na atuação, no comprometimento e na disponibilidade dos enfermeiros em relação ao autodesenvolvimento enquanto pessoa inserida em uma sociedade e enquanto profissional, inserido em um contexto hospitalar. A necessidade de entendimento sobre a dinâmica das relações pessoais e profissionais entre enfermeiros me levou a questionar sobre qual seria o impacto na convivência colaborativa entre diferentes gerações em um mesmo ambiente como uma imposição de uma relação simbiótica.

A identidade do profissional enfermeiro se entrelaça com conceitos e valores individuais apreendidos durante seu desenvolvimento enquanto ser humano e conceitos e valores sociais.

Segundo Dubar (2012) o imperativo de tornar-se profissional foi, de forma gradual, afetando as atividades remuneradas, onde destaca a evolução desde os anos de 1960 até os dias atuais. A pressão dos empregados para que os trabalhadores se tornem profissionais, a aspiração desses trabalhadores por um reconhecimento profissional e uma carreira estável incentiva os jovens a construir sua identidade profissional através de sua trajetória de trabalho, porém a disparidade entre as aspirações individuais e a realidade social pode contribuir para uma crise de identidade profissional. Esse estudo tem a pretensão de conhecer como a dinâmica no ambiente de trabalho é influenciada por profissionais de diferentes gerações exercendo a atividade profissional, seus desafios e suas percepções.

Se elevarmos a discussão a níveis mais profundos, cabe a reflexão sobre como o desenvolvimento humano influencia de forma singular, no ciclo de vida de cada indivíduo, enquanto ser biológico, inserido em determinado tempo e espaço; considerando seus impactos, consequências e enfatizando as mudanças biológicas, culturais e sociais (Dessen, Guedea, 2005).



O desenvolvimento representa uma reorganização contínua dentro da unidade tempo-espço, que opera no nível das ações, percepções, atividades e interações do indivíduo com o seu mundo, sendo estimulado ou inibido por meio das interações com diferentes participantes do ambiente da pessoa. (DESSER, GUEDEA, 2005, p.15)

Segundo Zaninelli, Caldeira e Fonseca (2022) o estudo das gerações iniciou-se nos Estados Unidos, sendo um termo originado do latim *generatio* com diversos significados e usos. O conceito de geração vem sendo discutido há alguns anos e encontra-se diversos conceitos e aplicações para esta palavra. Um dos estudiosos sobre esse assunto é Karl Mannheim, sociólogo judeu nascido na Hungria no ano de 1983 e foi referenciado por diversos autores da atualidade que se debruçaram sobre suas obras. Segundo Weller (2010) o conceito de gerações através de um olhar sociológico aponta não somente para diferenças de classe, mas como uma forma mais abrangente de desigualdades de gênero, étnico-raciais, culturais e geracionais e ainda como uma categoria pouco teorizada. O pertencimento a uma geração não se define apenas por aspectos biológicos, mas adquire relevância sociológica quando vinculada ao contexto histórico e social. A condição geracional decorre da posição ocupada no espaço sócio histórico dos indivíduos (Weller, 2010). O debate sobre gerações, nos tempos atuais limita-se a estabelecer nomes a grupos de gerações a partir de faixas etárias e características pertencentes a cada um destes grupos (Dorneles; Gonçalves, 2014).

Os termos *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y, Geração Z e Geração Alfa vêm sendo discutidos frente às mudanças de comportamento de cada geração e conhecer as características de cada uma delas passou a ser ponto estratégico fundamental. A geração chamada de *baby boomer* tem como característica a estabilidade e um estilo de vida conservador tendo atravessado períodos de grandes mudanças políticas, econômicas e culturais; a geração X valoriza mais a vida pessoal em relação ao profissional, mais flexíveis e enxerga o uso da tecnologia como favorável, a geração Y são desafiadores, a dispersão é uma característica dessa geração, priorizam a qualidade de vida e o trabalho deve ser atraente, sociável com um ambiente agradável. A geração Z busca informação com a tecnologia, realiza



muitas tarefas ao mesmo tempo sem perder o foco, reivindica seus direitos. Os autores ainda falam sobre a geração Alfa nascidos após o ano 2010 e os Veteranos geração anterior aos *baby boomers* (Zaninelli, Caldeira, Fonseca, 2022).

A socialização entre diferentes gerações de enfermeiros é um aspecto importante que pode afetar a construção da identidade e do reconhecimento profissional. Compreender e gerenciar as diferenças nas expectativas e valores entre gerações pode promover uma integração e o fortalecimento da identidade coletiva da profissão. Incorporar novas práticas e novas tecnologias, facilitar a transferência de conhecimento e uma estrutura organizada que privilegia a integração, prática e socialização entre gerações pode promover uma identificação forte e robusta com a profissão. A investigação desse fenômeno é ainda mais relevante quando considerada a perspectiva do desenvolvimento humano. Cada profissional constrói sua trajetória ao longo do ciclo de vida, moldada por experiências individuais e coletivas, e a convivência intergeracional oferece oportunidades para a aprendizagem contínua, para o fortalecimento da coesão da equipe e para a valorização do enfermeiro dentro do ambiente hospitalar.

As identidades são continuamente constituídas e ressignificadas a partir dos processos de socialização vivenciados pelos sujeitos, especialmente no âmbito familiar, educacional e profissional. Refletir sobre a construção da identidade na sociedade contemporânea constitui um desafio sociológico, em razão das intensas transformações estruturais que caracterizam o mundo atual. Essas mudanças têm gerado rupturas e conflitos nas instituições, impactando as relações sociais e, por consequência, desencadeando uma crise nos processos de construção identitária (Teodosio, Padilha, 2016).

A enfermagem constitui o maior contingente da equipe de saúde dentro das instituições hospitalares e tem papel importante dentro da equipe multiprofissional hospitalar, desempenhando papel central para o funcionamento das instituições de saúde e para a continuidade do cuidado. Nesse contexto, o enfermeiro assume funções que vão desde a assistência direta ao paciente até a gestão e coordenação



de processos, exercendo influência decisiva sobre a qualidade do cuidado e a organização do trabalho.

Apesar dessa relevância, pouco se discute sobre como as diferenças geracionais entre enfermeiros impactam o cotidiano de trabalho e o reconhecimento profissional. A diversidade de valores, expectativas e formas de atuação pode gerar desafios na comunicação, na colaboração e na integração de conhecimentos, evidenciando lacunas na literatura sobre a temática. Além disso, muitos profissionais apresentam vínculos familiares com a enfermagem, o que indica a influência do contexto familiar na trajetória profissional e na construção da identidade do enfermeiro. Ao mesmo tempo, observa-se consenso sobre a necessidade de fortalecer o reconhecimento da profissão e de valorizar a troca de experiências entre diferentes gerações, que pode contribuir positivamente para o aprendizado mútuo e a prática assistencial.

Revisão da literatura

A discussão sobre geração e intergeracionalidade tem origem em estudos clássicos, como os de Mannheim (1993), que compreende a geração não apenas como um recorte etário, mas como um grupo de indivíduos que compartilham experiências e referências históricas comuns, influenciando modos de pensar, agir e interagir. Nesse sentido, o termo intergeracionalidade designa as relações estabelecidas entre diferentes gerações, permitindo compreender como tais interações produzem tanto cooperação quanto tensões nos espaços sociais e profissionais. No campo da saúde, essa dinâmica adquire relevância na medida em que equipes multiprofissionais reúnem sujeitos com formações, repertórios culturais e visões de mundo distintos, impactando diretamente a prática cotidiana.

No âmbito da identidade profissional, Dubar (1998) enfatiza que as formas identitárias não são dadas a priori, mas construídas e reconstruídas nos processos de socialização ao longo da vida, envolvendo a família, a formação acadêmica e o trabalho. A enfermagem, enquanto profissão marcada historicamente por lutas de



reconhecimento e valorização social, constitui um campo fértil para observar como a convivência entre gerações pode influenciar tanto o sentimento de pertencimento quanto a forma como os profissionais se percebem e são percebidos em seu contexto laboral. Assim, os desafios da prática hospitalar não se restringem a questões técnicas, mas também incluem negociações identitárias e de reconhecimento.

A literatura ainda aponta que o ciclo de vida e o desenvolvimento humano atravessam a trajetória profissional dos enfermeiros, moldando expectativas, modos de trabalho e perspectivas de futuro. Profissionais em início de carreira tendem a valorizar oportunidades de aprendizado e ascensão, enquanto aqueles em estágios mais avançados priorizam estabilidade, segurança e transmissão de conhecimento. Essas diferenças, quando coexistem no mesmo ambiente hospitalar, podem gerar tanto conflitos geracionais quanto oportunidades de aprendizagem mútua e fortalecimento da equipe, ressaltando a necessidade de compreender a intergeracionalidade como um fenômeno central para a prática da enfermagem contemporânea.

Método

Para a pesquisa em questão, o método utilizado foi o método quantitativo, estudo descritivo observacional transversal, de uma amostra não probabilística. Para a pesquisa, foi elaborado questionário e enviado via on-line, para acadêmicos de enfermagem, em todos os períodos de formação e para profissionais enfermeiros. Foi realizada em duas instituições, sendo uma Universidade e um Hospital, caracterizando os locais como estruturas físicas voltadas, respectivamente, para o ensino e assistência em saúde, em um município do Vale do Paraíba, Estado de São Paulo, Brasil.

O Trabalho foi elaborado segundo a Resolução CNS 466/12, elaboração do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), enviado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, por ter envolvimento humano. Após a aprovação, foi postado um link nas mídias sociais da pesquisadora com o questionário via Google Forms, com prazo determinado para devolutiva das questões enviadas.



Resultados e discussão

Segundo Marcondes e Brizola (2014) [...] “a interpretação dos dados é tão importante quanto outras fases da pesquisa, como, por exemplo, o domínio de técnicas de coleta de dados e a manipulação de fonte de informações” [...]. A pesquisa buscou articular seus dados utilizando a triangulação de dados como estratégia para discussão dos resultados, na tentativa de identificar padrões e percepções dos participantes, situando os achados no contexto teórico e social e fortalecendo a validade das interpretações.

Foram analisadas as respostas de 64 participantes, com variabilidade nas faixas etárias, níveis de formação e tempo de atuação profissional, o que permitiu explorar as diferentes perspectivas das gerações presentes. A amostra foi composta predominantemente por mulheres (87,5%), com maior prevalência na faixa etária de 35 a 44 anos (29,7%) e 43,8% dos participantes casados. Observou-se que 53,1% não possuíam experiência prévia na enfermagem, embora o mesmo percentual tivesse familiares atuando na área. Para os graduandos a identificação do papel do enfermeiro parece estar clara já que 87,3% informou que conseguia identificar o papel do enfermeiro, 45,3% ingressaram na enfermagem por já trabalharem na área e 32,8% escolheu a graduação em enfermagem por vontade própria. Entre os profissionais já atuantes, 81,5% se consideram adaptados às exigências da prática profissional, 45,5% dos profissionais percebem que o papel do enfermeiro não está bem definido dentro da equipe. Os participantes destacaram a valorização da profissão como principal área de melhoria (94,4%), seguida de educação continuada (63%) e apoio institucional (59,3%). A dinâmica intergeracional foi percebida como benéfica, com 75,9% destacando a troca de experiências, embora 60,4% tenham relatado dificuldades decorrentes das diferenças entre gerações. Observou-se ainda que 51,9% dos profissionais mais jovens valorizam aprender com os mais experientes, enquanto 23,1% percebem dificuldades de compreensão mútua.

Quanto à mobilidade profissional, 92,6% dos participantes relataram mudanças em suas expectativas de carreira ao longo do tempo. Entre profissionais com mais de



20 anos de prática, 53,1% não pretendem continuar na área após a aposentadoria, embora 84,4% estejam satisfeitos com sua trajetória.

Os resultados indicaram que a experiência intergeracional está presente de forma marcante na trajetória dos participantes, tanto pela convivência familiar com profissionais da área quanto pelo cotidiano hospitalar. De maneira geral, observou-se que a troca de experiências entre diferentes gerações é percebida como benéfica, contribuindo para o aprendizado e para o fortalecimento da prática profissional. Entretanto, também emergiram relatos de dificuldades relacionadas à comunicação, ao choque de valores e à forma de compreender o papel do enfermeiro, o que evidencia repercussões relevantes para a prática diária e para o reconhecimento da profissão.

Almeida e Magalhães (2011) destacam que a transmissão geracional se refere à tentativa de explicar padrões familiares que se repetem ao longo das gerações, nomeando de transmissão multigeracional. É importante ressaltar que a história da enfermagem foi influenciada pelo contexto que estava inserido. Segundo Teodosio e Padilha (2016), desde o início da sua história, a enfermagem vem acompanhada de alguns preconceitos externos à profissão e até uma visão distorcida da profissão, justificada pelo sentimento de desvalorização profissional. Essa distorção poderia ser vista como um fator que exercesse alguma influência sobre o perfil identitário dos enfermeiros e dos graduandos em enfermagem.

Ao ingressarem no Curso de Graduação em Enfermagem, alguns alunos trazer consigo significados e identificações acerca da profissão, que podem ser confirmados ou não, no decorrer da trajetória da formação. (Teodosio, Padilha, 2016, p. 431)

Os dados apresentados fornecem uma visão inicial sobre como a intergeracionalidade se manifesta na prática hospitalar e a percepção do reconhecimento profissional.

Na Tabela 1, o resultado nos levou a acreditar que a maior parte dos participantes optou pela enfermagem motivada por experiência prévia na área ou por decisão pessoal, sugerindo que a influência familiar pode ser um fator relevante na



escolha da carreira, mesmo na ausência de vivência direta na área. Esse resultado pode indicar que a escolha profissional está associada a continuidade de carreira e uma lógica de empregabilidade coerente com as transformações no mundo do trabalho. O “gostar da profissão” foi mencionado em uma pequena amostra dentre os participantes, revelando baixo influência no processo de decisão (Teodosio, Padilha, 2016).

O processo de decisão dos participantes não se fundamenta unicamente em aspectos subjetivos, mas é mediado por determinações sociais mais amplas. Podemos dizer que a escolha da profissão não é apenas uma vocação individual, mas também uma inserção nas condições objetivas de trabalho e das demandas do setor saúde. O processo de trabalho possibilita a constituição do ser social e a práxis humana remete à totalidade do ser social (Peto, Verissimo, 2018).

Tabela 1 – Motivo da escolha da graduação em enfermagem dos participantes do estudo (N:64)

Motivo da escolha	N	%
Já trabalhava na área	29	45,3
Por opção própria	21	32,8
Pela facilidade no mercado de trabalho	9	14,1
Não entrei em outra graduação	3	4,7
Sugestão familiar	1	1,6
Por gostar da profissão	1	1,6

Fonte: Próprio autor, 2025

A Tabela 2 a sobrecarga de trabalho foi apontada pela maioria dos participantes (70,4%), seguida pela dificuldade na comunicação interprofissional (31,5%) e pela falta de reconhecimento profissional (29,6%). Os participantes identificaram a falta de reconhecimento profissional como um desafio significativo em sua prática diária. Esse dado evidencia que, apesar da relevância da enfermagem para o funcionamento do hospital, muitos profissionais percebem que suas competências e contribuições não são devidamente valorizadas. Condições organizacionais e relacionais são componentes centrais que podem vir a tensionar a identidade profissional do enfermeiro. Integrar esses achados a teorias sobre profissão, reconhecimento e



trabalho emocional contribui para uma discussão com implicações para políticas institucionais e formação profissional. Esses achados se analisados sob a ótica das diferenças geracionais pode apresentar diferenças, uma vez que a percepção da sobrecarga e das formas de reconhecimento tende a variar entre grupos etários (Dorneles; Gonçalves, 2014). Enquanto profissionais mais jovens frequentemente valorizam o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, atribuindo maior peso à sobrecarga como fator de insatisfação, os mais experientes podem compreender esse aspecto como inerente à prática, ainda que também sofram seus impactos ao longo da trajetória.

Do mesmo modo, a percepção de reconhecimento pode assumir contornos distintos: para gerações mais antigas, está associada à autoridade conquistada pelo tempo de serviço; já para gerações mais recentes, tende a estar vinculada à valorização institucional e financeira. Nesse sentido, as diferenças geracionais, somadas à escassez de reconhecimento social e organizacional, reforçam os tensionamentos identitários da enfermagem. Segundo Melo (2014) a constituição da identidade pessoal e profissional depende do reconhecimento intersubjetivo; o indivíduo só consegue desenvolver uma relação positiva consigo quando é reconhecido pelos demais membros da comunidade.

Tabela 2 - Principais desafios da identidade profissional

Principais desafios da identidade profissional	N	%
Sobrecarga de trabalho	38	70,4
Dificuldade na comunicação interprofissional	17	31,5
Falta de reconhecimento profissional	16	29,6
Resistência de colegas ou superiores	15	27,8
Nenhum desafio	8	14,8
Outros	3	5,6

Fonte: Próprio autor, 2025



A Tabela 3, apresenta as percepções dos participantes acerca dos benefícios de trabalhar em equipes intergeracionais na enfermagem. Nota-se que a troca de experiências foi apontada como o aspecto mais valorizado (75,9%), seguida por inovação e novas ideias (50,0%) e melhor compreensão das necessidades dos pacientes (42,6%). Esses achados indicam que a diversidade etária favorece a aprendizagem mútua, a circulação de conhecimento e a ampliação de perspectivas, favorecendo o reconhecimento profissional, a construção da identidade profissional, sugerindo que a diversidade geracional é percebida como fator que potencializa a criatividade e amplia a qualidade do cuidado.

Por outro lado, os resultados referentes a benefícios relacionados à maior colaboração indicam que a convivência intergeracional, embora positiva em termos de aprendizagem e inovação, pode não se traduzir automaticamente em integração plena da equipe.

No estudo de Silva *et al.* (2021) traz o conceito de ageísmo como o [...] preconceito relacionado a idade [...] e enxerga a valorização da intergeracionalidade no ambiente de trabalho, como um fator benéfico para a interação profissional entre diferentes gerações, porém estereótipos atribuídos a idade cronológica pode ser um fator de insatisfação no trabalho.

A convivência de profissionais de diferentes gerações no mesmo ambiente de trabalho permite valorizar as competências e experiências singulares de cada grupo, reforçando benefícios como troca de experiências, inovação e melhor compreensão das necessidades dos pacientes (Silva *et al.*, 2021).

Tabela 3- Benefícios de trabalhar em uma equipe intergeracional

Benefícios de trabalhar em uma equipe intergeracional	N	%
Troca de experiências	41	75,9
Inovação e novas ideias	27	50,0
Melhor compreensão das necessidades dos pacientes	23	42,6
Maior coesão e colaboração	13	24,1



Nenhum benefício	5	9,3
Outros	0	0

Fonte: Próprio autor, 2025

A Tabela 4 apresenta as percepções dos participantes sobre a interação entre diferentes gerações no ambiente de trabalho em enfermagem. O dado de maior destaque é que 51,9% afirmam aprender muito com os enfermeiros mais experientes, o que evidencia a valorização do conhecimento tácito e da transmissão de saberes intergeracionais como fator positivo para a prática profissional. Por outro lado, parcela significativa relatou barreiras de compreensão, seja por parte da geração mais jovem em relação à mais velha (23,1%), seja de forma inversa (13,5%), além de associarem a diferença geracional a conflitos no ambiente de trabalho. Esses dados indicam que a experiência intergeracional pode ser vivida de maneira distinta: para alguns, é fonte de enriquecimento e cooperação; para outros, representa obstáculo à comunicação e à construção da identidade profissional.

A maior expectativa de vida faz com que diversas gerações trabalhem no mesmo espaço e pessoas pertencentes à mesma geração compartilham pensamentos semelhantes. Apesar da relevância social e organizacional do tema, o conflito de gerações ainda é relativamente pouco explorado na literatura da Enfermagem, o que pode representar uma limitação para a fundamentação teórica, mas também reforça a importância de estudos, como este, que buscam compreender essas dinâmicas dentro das organizações de trabalho, em especial, instituições de saúde e suas repercussões na assistência em saúde (Chiuzi; Peixoto; Fusari, 2011).

Tabela 4 – A interação entre diferentes gerações no ambiente de trabalho

A interação entre diferentes gerações	N	%
Aprendo muito com os enfermeiros mais experientes	27	51,9
A geração mais nova não entende a geração mais velha	12	23,1



Nem percebo essa diferença	9	17,3
Acho que a diferença de geração é causa de conflito	7	13,5
A geração mais velha não entende a geração mais nova	7	13,5
Tenho dificuldade	6	11,5

Fonte: Próprio autor, 2025

A Tabela 5 evidencia as percepções dos participantes sobre as áreas que necessitam de melhorias para o fortalecimento da identidade profissional dos enfermeiros. A valorização da profissão foi apontada como a área prioritária a ser melhorada por 94,4% dos participantes, evidenciando que o reconhecimento profissional constitui um elemento central na construção da identidade do enfermeiro e denota um consenso quase absoluto sobre a necessidade de maior reconhecimento social e institucional da enfermagem.

O debate sobre a centralidade do trabalho tem feito com que nos voltemos para pensar o que o trabalho significa para nós, o lugar que ocupa ou deveria ocupar em nossas vidas; se ele pode ou não ser atividade emancipadora ou se, independente do sistema político, ele seria percebido como alienante (Sato, 2009).

Tabela 5 - Principais áreas que precisam ser melhoradas

Áreas a melhorar	N	%
Valorização da profissão	51	94,4
Educação continuada	34	63,0
Apoio institucional	32	59,3
Políticas públicas de saúde	24	44,4
Definir melhor as atribuições que realmente incumbem ao enfermeiro	1	1,9%
Nenhuma área precisa ser melhorada	0	0%

Fonte: Próprio autor, 2025

Os participantes foram indagados sobre a evolução do papel do enfermeiro ao longo do tempo, a análise integrada dos dados desta pesquisa pode nos dar uma



visão abrangente sobre a construção da identidade profissional do enfermeiro e as dinâmicas intergeracionais na prática da enfermagem.

A perda de identidade assistencial fica evidente e nos leva a reflexão sobre o futuro da profissão enfermeiro, necessitando talvez de uma nova abordagem sobre o cuidado como núcleo da profissão.

A valorização e reconhecimento da profissão se evidencia na necessidade de maior reconhecimento social e científico, romper com estereótipos e reforçar a dimensão científica e técnica da profissão, se evidencia nas falas descritas abaixo.

P10: “precisa de representação forte para crescer e evidenciar a imagem do enfermeiro como ciência.”

P 11: “mais que arte e amor sono embasados em ciência, técnica e muito estudo.”

P14: “válido reconhecimento do desempenho e compromisso...para uma melhor valorização do enfermeiro.

”

No que se refere ao ambiente intergeracional, quantitativamente os participantes valorizaram a troca de experiências (75,9%) e a inovação, mas apontaram também dificuldades de integração entre gerações através de conflitos intergeracionais (60,4%). Essa percepção se representa com a fala da *P16: “Profissionais mais jovens parecem não entender a real importância da nossa profissão,”* e pode demonstrar a necessidade de estratégias de capacitação para melhorar a interação entre as diferentes gerações no ambiente de trabalho.

Conclusão (Considerações Finais)

Observa-se que a dinâmica intergeracional pode influenciar essa percepção: profissionais mais jovens, em início de carreira, podem sentir que suas habilidades são subestimadas, enquanto profissionais mais experientes podem experimentar resistência na valorização de práticas consolidadas. Esse cenário ressalta a



importância de estratégias que promovam o reconhecimento equitativo e fortaleçam a identidade profissional, contribuindo para a motivação, o engajamento e o desenvolvimento humano no ambiente hospitalar.

Os resultados obtidos revelam a complexidade e pluralidade de fatores na construção da identidade profissional do enfermeiro, principalmente se falamos em diferentes gerações no ambiente organizacional. A diversidade etária pode ser um fator favorável, mas também visto como um ponto de tensão na integração e comunicação adequada das equipes. Quanto a interação intergeracional, percebemos algumas percepções positivas como a troca de experiências entre profissionais e a inovação, porém existem desafios.

A identidade profissional do enfermeiro está em constante construção, sofrendo influência de diversos aspectos, como pudemos perceber, durante toda a formação e atuação do enfermeiro, na sua trajetória profissional.

Os resultados demonstram que a carreira de enfermagem é marcada por um equilíbrio entre satisfação, desafios e comprometimento. Podemos inferir que a interação entre gerações enriquece a prática, ao mesmo tempo, a valorização profissional, a remuneração justa e o apoio institucional são fundamentais para fortalecer a identidade e garantir a continuidade da prática. Esses achados indicam a necessidade de políticas institucionais e públicas que promovam valorização, reconhecimento, desenvolvimento contínuo e sustentabilidade da carreira na enfermagem.

Referências

- ALMEIDA, Maria Elisa Grijó Guahyba de; MAGALHAES, Andrea Seixas. Escolha profissional na contemporaneidade: projeto individual e projeto familiar. Rev. bras. orientac. prof, São Paulo , v. 12, n. 2, p. 205-214, dez. 2011 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000200008&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 21 set. 2025.
- BUTLER, Robert N. Age-ism: Another form of bigotry. The Gerontologist, vol. 9, 1969, pp. 243-6. DOI: https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243



CHIUZI, Rafael Marcus; PEIXOTO, Bruna Ribeiro Gonçalves; FUSARI, Giovanna Lorenzini. Conflito de gerações nas organizações: um fenômeno social interpretado a partir da teoria de Erik Erikson. *Temas psicol.*, Ribeirão Preto, v. 19, n. 2, p. 579-590, dez. 2011. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2011000200018&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 21 set. 2025.

DESSEN, M. A., & Guedea, M. T. D.. (2005). A ciência do desenvolvimento humano: ajustando o foco de análise. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 15(30), 11-20. <https://doi.org/10.1590/S010103-863X2005000100004>

DUBAR, C.. Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *Educação & Sociedade*, São Paulo, v. 19, n. 62, p. 13-30, jan.1998. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73301998000100002>. Acesso em: 22 jun. 2024.

DUBAR, C.. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 42, p. 351-367, maio 2012.

DORNELES, F. R.; GONÇALVES, R. F.. CONCEITOS E CONFLITOS DE GERAÇÕES. *Salão do Conhecimento*, [S. l.], v. 2, n. 01, 2014. Disponível em: <https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/3587>. Acesso em: 14 set. 2025.

MARCONDES, N.; BRISOLA, E.. Análise por triangulação de métodos: um referencial para pesquisas qualitativas. *Revista Univap*, v. 20, n. 35, p. 201, 22 ago. 2014. DOI: <https://doi.org/10.18066/revunivap.v20i35.228>

MELO, R.. Da teoria à práxis? Axel Honneth e as lutas por reconhecimento na teoria política contemporânea**. *Revista Brasileira de Ciência Política*, n. 15, p. 17–36, set. 2014.

PETO, L. C., & VERISSIMO, D. S.. (2018). NATUREZA E PROCESSO DE TRABALHO EM MARX. *Psicologia & Sociedade*, 30, e181276. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30i181276>

SATO, Leny. Trabalho: sofrer? Construir-se? Resistir?. *Psicol. rev.* (Belo Horizonte), Belo Horizonte, v. 15, n. 3, p. 189-199, dez. 2009. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682009000300012&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 21 set. 2025.

TEODOSIO, S. S.-C.; PADILHA, M. I.. "Ser enfermeiro": escolha profissional e a construção dos processos identitários (anos 1970). *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 69, n. 3, p. 428–434, maio 2016.



ZANINELLI, T. et al. Veteranos, Baby Boomers, Nativos Digitais, Gerações X, Y e Z, Geração Polegar e Geração Alfa: perfil geracional dos atuais e potenciais usuários das bibliotecas universitárias. *Brazilian Journal of Information Studies: Research trends*, vol.x, publicação contínua 2022, e02143. DOI: 10.36311/1981-1640.2022.v16.e02143

WELLER, W.. A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim. *Sociedade e Estado*, v. 25, n. 2, p. 205–224, maio 2010.