

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ENFERMEIROS EM UM HOSPITAL GERAL DO VALE DO PARAÍBA PAULISTA

Maria das Dores dos Santos¹, Michele Ferreira Rodrigues dos Reis², Paula Jacinto Salles³, Teresa Celia de Mattos Moraes dos Santos⁴, Edméia Assini Balbuena⁵

Universidade de Taubaté / Departamento de Enfermagem. Av. Marechal Deodoro da Fonseca, 605, Centro, Taubaté, CEP: 12080000

¹ e-mail – maria_1611@ig.com.br

² e-mail – michely.Ferrodrigues@hotmail.com

³ e-mail - paulajsalles23@yahoo.com.br

⁴ e-mail - teresacelia@terra.com.br

⁵ e-mail - edmeia07@bol.com.br

Resumo - Nesta pesquisa, objetivou-se conhecer o processo de recrutamento e seleção. A amostra foi composta por 30 enfermeiros em um hospital geral do vale do Paraíba paulista. Trata-se de um estudo descritivo, para a coleta de dados foi utilizado um questionário com questões de múltipla escolha. Os resultados obtidos quanto ao sexo: 23 (76,67%) são do sexo feminino e 7 (23,33%) masculino. Quanto ao tipo de recrutamento realizado; 25 (83,33%) participaram do recrutamento externo e apenas 3 (10%) informam ter sido interno e 2 (6,67%) não informou. Quanto ao critérios utilizados no processo de seleção 24 (80%) realizaram entrevista, 18 (60%) realizaram teste teórico, apenas 3 (10%) realizaram teste prático e psicológico. Os dados permitem concluir que há necessidade de mudanças de paradigmas com a adoção de um conjunto de medidas de ordem estrutural e gerencial, pelos enfermeiros ou responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção, de forma a promover a motivação dos recursos humanos e garantir a qualidade dos serviços prestados.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Recrutamento. Seleção. Enfermagem.

Área do Conhecimento: Saúde

Introdução

As organizações são constituídas por pessoas, consideradas um dos recursos mais valiosos e necessários para realização de suas atividades e alcance dos objetivos propostos. São elas que entram, permanecem e fazem parte das organizações, independente do nível hierárquico que ocupam. Constituem o único recurso vivo e dinâmico das organizações, que agem e tomam decisões, por meio da manipulação de outros recursos fundamentais, tais como: recursos físicos ou materiais, financeiros, mercadológicos e administrativos. Além disso, as pessoas podem ser consideradas, como dotados de vocação para crescimento e desenvolvimento (LACOMBE, 2005; CHIAVENATO, 2006).

A atividade de recrutamento e seleção no decorrer da história, supervalorizava o suprimento das necessidades organizacionais com seus processos mecânicos, visando captar força de trabalho eficaz, não considerando o ser humano, abordagem essa tecnicista e burocrática. Os processos de recrutamento e seleção na

atualidade estão intimamente ligados aos modelos políticos, objetivos da organização, mercado de trabalho, situação social, política e econômica em vigor e também as necessidades organizacionais e individuais (KURCGANT, 2005). Segundo Lacombe (2007), recrutamento e seleção são considerados como duas fases de um mesmo processo, que se inicia com o recrutamento e finaliza-se com a contratação definitiva após o período de experiência.

O recrutamento é considerado como sendo a fase que antecede a seleção, compreende atividades de divulgação para atrair e incentivar pessoas potencialmente capacitadas, a disputar as vagas existentes, já a seleção é considerada atividade de filtrar os candidatos, e escolher entre eles aquele com qualificações mais relevantes (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2003). Para Chiavenato (2000), o objetivo básico do recrutamento é abastecer o processo seletivo de força de trabalho eficaz, já o objetivo básico da seleção é de escolha dos candidatos mais adequados para a organização.

Percebe-se na prática, uma insatisfação muito grande entre os enfermeiros e até mesmo certa insegurança quanto a sua disputa para inserção no mercado de trabalho.

Neste estudo, objetivou-se conhecer o processo de recrutamento e seleção de enfermeiros em um hospital geral do vale do Paraíba paulista.

Metodologia

O presente estudo refere-se a uma pesquisa descritiva, foi realizada em um hospital geral do vale do Paraíba paulista. A amostra foi composta por 30 enfermeiros que atuam na Instituição.

A coleta de dados ocorreu em junho e julho de 2008, e foi utilizado um questionário com questões de múltipla escolha, às quais abordam temas como sexo, idade, tempo de serviço, tipos de recrutamento e critérios usados na seleção.

O estudo foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, tendo sido aprovado conforme resolução CNS/MS 196/96 e protocolo CEP / UNITAU nº 081/08.

Foram incluídos no estudo apenas os sujeitos que concordaram em participar e que assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, de acordo com a resolução 196/96 e 251/97 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta os protocolos de pesquisa com seres humanos.

Resultados

Tabela 1 – Sexo

Sexo	Nº	%
Feminino	23	76,67
Masculino	7	23,33
Total	30	100

Pode-se observar, na Tabela 1, que 23 (76,67%) são do sexo feminino e apenas 7 (23,33%) do sexo masculino.

Tabela 2 – Idade

Idade	Nº	%
20 a 25 anos	5	16,67
26 a 31 anos	7	23,33
32 a 37 anos	6	20,00
38 a 43 anos	6	20,00
44 a 49 anos	3	10,00
Acima de 50 anos	2	6,67
Não informou	1	3,33
Total	30	100

Na Tabela 2, pode-se observar que a faixa etária predominante esta entre 26 a 43 anos 19 (63,33%).

Tabela 3 – Tempo de serviço na instituição

Tempo de serviço	Nº	%
Até 5 anos	15	50,00
6 a 10 anos	8	26,66
11 a 15 anos	2	6,67
16 a 20 anos	3	10,00
Acima de 21 anos	2	6,67
Total	30	100

Conforme demonstrado na Tabela 3, pode-se observar que metade da amostra tem até 5 anos na instituição.

Tabela 4 – Tipo de recrutamento

Tipo de recrutamento	N	%
Recrutamento externo	25	83,33
Recrutamento interno	3	10,00
Não informou	2	6,67
Total	30	100

Tabela 5 – Critérios utilizados no recrutamento

Critérios de seleção	Nº	%
Concurso	10	33,34
Apresentação / Indicação	7	23,33
Apresentação espontânea	7	23,33
Anúncio em mídia	3	10,00
Promoção	3	10,00
Total	30	100

Tabela 6 – Realização de entrevista

Realização de entrevista	Nº	%
Sim	24	80,00
Não	5	16,67
Não informou	1	3,33
Total	30	100

Tabela 7 – Realização de teste teórico

Teste teórico	Nº	%
Sim	18	60,00
Não	10	33,33
Não informou	2	6,67
Total	30	100

Tabela 8 – Realização de teste prático

Teste prático	Nº	%
Sim	3	10,00
Não	25	83,33
Não informou	2	6,67
Total	30	100

Tabela 9 – Realização de teste psicológico

Teste psicológico	Nº	%
Sim	3	10
Não	26	86,67
Não informou	1	3,33
Total	30	100

Discussão

Pode se observar, na Tabela 4, que 25 (83,33%) participaram do recrutamento externo, 3 (6,67%) participaram do recrutamento externo e 2 (10,00) não informaram. Para Daft (2005) apesar do recrutamento externo ser mais demorado e gerar mais custos para a empresa, ainda é o mais utilizado, atualmente porque traz novas perspectivas para a empresa e diversidades de competências.

Na Tabela 5, verifica-se que 10 (33,34%) dos enfermeiros referem que foram recrutados por meio de concurso, 7 (23,33%) por meio de apresentação ou indicação e 7 (23,33%) apresentaram-se espontaneamente, 3 (10%) após conhecimento por meio de anúncios em mídia e 3 (10%) foram promovidos. Quando se participa de seleção por concurso é exigido apenas curso superior acredita-se que seja esse o motivo do grande contingente de participantes (ALVES; PENNA; BRITO, 2004).

Conforme demonstrado na Tabela 6, pode-se observar que 24 (80%) realizaram entrevista no processo de seleção, somente 5 (16,67%) não participaram da entrevista e 1 (3,33%) nada informou. Atualmente existem várias técnicas para comprovação de informações descritas nos currículos (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000).

Constata-se, na Tabela 7, que 18 (60%) enfermeiros realizaram teste teórico no processo seletivo, 10 (33,33%) não realizaram e 2 (6,67%) não informou. O teste teórico é um instrumento utilizado na primeira fase do recrutamento com o intuito de conhecer as habilidades adquiridas pelo candidato (CHIAVENATO, 2000).

Verifica-se, na Tabela 8, que a maioria 25 (83,33%) não realizaram teste prático em sua seleção, apenas 3 (10%) realizaram e 2 (6,67%) nada informaram. Segundo Lamcobe (2007), o teste técnico-profissional avalia o conhecimento técnico do funcionário, no entanto não é comprovada a sua eficácia em profissionais de nível superior.

Na Tabela 9, verifica-se que a maioria dos enfermeiros 26 (86,67%) não realizaram testes psicológicos durante o processo de seleção, apenas 3 (10%) realizaram, e 1 (3,33%) não informou. O teste psicológico tem o objetivo de determinar a tomada de decisão e a de escolher qual o setor o qual o candidato tem maior

vocação, pois seria perda de tempo e dinheiro contratar um funcionário para um setor e ele ter vocação para um outro (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000).

Pessoas são pessoas e não recursos, a denominação Recursos Humanos, comumente utilizados, refere-se às pessoas que participam da organização, que necessita delas para suas atividades e operações, da mesma maneira que necessitam de recursos financeiros, materiais e tecnológicos. As pessoas são diferentes, e altamente diversificadas em face as suas diferenças individuais de personalidade, experiência e motivação. Trazem para as organizações suas habilidades, conhecimentos, comportamentos e atitudes independentes do cargo que ocupam (CHIAVENATO, 2006, 2007).

Para (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2003), recrutamento pode ser de três formas interno externo e o misto; o recrutamento interno é realizado na própria empresa, logo que desvelado uma vaga através da promoção, transferência e transferência por promoção, o recrutamento externo é realizado com candidatos externos, quando surge uma vaga a organização vai preenchê-la buscando candidatos que esteja disponíveis ou ate mesmo atuando em outras empresas.

Organizações de saúde e o serviço de enfermagem são áreas que trabalham essencialmente com pessoas e para pessoas, sendo que, durante a realização de seu trabalho, ocorre interação intensa entre profissionais de diferentes categorias e o cliente (MAGALHÃES; DUARTE, 2004).

Conclusão

A tarefa de contratar bons funcionários data de há mais de dois mil anos; a partir daí as organizações vem se aperfeiçoando nessa área; as mudanças ocorridas não foram por si só, mas são influenciadas por fatores intrínsecos e extrínsecos. O recrutamento e seleção apesar de estar evoluindo ainda está longe do ideal, pode se perceber que alguns processos ainda são falhos, levando a ineficiência.

Quando se fala de recrutamento na área da saúde estamos falando de pessoas para cuidar de pessoas, esse conceito ligado a política da organização e as necessidades individuais formam os recursos humanos dos hospitais. Na realidade hospitalar ainda se acredita que as pessoas podem ser substituídas facilmente, e valorizando a tecnologia, esquecendo da eficácia da assistência prestada. Vale desvelar que ainda hoje é restrita a participação do enfermeiro no processo de seleção, entretanto é essencial que o enfermeiro estabeleça os critérios de seleção, e ser dele a decisão final sobre quem deve ser admitido.

Referências

ALVES, M.; PENNA, C. M. M.; BRITO, M. J. M. Perfil dos gerentes de unidades básicas de saúde. **Revista Brasileira Enfermagem**, Brasília, v. 57, n. 4, p. 441-446, 2004.

BOHLANDER, G. W.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de recursos humanos**. Tradução Maria Lucia Leite. São Paulo: Thomson. 2005. 547p.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. 6 ed., São Paulo: Atlas, 2000. p. 197-257.

CHIAVENATO, I. Teorias sobre motivação e liderança: da administração de recursos humanos à gestão de pessoas. In: CHIAVENATO, I. **Teoria geral de administração**. 3 ed., São Paulo: Thomson, 2006. cap. 3, p. 63 -94.

CHIAVENATO, I. Recrutamento, Seleção, admissão e desligamento. In: CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: Princípio e tendências**. São Paulo: Saraiva. 2007. cap. 1, p. 3 -23.

DAFT, R. L.; Administração de Recursos humanos. In: DAFT, R. L. **Administração**. Tradução Robert Brian Taylor. 6 ed., São Paulo: Thomson. 2005. cap. 13, p. 301.

KURCGANT, P. (Coord). **Gerenciamento em Enfermagem**, 1. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2005.

LACOMBE, F. J. M. O trabalho, os recursos humanos e as organizações. In: CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: princípio e tendências**. São Paulo: Saraiva. 2007. cap. 1, p. 3 -23.

MAGALHÃES, A. M. M. DUARTE, E. R. M. Tendências gerenciais que podem levar a enfermagem a percorrer novos caminhos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 57, n. 4, p. 408-411, 2004.

MILKOVICH, G. T; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**, 1. ed. São Paulo: Atlas, 2000.