

CARACTERIZAÇÃO, MOTIVAÇÃO E NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS TÉCNICOS DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO

CHARACTERIZATION MOTIVATION AND SATISFACTION LEVEL OF NURSING TECHNICIANS OF A UNIVERSITY HOSPITAL

CARACTERIZACIÓN, MOTIVACIÓN Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS TÉCNICOS DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL UNIVERSITARIO

Stefany Rezende Abraão^I
Ana Lúcia Queiroz Bezerra^{II}
Nayla Cecília Silvestre da Silva Branquinho^{III}
Thatianny Tanferri de Brito Paranaguá^{IV}

RESUMO: A qualidade do trabalho organizacional é influenciada pelas características dos profissionais. A enfermagem envolve múltiplas categorias e atividades. A seleção de pessoal é responsável pela entrada na empresa de profissionais com competências adequadas ao serviço. Buscou-se identificar o perfil dos técnicos de enfermagem (TE) de um hospital universitário do Centro-Oeste brasileiro. Os dados foram coletados através de questionário estruturado, aplicado pela pesquisadora na unidade, de fevereiro a julho de 2008. A amostra reuniu 185 TE, dos quais 57,8% citaram a estabilidade no emprego como fator influenciador na escolha da instituição de trabalho. Como fator de insatisfação, a estrutura da unidade alcançou 60%. Os TE que visam integrar um hospital universitário necessitam desenvolver competências para trabalharem em uma perspectiva de integralidade para atender as diretrizes do Sistema Único de Saúde, do ensino, da assistência e da pesquisa em saúde. Conclui-se que esses resultados podem auxiliar os gestores no replanejamento do processo seletivo.

Palavras-Chave: Administração de recursos humanos; recrutamento e seleção de pessoal; hospital universitário; enfermagem.

ABSTRACT: Quality of organizational work is dependent on the professionals hired. Nursing involves multiple categories and activities. Selection of staff accounts for admission of professionals with appropriate job expertise. The study aims at identifying the profile of nursing technicians (NT) at a university hospital in the Brazilian Midwest. Data were collected through a structured questionnaire applied between February and July, 2008 by the researcher in the hospital unit. The sample consisted of 185 NT. Out of the total sample, 57.80% cited job security as an influential factor in the choice of the institution as a workplace. As a factor of dissatisfaction, the structure of the unit came up with 60%. The NT interested in joining a university hospital must develop skills to acquire a comprehensive view of the whole and to meet the needs of the Single Health System, education, care and health research. The results presented can help managers redefine the recruiting process.

Keywords: Personnel management; recruitment and personnel selection; teaching hospital; nursing.

RESUMEN: La calidad de los trabajos de organización es influenciada por las características de los profesionales. La enfermería implica múltiples categorías y múltiples actividades. La selección de personal es responsable por la entrada en la institución de profesionales con competencias adecuadas al servicio. Se buscó identificar el perfil de técnicos de enfermería (TE) de un hospital universitario en el *Centro-Oeste de Brasil*. Los datos fueron recolectados a través de cuestionario estructurado, aplicado por la investigadora en la unidad, entre febrero y julio de 2008. La muestra consistió de 185 TE, de los cuales 57,80% citaran la estabilidad en el empleo como un factor que influyó en la elección de la institución de trabajo. Como factor de insatisfacción, la estructura de la unidad alcanzó 60%. Los TE que buscan integrar un hospital universitario necesitan desarrollar habilidades para trabajar en una visión integral para satisfacer las necesidades del Sistema Único de Salud, de la educación, de la atención y de la investigación en salud. Se concluye que esos resultados pueden ayudar los administradores en el rediseño del proceso de selección.

Palabras Clave: Gestión de recursos humanos; reclutamiento y selección de personal; hospital universitario; enfermería.

INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico vem impulsionando as empresas de prestação de serviços em saúde a buscarem continuamente a qualidade, produtividade e satisfação

dos clientes por meio da eficiência nos processos de trabalho e particularmente na gestão de recursos humanos^V.

Nesse sentido, as instituições hospitalares vêm so-

^IEnfermeira. Graduada pela Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, Goiás, Brasil. E-mail: stefany_fen@hotmail.com.

^{II}Orientadora. Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Professor Adjunto da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, Goiás, Brasil. E-mail: analuciaqueiroz@uol.com.br

^{III}Mestranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, Goiás, Brasil. E-mail: naylacecilia@gmail.com.

^{IV}Mestranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, Goiás, Brasil. E-mail: thatywish@yahoo.com.br

^VTrabalho desenvolvido no Programa Institucional de Iniciação Científica/Universidade Federal de Goiás - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.

frendo mudanças por meio de melhorias nos seus processos, sendo uma delas a seleção de profissionais com perfil adequado para auxiliar na busca e manutenção da qualidade da assistência prestada com custos reduzidos¹.

A qualidade do trabalho organizacional é influenciada pelas características de seus profissionais. A contratação é precedida pelo processo de seleção de pessoal que deve ser permeado por políticas e práticas de recursos humanos que valorizem as pessoas para o alcance da eficácia da organização². As pessoas contratadas, cujas habilidades não correspondem ao perfil que a organização deseja e valoriza, poderão influenciar a qualidade do serviço, independente dos esforços dos gestores. Portanto, ter pessoas com características compatíveis ao perfil do trabalho organizacional resulta em maior probabilidade de se obter qualidade na assistência prestada.

O perfil profissional é tido como o conjunto de atribuições e competências indispensáveis e desejáveis para o desempenho de uma função, representando claramente as exigências profissionais e pessoais³.

Entretanto, é percebido que as pessoas ainda não são reconhecidas em todas as suas dimensões comportamentais. Além disso, a descontinuidade das políticas econômicas brasileiras afeta resultados e a gestão de pessoas^{4,5}.

Como consequência, ocorre a rotinização nos processos de trabalho, pouca preocupação com a visão holística do ser humano, o que torna o recrutamento e a seleção de pessoal um processo mecânico de contratar pessoas considerando apenas os aspectos quantitativos^{4,5}.

Na visão atual, a seleção é concebida como um processo complexo, atrelado às propostas políticas e objetivos organizacionais, ao mercado de trabalho, à situação social, política e econômica vigente e às necessidades individuais^{4,5}.

Por meio de processo seletivo se pode obter a garantia de que os profissionais escolhidos tenham atributos técnico e comportamental adequados à cultura de uma instituição. Portanto, a seleção adequada, resultará em pessoal que poderá proporcionar retorno positivo para o serviço e melhoria na assistência à população.

A categoria dos profissionais de nível médio da enfermagem representa um contingente numericamente expressivo e representativo da classe, sendo responsáveis por um grande número de atividades prestadas à clientela. Quanto ao técnico de enfermagem (TE), o seu exercício profissional é definido na Lei n° 7.498/1986 que dispõe sobre o Exercício da Enfermagem, regulamentada pelo Decreto n° 94.406/1987, e a sua atuação engloba assistir ao enfermeiro nos diferentes níveis de atenção à saúde, em especial junto a pacientes graves e/ou com demandas especiais, e no planejamento, programação, orientação e supervisão das atividades de assistência de enfermagem, como integrante da equipe⁶.

Esse profissional, tido como capaz de produzir impacto positivo nas organizações, representa um desafio na gestão dos recursos humanos, que se destaca

pela inadequação de pessoas orientadas para o modelo institucional⁷. Tem sido unânime o reconhecimento acerca da importância de se recrutar e selecionar um novo profissional para um novo modo de fazer saúde⁸.

No âmbito dos serviços de saúde e do ensino, em decorrência da mudança do paradigma que orienta o modelo de atenção à saúde vigente, o Sistema Único de Saúde (SUS) tem sido discutido pelo conjunto de atores comprometidos com um novo modelo, a necessidade de profissionais que valorizem as ações de atenção integral à saúde da população na baixa, média e alta complexidade.

Autores do campo da administração destacam que as pessoas são os recursos mais importantes para se construir mudanças no interior de uma organização. Para eles, as mudanças são processuais e, na sociedade contemporânea, as instituições como escolas, organizações e empresas de saúde têm vivenciado uma mudança crescente em suas práticas pela valorização da gestão de pessoas nos ambientes de trabalho⁹.

Assim, no contexto hospitalar, qualquer projeto de melhoria e desenvolvimento a ser efetivado afeta a gestão de recursos humanos nele inserida. Destaca-se como primeira ação o conhecimento do perfil da clientela, considerando estratégico saber quem são os agentes que hoje atuam no hospital para que se possa promover uma adequação necessária no processo de seleção e nos programas de capacitação desse pessoal.

Seguindo essa tendência, os profissionais que integram as instituições de saúde precisam desenvolver competências para trabalharem em uma perspectiva mais global e não reducionista, entendendo das estratégias da organização, independente da área de atuação¹.

Em um hospital universitário isso ganha importância significativa por prestar assistência de média e alta complexidade e agregarem acadêmicos e docentes de várias áreas do conhecimento. Nessas instituições, as práticas em saúde são direcionadas para assistência, ensino, pesquisa e extensão, que sempre requerem a colaboração dos profissionais de enfermagem, e por isso a seleção de pessoal passa a ter características especiais e deve priorizar pessoas sensíveis às necessidades de conhecimentos e da prática do trabalho multidisciplinar.

No cenário deste estudo, o processo de recrutamento e seleção de pessoal é por concurso público, sendo o da enfermagem descentralizado, desde o ano de 2005, o que tem contribuído para a escolha do candidato adequado ao cargo, para minimizar o absenteísmo por licenças médicas e faltas, assim como o distanciamento entre o perfil dos profissionais selecionados e as necessidades apresentadas no hospital.

Este estudo é relevante por tratar do processo de seleção que visa atrair profissionais com características adequadas ao cargo e à realidade institucional e às políticas de saúde vigentes, e ainda devido à escassez de publicações que abordem as características do trabalho dos profissionais de nível médio na enferma-

gem. Contribuirá para delinear o perfil dos técnicos de enfermagem que atuam em um hospital de ensino e com isso verificar as condições do processo de seleção desses profissionais e reduzir os custos decorrentes de possíveis erros de contratação, com consequências favoráveis para o fortalecimento da gestão de pessoas e da assistência.

Assim, o objetivo deste estudo foi caracterizar o perfil profissional dos técnicos de enfermagem (TE) admitidos em um hospital universitário, no período de 2001 a 2006, identificando os motivos que influenciaram a busca dessa instituição e os fatores de satisfação e insatisfação ocupacionais.

REFERENCIAL TEÓRICO

Os profissionais que compõem a equipe de enfermagem representam parcela significativa dos recursos humanos nas instituições de saúde, principalmente dos hospitais, e um dos grandes desafios é atrair e reter pessoas com talentos que agreguem valor com suas habilidades e conhecimentos, articulando as necessidades pessoais às da organização¹.

O recrutamento e a seleção constituem atividades integrantes do processo de gestão, por selecionarem profissionais capacitados para oferecer atendimento nos diferentes níveis de atenção à saúde¹⁰.

Na área de enfermagem, que envolve várias categorias e múltiplas atividades, o processo de seleção deve ter como pressuposto a entrada de pessoal com atributos para o desenvolvimento de ações profissionais para o alcance da qualidade do cuidado.

O processo admissional, especialmente nas instituições públicas, em razão da especificidade da área de enfermagem, da legislação vigente e da política de gestão de pessoas tem se revelado complexa, envolvendo inúmeros recursos¹.

O estudo sobre o perfil das ações do técnico de enfermagem indica essa categoria a menos investigada entre os estudos que têm como objeto o pessoal de enfermagem, inclusive não constando o termo técnico de enfermagem nos descritores em ciências da saúde (DeCS/BIREME)⁶. Há escassez de publicações que abordam as peculiaridades do trabalho dos profissionais de nível médio na enfermagem, concentrando-se a investigação teórica no processo de trabalho do enfermeiro ou genericamente da enfermagem¹¹.

METODOLOGIA

Estudo descritivo exploratório. Esse tipo de pesquisa tem o propósito de observar, descrever e explorar aspectos de uma situação, permitindo com isso conhecer e compreender o significado da ação humana¹².

A pesquisa foi realizada em um hospital universitário, público federal da Região Centro-Oeste do país, campo de

prática de diversos cursos da área de saúde que nele desenvolvem atividades de assistência, pesquisa e extensão.

Nesse hospital, o processo de seleção, até o ano de 2005, era centralizado no Centro de Seleção da Universidade Federal de Goiás, sendo descentralizado a partir de 2005 para a admissão dos profissionais de enfermagem, sob a responsabilidade do serviço de Gestão de Pessoas.

A população do estudo são os 279 técnicos de enfermagem (TE) admitidos no período de 2001 a 2006.

A amostra foi composta por 185 (66,31%) TE lotados nas diversas unidades de enfermagem, nos turnos matutino, vespertino e noturno. Os critérios de inclusão no estudo foram: ter sido admitido entre os anos de 2001 e 2006 que corresponde ao período pré e pós-descentralização do processo seletivo da equipe de enfermagem, estar atuando na instituição no período da coleta dos dados e aceitar participar do estudo.

As questões éticas foram orientadas conforme a Resolução n° 196/96, do Conselho Nacional de Saúde¹³. O Projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Médica Humana e Animal do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Goiás - Protocolo n° 102/07.

A coleta de dados foi realizada, no período de fevereiro a julho do ano de 2008, pela pesquisadora na própria unidade. Foi aplicado um questionário estruturado, contendo questões fechadas e abertas sobre as variáveis: sexo, faixa etária, tempo de formado e de trabalho na instituição, preparo profissional e participação em atividades de educação continuada. Também foram investigadas as variáveis *motivos que influenciaram a busca por emprego na instituição e satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho*.

Foi feito contato prévio com os responsáveis por setores do campo de estudo e agendados os horários nos diversos turnos de trabalho, respeitando a disponibilidade dos entrevistados. Vale registrar que nove profissionais discordaram de participar da pesquisa enquanto 85 não participaram por ausência no trabalho no período previsto. Aqueles que aceitaram, 185, foram orientados sobre os objetivos do estudo, havendo a garantia do sigilo e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para assegurar o anonimato, foi atribuído um número cardinal aos instrumentos de coleta, conforme a sequência das entrevistas.

Os dados obtidos foram inseridos na base de dados Epi Info versão 3.4.3. e apresentados em frequências simples e percentuais, seguidos de análise descritiva.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Do total de 185 (100%) TE que corresponde à amostra investigada, 155 (83,8%) eram do sexo feminino e 30 (16,2%) masculino. A faixa etária variou de 23 a 59 anos.

Houve predominância do segmento de 31 a 40 anos, com 58 (33,1%) mulheres e 10 (5,7%) homens. Em um estudo sobre o perfil dos técnicos e auxiliares de enfermagem de Natal/RN encontrou-se 90,3% de profissionais do sexo feminino¹⁴, resultado aproximado ao desta pesquisa.

Quanto à distribuição dos trabalhadores de enfermagem nos hospitais por sexo, há predominância de mulheres, explicada em função de seu arquétipo. Este atributo está presente, entre os cuidadores, ao longo do tempo, no cuidado aos doentes, como extensão do trabalho da mulher¹⁵. Os resultados também seguem a tendência apontada por estudos na área, que reproduzem a característica histórica da enfermagem como profissão exercida quase que exclusivamente por mulheres¹⁶.

Quanto ao período de admissão dos pesquisados, 114 (61,6%) foram admitidos no ano de 2003, que coincide com a ocorrência de um dos processos seletivos e ofertas de maior quantitativo de vagas; 42 (22,7%) no ano de 2002, 13 (7,0%) no ano de 2001 e 16 (8,7%) não informaram.

No que se refere ao tempo de formado, a maioria, 121 (66,1%), concluiu o Curso Profissionalizante Técnico de Enfermagem há mais de oito anos, ou seja, antes do ano 2000; 48 (26%) possuem entre seis e oito anos de formado e 13 (7,1%), de três a cinco anos. O tempo de formado pode ser um indicativo de tempo de experiência no mercado de trabalho e de relativa maturidade profissional¹⁷.

Em relação à experiência profissional, 76 (41,3%) atuam há mais de 11 anos na área da enfermagem e 50 (27%) entre seis e oito anos de experiência profissional.

Sobre o preparo profissional para enfrentamento das exigências do mercado de trabalho para o TE, 99 (53,5%) consideraram como bom e 82 (44,3%) muito bom.

Quanto à participação em eventos e cursos que promovam a atualização dos conhecimentos, 169 (93,4%) relataram ter participado, nos últimos dois anos, de atividades dessa natureza promovidas pela instituição e 130 (71,4%) participaram de algum tipo de atividade fora do local de trabalho.

Em estudo realizado, 54,4% dos entrevistados mencionaram a promoção da educação continuada na instituição em que trabalhavam e 40,4% participaram de um a três cursos ou treinamentos, enquanto 30,8% informaram nunca ter realizado treinamentos¹⁴.

Quanto às atividades de educação continuada promovidas pela instituição, 137 (74,1%) participaram de cursos; 120 (69,9%) de oficinas e 104 (56,2%) de congressos, simpósios ou seminários. O campo do estudo, por ser um hospital de ensino, além da assistência, tem como missão as atividades de ensino, pesquisa e extensão. Por esse motivo, faz-se necessário investir na capacitação e desenvolvimento dos seus profissionais¹⁶.

Quanto às atividades extrainstitucionais, 114 (61,7%) participaram de congressos, simpósios ou seminários, 106 (57,3%) de cursos e 38 (20,5%) de oficinas.

Em geral, a busca de conhecimento está associada ao interesse pessoal em aprender. Também é preciso adaptar-se às constantes mudanças do cotidiano e perceber-se como ser inacabado em busca de autorrealização¹⁸.

A satisfação das necessidades dos indivíduos no campo profissional pode ser determinada por alguns fatores relacionados ao contexto institucional e condições de segurança. O prestígio da instituição proporciona um *status social* além da satisfação profissional.

O prazer/satisfação é demonstrado na alegria em realizar algo, no sucesso, no exercício de ser¹⁶. Assim, o grau de satisfação e motivação de uma pessoa são características que podem afetar a harmonia e a estabilidade psicológica no local de trabalho¹⁹.

Os motivos que influenciaram os técnicos de enfermagem na busca por emprego na instituição pesquisada estão relacionados na Tabela 1.

TABELA 1: Motivos que influenciaram a busca por emprego no hospital universitário, segundo os técnicos de enfermagem selecionados no período de 2001 a 2006. Goiânia, 2009.

Motivos	f	%
Estabilidade no emprego	107	57,8
Imagem da instituição	26	14,2
Oportunidade de aprendizagem	11	5,9
Salário atrativo	11	5,9
Plano de cargos e carreira	8	4,3
Boas referências da instituição	7	3,8
Profissionais capacitados	6	3,2
Boas condições de trabalho	3	1,7
Outros	6	3,2
Total	185	100,0

Entre os diversos motivos relatados pelos técnicos de enfermagem para participarem do processo de seleção de pessoal na instituição, foram destacados a estabilidade no emprego — 107 (57,8%), seguido da imagem da instituição — 26 (14,2%); oportunidade de aprendizado e salário atrativos, igualmente alcançaram 11 (5,9%) profissionais. Ver Tabela 1.

Em relação às características importantes para o exercício profissional do técnico de enfermagem em um hospital universitário foram apresentadas várias alternativas, tendo sido solicitado que indicassem cinco itens por ordem de importância, permitindo a escolha de mais de uma opção. Em relação à característica considerada como mais importante, 60 (32,4%) citaram habilidades técnicas; 47 (25,4%) capacidade de trabalhar em equipe; 25 (13,5%) humanização; 19 (10,3%) experiência profissional; 15 (8,2%) gostar de aprender; e 6 (3,2%) gostar de lidar com acadêmicos e docentes.

O gostar daquilo que faz é algo relevante, principalmente quando o objeto de trabalho é o cuidado ao ser humano. Isso compreende ter escolhido a profissão pela qual tinha interesse, algum tipo de afinidade ou

gosto, bem como ter se identificado com a ocupação durante o processo de formação e ter encontrado satisfação no desempenho do trabalho¹⁶.

No âmbito da estrutura das instituições e da política de pessoal, vale verificar os aspectos de satisfação ou de insatisfação dos profissionais para resolver ou reduzir os problemas geradores de descontentamento. Neste estudo foram identificados fatores de satisfação e insatisfação dos TE, como mostra a Tabela 2.

TABELA 2: Fatores de satisfação e de insatisfação no ambiente de trabalho, segundo os técnicos de enfermagem selecionados no período de 2001 a 2006. Goiânia, 2009. (N=185)

Fatores	Satisfação		Insatisfação	
	f	%	f	%
Salário	98	53	22	11,9
Relacionamento com colegas	95	51,4	8	4,3
Carga horária de trabalho	93	50,3	22	11,9
Flexibilidade na escala	72	38,9	11	5,9
Ambiente de trabalho	56	30,3	36	19,5
Facilidade, negociação da gerência				
Liderança do gerente	30	16,2	27	14,6
Organização do serviço	26	14,1	76	41,1
Relacionamento com enfermeiros	26	14,1	6	3,2
Estrutura da unidade	17	9,2	111	60
Presença de acadêmicos	4	2,2	19	10,3
Familiares trabalham no hospital	2	1,1	9	4,9

Satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo, intrínseco e que pode variar de pessoa para pessoa, em cada circunstância e ao longo do tempo²⁰.

Quanto aos aspectos que mais proporcionam satisfação aos técnicos de enfermagem, foi solicitado que escolhessem três alternativas. Os mais citados foram: o salário — 98(53,0%); o relacionamento com colegas — 95(51,4%); a carga horária de trabalho — 93(50,3%); flexibilidade na escala — 72(38,9%) e o ambiente de trabalho — 56(30,3%).

Pesquisa sobre satisfação no trabalho menciona que o salário em si não representa um fator total de motivação, pois é preciso levar em conta outros determinantes como a carga horária, as condições de trabalho oferecidas, o relacionamento multiprofissional, entre outros¹⁹.

Compreender as ações que identifiquem a satisfação ocupacional e promovam a qualidade de vida no trabalho são importantes não só do ponto de vista do trabalhador, mas também dos empregadores e da sociedade em geral²¹.

Dos fatores que geram insatisfação, os TE podiam selecionar até três opções e foram ressaltados: a estrutura da unidade — 111(60%); a organização do

serviço — 76(41,1%); a liderança do gerente — 27(14,6%); o salário — 22(11,9%) e a carga horária de trabalho — 22(11,9%).

Em levantamento das principais dificuldades vivenciadas pelos técnicos e auxiliares de enfermagem, em relação às atividades que desenvolvem, detectou-se a falta de recursos materiais, má remuneração, ausência de educação continuada, falta de recursos humanos e de reconhecimento pelo trabalho que realizam, falta de integração da equipe de trabalho e sobrecarga de trabalho¹⁴. Alguns achados assemelham-se aos encontrados neste estudo.

A satisfação pode favorecer a produtividade, bem como agregar valores aos indivíduos para que se mantenham motivados, pois são fatores intrínsecos e as pessoas têm necessidades distintas — requerendo-se atendê-la, dentro das possibilidades da instituição¹⁶.

CONCLUSÃO

Ao final deste estudo constatou-se que a amostra pesquisada é predominantemente do sexo feminino, com pessoal formado há mais de oito anos e com mais de 11 anos de experiência profissional na área.

No tocante ao preparo profissional para o mercado de trabalho em enfermagem, a maioria o considerou bom. Nos últimos dois anos, quase a totalidade participou de atividades de atualização de conhecimentos.

Para a maioria, o motivo da escolha da instituição de trabalho foi a estabilidade no emprego.

Quanto às características profissionais, as habilidades técnicas e o trabalho em equipe foram considerados os mais importantes para a atuação em hospital universitário. O motivo de satisfação no trabalho, para a maioria, é o salário e o de insatisfação é atribuído à estrutura da unidade.

Considera-se que o tema não se esgota nesta pesquisa, tendo sido evidenciado que os técnicos de enfermagem deste estudo se percebem capacitados para o desempenho de sua função. A escolha do candidato é feita com base em fatores da realidade institucional que inclui o tipo de clientela atendida assim como o modelo assistencial. Assim, o modelo ideal de recrutamento e seleção deve ser aquele em que o requisitante institucional da vaga participe ativamente em conjunto com a área de recursos humanos na escolha do candidato.

Espera-se que o presente artigo sirva de *feedback* para os gestores de recursos humanos de instituições hospitalares, no sentido de viabilizar discussões e propostas no replanejamento do processo de seleção dos técnicos de enfermagem e auxilie na elaboração de programas que atendam às expectativas de desenvolvimento e valorização desses profissionais.

REFERÊNCIAS

1. Okano HIH, Castilho V. Levantamento do custo do processo admissional de técnico de enfermagem de um hospital de ensino. *Rev Esc Enferm USP*. 2007;41:492-9.
2. Chiavenato I. Gestão de pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus; 1999.
3. Peres HHC, Leite MMJ, Gonçalves VLM. Educação continuada: recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, e avaliação de desenvolvimento profissional. In: Kurcugant P, Fugulin FMT, Peres HHC, Massarollo MCKB, Fernandes MFP, Ciampone MHT. Gerenciamento em enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2005. p. 136-56.
4. Aquino CP. Administração de recursos humanos: uma introdução. São Paulo: Atlas; 1980.
5. Gonçalves EL. Administração de recursos humanos nas instituições de saúde. São Paulo: Pioneira; 1987.
6. Ministério da Saúde (Br). Perfil das ações do técnico de enfermagem no Brasil. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Brasília (DF): Ministério da Saúde; 2003.
7. Marquis BL, Huston CJ. Administração e liderança de enfermagem: teoria e prática. 4ª ed. Porto Alegre (RS): Artmed; 2005.
8. Gil C, Cerveira M, Torres ZF. Pólos de capacitação em saúde da família: alternativas de desenvolvimento de recursos humanos para a atenção básica. In: Negri B, Farias R, Viana ALD, organizadoras. Recursos humanos em saúde: política, desenvolvimento e mercado de trabalho. Campinas (SP): Editora Unicamp; 2002. p. 103-26.
9. Tachizawa T, Ferreira VCP, Fortuna AM. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.
10. Nicola AL, Anselmi ML. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em um hospital universitário. *Rev Bras Enferm*. 2005;58:186-90. [periódico na internet]. [citado em 10 jun 2009] Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v58n2/a11.pdf>.
11. Peduzzi M, Anselmi ML. O auxiliar e o técnico de enfermagem: categorias profissionais diferentes e trabalhos equivalentes. *Rev Bras Enferm*. 2004; 57:425-9.
12. Polit DF, Beck CT, Hungler BP. Fundamentos em pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização. 5ª ed. Porto Alegre (RS): Artmed; 2004.
13. Ministério da Saúde (Br). Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 196/96. Normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília (DF): Ministério da Saúde; 1996.
14. Cavalcante CAA, Macedo MLAF. Estudo do perfil dos auxiliares e técnicos de enfermagem: rede de serviços da secretaria municipal de saúde – Natal/RN [dissertação de mestrado]. Natal (RN): Universidade Federal do Rio Grande do Norte; 2000.
15. Pinho DLM. O trabalho da enfermagem e a gestão da informação: uma análise ergonômica das atividades das enfermeiras no contexto hospitalar [tese de doutorado]. Brasília (DF): Universidade de Brasília; 2002.
16. Martins C, Kobayashi RM, Ayoub AC, Leite MMJ. Perfil do enfermeiro e necessidades de desenvolvimento de competência profissional. *Texto Contexto Enferm*. 2006;15:472-8.
17. Formiga JMM, Germano RM. Por dentro da história: o ensino de administração em enfermagem. *Rev Bras Enferm*. 2005; 58:222-6.
18. Freire P. Educação e mudança. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1982.
19. Batista AAV, Vieira MJ, Cardoso NCS, Carvalho GRP. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Rev Esc Enferm USP*. 2005; 39:85-91.
20. Martinez MC, Paraguay AIBB, Latorre MRDO. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Rev Saúde Pública*. 2004; 38:55-61.
21. Figueiredo IM, Neves DS, Montanari D, Camelo SHH. Qualidade de vida no trabalho: percepções dos agentes comunitários de equipes de saúde da família. *Rev enferm UERJ*. 2009; 17:262-7.