Trabalho apresentado no 21º CBCENF

Título: EXPERIÊNCIA DE ENFERMEIROS RESIDENTES NO PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAL EM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PÚBLICO

Relatoria: DESIRÉE ARIANE MODOS FIGUEIRA

Autores:
Raquel Gvozd
Nathalia Vasconcelos Fracasso
Renata Pedrão Leme Matomatsu
Magali Godoi Pereira Cardoso
Márcio Souza dos Santos
Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad

Modalidade: Comunicação coordenada

Área: Políticas Públicas, Educação e Gestão

Tipo: Relato de experiência

Resumo:

Introdução: Apesar do principal meio de contratação de um Hospital Universitário Público ser a partir de concursos públicos, criou-se a Lei Estadual nº 15.608/2007 que estabelece as normas sobre licitações, contratos administrativos e convênios no âmbito dos Poderes do Estado do Paraná e confere uma nova modalidade de contratação, denominada Chamamento Público. Seu objetivo é credenciar profissionais autônomos de diversas áreas, formando um banco de colaboradores com experiência, a fim de amenizar a escassez de recursos humanos. Objetivo: Descrever a experiência de enfermeiros residentes em gerência dos serviços de enfermagem ante o recrutamento e seleção de pessoal em um hospital universitário. Metodologia: Estudo descritivo, do tipo relato de experiência, realizado por residentes de gerência de serviços de enfermagem. O cenário de estudo é um hospital universitário público de alta complexidade, situado no norte do Paraná. O estágio é desenvolvido no segundo ano de residência, no qual os residentes acompanham os profissionais enfermeiros que ocupam cargos da alta gestão hospitalar. Resultados: No cenário atual os prestadores de serviço autônomos compõe a força de trabalho da enfermagem, na modalidade chamamento público, que constitui um desafio para gestão de recursos humanos. Em relação aos enfermeiros desta instituição, 43% são credenciados via chamamento público para cobrir, especialmente, as áreas assistenciais. Nessa perspectiva, especialmente para o recrutamento de pessoal, destaca-se a dificuldade de seleção dos candidatos que não comparecem à entrevista agendada, apresentam currículo incompleto e com preenchimento inadequado, entregam parcialmente as documentações exigidas no edital, manifestam previamente a indisponibilidade de horário pela existência de um ou mais vínculos de trabalho, além da prevalência de inexperiência e pouca qualificação profissional. Conclusão: Diante das constatações, evidencia-se o desafio do gestor na gestão de recursos humanos em uma instituição pública, bem como o despreparo dos profissionais na elaboração de currículo e apresentação pessoal adequados à um processo de seleção.