



## **MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS EGRESSOS DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO HOSPITALAR EM BOA VISTA – RORAIMA.**

**Nayara Aryadny de Andrade Pereira<sup>1</sup> Cleide Maria Fernandes Bezerra<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Tecnóloga em Gestão Hospitalar – IFRR. e-mail: ibc\_nayara@hotmail.com

<sup>2</sup>Professora Mestre do Curso de Tecnologia em Gestão Hospitalar- IFRR.. e-mail: cleide.bezerra@ifrr.edu.br

**Resumo** Este estudo teve por finalidade avaliar a percepção dos profissionais graduados em 2009 e 2010 no curso de Tecnologia em Gestão Hospitalar do IFRR, suas perspectivas e desafios quanto à sua inserção no mercado de trabalho, visto que, esta área de formação acadêmica é considerada nova no campo de atuação. Para esta análise foi adotada a metodologia quantitativa e qualitativa, proporcionando a observação de dados numéricos e estatísticos, bem como descrever as opiniões, expectativas e avaliações dos egressos em relação às oportunidades de trabalho nos serviços de saúde no Estado de Roraima. Foi estabelecido um primeiro contato por meio telefônico e àqueles que confirmaram a participação, disponibilizaram seu e-mail para que pudessem responder o questionário. Foram enviados trinta e dois (32) questionários, sendo vinte e três (23) para os egressos de 2009 e nove (9) para os que concluíram em 2010, esta escolha se deu de forma aleatória, dependendo apenas da disponibilidade dos participantes. Após a análise, conclui-se que há necessidade do mercado de trabalho absorver estes profissionais generalistas capacitados no gerenciamento das unidades de saúde e que a principal perspectiva é que a sociedade e os atuais responsáveis pelo sistema de saúde possam reconhecer e valorizar a formação deste novo profissional, esperando uma oportunidade para desempenhar um serviço de qualidade com um novo olhar para a gestão de saúde atual.

**Palavras-chave:** Percepção, egressos, gestão hospitalar, mercado de trabalho

### **1. INTRODUÇÃO**

No Brasil, atualmente, almeja-se por um contexto dinâmico e atualizado em relação à educação e, suas constantes evoluções foram surgindo diante das necessidades. As mais urgentes eram de formar profissionais capacitados e competentes para atuar nas áreas específicas de formação. Com isso, foram criados os Cursos Tecnológicos para atender mais rapidamente a demanda do mercado de trabalho com uma mão-de-obra especializada.

É nessa perspectiva que o IFRR vem formando profissionais nas mais diversas áreas de atuação e, entre eles, os Tecnólogos em Gestão Hospitalar que até o semestre 2010.2 formaram três turmas e cada vez mais a demanda de interessados aumenta. Embora esta formação seja muito recente no Estado, é visível a necessidade destes egressos estarem atuando no mercado. Esse atual gestor não se restringe apenas as aplicações técnicas, mas, são os atores e parte integrante das transformações e inovações que trazem benefícios à sociedade e ao país.

Dessa forma, o presente estudo tem o intuito de mostrar a percepção dos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar, do IFRR sobre a inserção no mercado de trabalho, as barreiras e oportunidades encontradas após sua conclusão.

Pois na atual realidade do sistema de saúde, percebe-se constantemente as insatisfações dos usuários devido à ineficiência dos serviços prestados e principalmente pela ingerência administrativa, onde os gestores das unidades hospitalares são, em sua maioria, profissionais que não possuem o conhecimento específico na área, por ser um cargo de confiança.



Com isso, os profissionais do curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar, formados pelo IFRR enfrentam o grande desafio da oportunidade no mercado de trabalho devido a não existência do concurso público.

Assim, é possível perceber, de forma empírica, que os atuais gestores em saúde, em sua maioria, não possuem a formação específica para conduzir as organizações de saúde, podendo comprometer toda a estrutura, afetando direta ou indiretamente àqueles que usufruem dos seus serviços. Ficou comprovado por meio da pesquisa realizada, que os egressos Tecnólogos em Gestão Hospitalar, encontraram dificuldades para se inserirem no mercado, não tendo oportunidade de disseminar os conhecimentos adquiridos na prática para uma melhoria nos serviços de saúde com qualidade.

Diante do exposto, nota-se a relevância social e acadêmica para a realização desta pesquisa, pois a mesma, busca mostrar que o novo profissional em Gestão Hospitalar está apto para administrar uma unidade de saúde, visto que é um profissional generalista, podendo atuar em vários segmentos da saúde, não somente em hospitais, como é percebido por muitos.

Portanto, esta pesquisa teve como objetivo avaliar a percepção dos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar, graduados no ano de 2009 e 2010, quanto à absorção no mercado de trabalho. Os caminhos percorridos para atingir o que foi proposto devem-se ao levantamento dos campos de atuação dos profissionais de gestão hospitalar no estado de Roraima; identificar as possíveis dificuldades encontradas após a graduação; compreender as dificuldades enfrentadas pelos egressos diante da admissão no sistema de saúde, assim como sua satisfação profissional e quantificar o número de profissionais formados em 2009 e 2010 que estão atuando na área de formação.

## **2. MATERIAL E MÉTODOS**

Nesta pesquisa foram utilizados teóricos cujo acervo constante da área de gestão hospitalar servirá de apoio para o levantamento bibliográfico.

Pela própria natureza do objeto de pesquisa, foi utilizada para o seu desenvolvimento metodológico, a adoção da análise quantitativa e qualitativa que, de acordo com Minayo (2002), desvincula-se dos critérios positivistas de validade dos dados, voltando-se então, para o aprofundamento da compreensão de um fenômeno social, do seu universo de significados, algo que não pode ser quantificado. Este método de pesquisa, ainda, fornece dados numéricos e estatísticos conjugados com ideias e conceitos, o que permite o aprofundamento das informações investigadas na pesquisa, bem como, uma análise minuciosa por possibilitar um melhor conhecimento acerca dos problemas vivenciados pelos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar.

Considerando-se o critério de classificação de pesquisa proposto por Vergara (2000), quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva, visto que descrevem as opiniões dos egressos do Curso Superior em Gestão Hospitalar do IFRR, graduados no ano de 2009 e 2010, quanto às oportunidades de trabalho no serviço de saúde no Estado de Roraima, suas expectativas e avaliações.

O universo pesquisado foram os profissionais graduados no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar do IFRR, que totaliza sessenta e três graduados no período de 2009 a 2011. Visando delimitar a amostra, foram selecionados os alunos graduados na primeira e segunda turma do referido curso, pois tiveram um maior número de concluintes. Dependeu apenas da aceitação e disponibilidade dos mesmos em contribuir com a pesquisa.



A amostra utilizada foi realizada aleatoriamente, perfazendo aproximadamente 42% da população total dos graduados em 2009 e 2010. A escolha pelas duas primeiras turmas ocorreu pelo fato de terem se formado mais de 75% de profissionais do total geral, dando maior confiabilidade e credibilidade nos dados na pesquisa.

Os dados foram coletados a partir da aplicação de um questionário semi estruturado elaborado especificamente para esta pesquisa, composto de perguntas fechadas e abertas, sendo que as perguntas fechadas tiveram o intuito de fazer um levantamento de quantos profissionais estão atuando na sua área de formação, o sexo dos participantes, entre outros. As perguntas abertas tiveram a finalidade de atender o objetivo de avaliar a percepção dos egressos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar graduados no ano de 2009 e 2010, quanto à sua absorção no mercado de trabalho proposto nesta pesquisa, dando a oportunidade do entrevistado discorrer livremente sobre o tema.

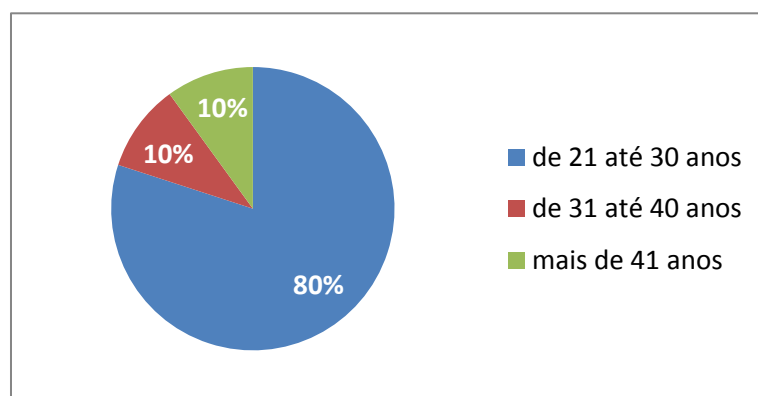
O envio do questionário foi realizado através do endereço eletrônico, no qual foi estabelecido um primeiro contato por telefone confirmando a aceitação de participação na pesquisa. O número de questionários aplicados foi definido após a confirmação do endereço eletrônico disponibilizado pelos participantes, totalizando trinta e dois enviados, porém foi obtido um retorno de apenas vinte questionários.

Buscou-se constituir um grupo de participantes capaz de refletir a totalidade de egressos visto que estão a mais tempo disponíveis para a inserção no mercado de trabalho. Juntamente com o questionário, foi enviado o termo de consentimento livre e esclarecido e termo de compromisso respaldando eticamente a pesquisa e garantindo a veracidade dos fatos.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados do questionário aplicado foram categorizados e analisados segundo a percepção dos egressos em relação ao mercado de trabalho, levando a uma breve reflexão sobre a importância deste profissional inserido no mercado de trabalho. A seguir, apresentaremos os gráficos dos dados obtidos referente ao questionário proposto nesta pesquisa, bem como as respostas das questões abertas dos participantes para expressar suas opiniões. Para preservar as identidades dos participantes e com a intenção de reproduzir as respostas de acordo com a original, foi atribuído números e de acordo com a necessidade as respostas foram apresentadas em itálicos.

**Gráfico 1:** Idade dos participantes

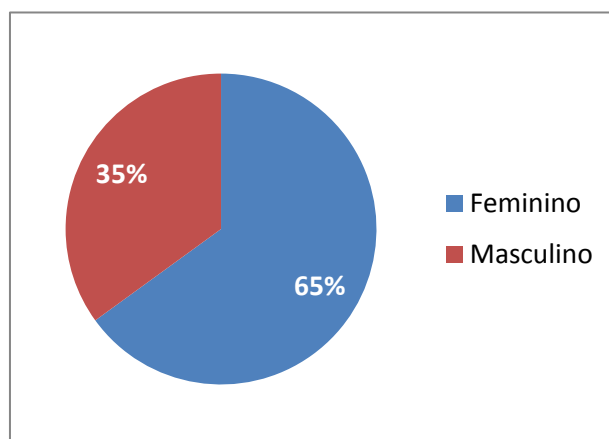


**Fonte:** Dados desta pesquisa



Como podemos observar no Gráfico 1, há uma predominância expressiva de entrevistados com idade entre 21 e 30 anos, totalizando 80%. A faixa etária de 31 até 40 anos corresponde 10%, bem como a opção, mais de 41 anos, que também representa 10% dos egressos entrevistados. Em uma análise geral, percebe-se que os egressos, em sua maioria são jovens e que a educação superior tem formado pessoas preparadas para o mercado de trabalho cada vez mais cedo.

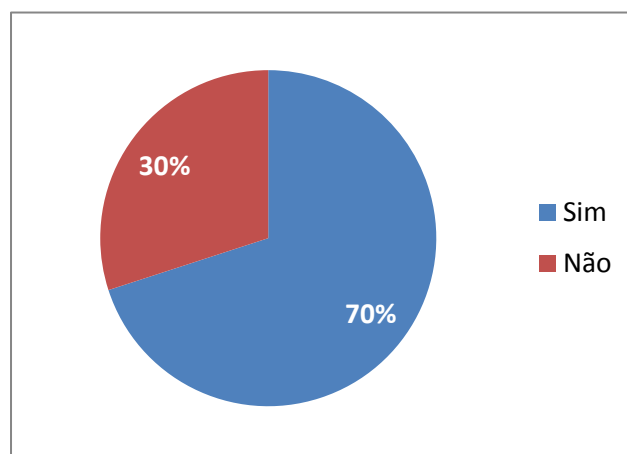
**Gráfico 2:** Gênero dos participantes



**Fonte:** Dados desta pesquisa

Em relação ao gênero, o Gráfico 2 demonstra o número expressivo do sexo feminino 65% de egressos, já os homens representam 35% dos entrevistados. Este dado admite a grande presença feminina na formação no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar, já que é comum o maior interesse das mulheres em cursos relacionados à área da saúde seja qual for a vertente, na mão de obra assistencial ou no nível estratégico assumindo cargos de direção, evidenciada em outros estudos como o de Girard (1999 apud Castro *et al* 2005), que aponta a maior participação de mulheres como traço estrutural do setor de serviços de saúde.

**Gráfico 3:** Atualmente empregado



**Fonte:** Dados desta pesquisa



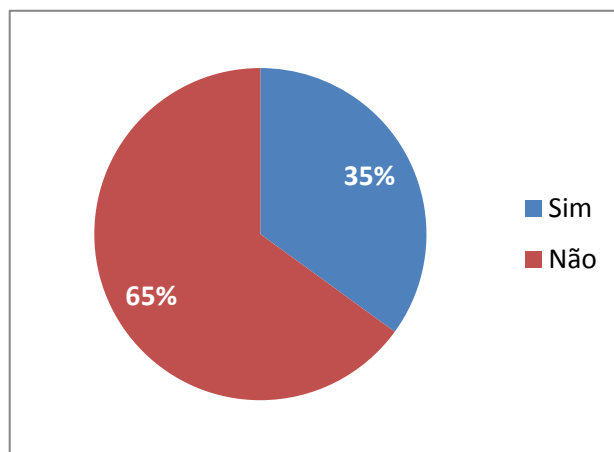
Quando perguntado aos participantes desta pesquisa sobre quantos estão empregados, apenas 30% responderam não estar empregados e 70% estão atualmente empregados em áreas diversas. Para aqueles que afirmaram estar empregados, perguntamos o campo de atuação e há quanto tempo estão no mercado de trabalho, assim podemos identificar quantos dos egressos conseguiram ingressar na área de formação. Muitos estão atuando no serviço público mas que de alguma forma conseguem aplicar os conhecimentos adquiridos no seu ambiente de trabalho.

O participante 1 informou estar atuando em cargo administrativo do Ministério da Saúde há dois anos e atua na divisão de convênios e gestão do núcleo estadual do MS. O participante 2 atualmente trabalha como fisioterapeuta há apenas um mês, mas declarou que: *acabei recebendo uma proposta para administrar um hospital no interior, no entanto não aceitei devido que meu foco esta em me preparar para concursos públicos, já que gestor é um cargo comissionado e tem prazo de validade.* O participante 3 atua no laboratório de Citopatologia do Município há seis anos. O participante 4 informou que trabalha com: *docência na área de gestão em geral, consultoria e assessoria organizacional/empresarial; palestrante em temas da área de gestão; trabalhos realizados apenas na iniciativa privada.* Outro participante está na enfermagem assistencial. O participante 5 afirma que: *recebi proposta de emprego na gestão de unidade de saúde, mas optei por continuar os estudos para posteriormente atuar na área.*

De acordo com Morera (*apud* Seixas e Melo, 2004) a figura do gestor hospitalar mostra os benefícios que este profissional, bem preparado e qualificado na área pode trazer para a instituição de saúde, ao invés de entregar este cargo a um político ou a um leigo, como ocorre naturalmente em instituições públicas e privadas. O que demonstra que as oportunidades estão aparecendo, mesmo que timidamente, como nos relatos dos pesquisados 2 e 5, mas que ambos não aceitaram as propostas por ser uma cargo comissionado e optaram por continuar os estudos e estar focado em uma carreira mais sólida, pois o cargo oferecido não oferece estabilidade ao profissional, devendo estar amparado politicamente para continuar sem a certeza da permanência quando na troca dos governantes.

Há alguns que apesar de não estar na área da saúde, estão voltados para a gestão, como na direção administrativa, gestão de pessoas, entre outros. Como veremos mais especificamente no gráfico abaixo.

**Gráfico 4:** Conclusão do curso X Facilidade no mercado de trabalho



**Fonte:** Dados desta pesquisa



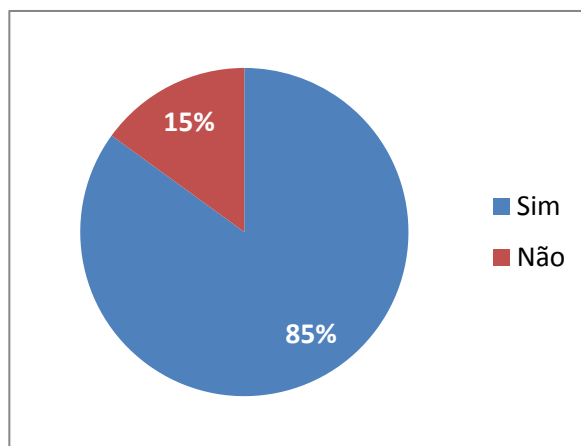
Dos participantes pesquisados, 65% alega que a conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar não facilitou o seu ingresso no mercado de trabalho e apenas 35% responderam que sim. O que demonstra, mesmo para aqueles que estão empregados, como visto no Gráfico 3, o Curso não influenciou o seu ingresso no mercado de trabalho.

Para os participantes que assinalaram a resposta positiva, foi perguntado a área de atuação, com a intenção de melhorar a visualização em que o Curso de Tecnologia em Gestão Hospitalar facilitou o ingresso desse profissional no mercado de trabalho. Algumas áreas e comentários foram relacionadas nesse sentido: *gestão de pessoas, divisão de convênios e gestão do núcleo estadual do MS, direção administrativa, docência na área da gestão em geral, consultorias e assessorias organizacional e empresarial, palestras com temas na área da gestão, trabalhos realizados na iniciativa privada, ingresso no setor público, proposta para atuar na gestão da unidade de saúde, além da própria formação superior proporcionar a participação em concurso público de nível superior que exija a graduação em qualquer área.*

Estes profissionais para que possam atuar em sua plenitude, Feuerwerker e Cecílio (2007, p.6) afirma que deve “criar novas oportunidades para um debate qualificado e para a construção de novas tecnologias e estratégias de gestão que ampliem as possibilidades de oferta de atenção à saúde de qualidade no âmbito público e privado”.

Os participantes que declararam não ter facilitado o ingresso no mercado de trabalho, foi proposto que relatassem as dificuldades encontradas. Foi unânime os egressos apontar como a principal dificuldade: a falta do concurso público e a falta de experiência que estes profissionais enfrentam, uma vez que não são disponibilizados a oportunidade para atuar na área de formação. Outro ponto mencionado é a concorrência desleal com indicações políticas, pois os atuais cargos de gestão hospitalar inseridos no estado de Roraima é através de indicação. O que gera grande insatisfação por parte dos egressos, pois como afirma o autor Morera (*apud* Seixas e Melo, 2004, p.4) “o hospital terá outro desempenho a partir do momento em que fizer a opção de contar com um gestor que tenha conhecimentos técnicos de administração, aliado ao domínio dos assuntos dos serviços de saúde”. O que notoriamente os egressos pesquisados possuem este requisito.

**Gráfico 5:** Satisfação da formação profissional



**Fonte:** Dados desta pesquisa



Apesar de termos visto no Gráfico 4 que a maioria dos egressos tiveram dificuldades para o ingresso no mercado de trabalho, o Gráfico 5 demonstra a satisfação da formação profissional, onde 85% dizem estar satisfeitos e apenas 15% dos entrevistados não estão satisfeitos com a formação oferecida pela instituição de ensino. Para podermos detalhar e entender a percepção dos egressos em relação a (in)satisfação profissional, pedimos para que ressaltassem pontos positivos e negativos. Estes foram reunidos em categorias para que não ficassem repetitivos e fossem melhor analisados.

Pontos positivos:

1. Professores e coordenação dedicados e comprometidos com o curso;
2. Conhecimento amplo referente ao curso e à gestão de saúde pública;
3. Relevância do curso para o mercado de trabalho;
4. Estrutura física excelente;
5. Contato direto com a prática observando as dificuldades do setor público e privado de saúde, proporcionando nova visão de saúde pública no País e no Estado;
6. Grade curricular organizada;
7. Integração dos temas ao longo do curso;
8. Eventos interdisciplinares e atividades extraclasse (semana de gestão hospitalar);
9. Conclusão do nível superior para concorrer em concurso público;
10. Salário bom para o cargo efetivo em relação ao tempo de formação.

Os pontos positivos acima citados pelos pesquisados mostram a satisfação que os mesmos mostraram ter em relação à formação profissional, não somente em relação ao curso, mas no conjunto que a instituição oferece, com profissionais dedicados e comprometidos, ótima estrutura física, comprometimento em formar profissionais com visão holística para o mercado de trabalho, e aqueles que descaram como ponto positivo o fato de se formar em nível superior e estar apto a prestar concursos públicos que exijam a formação em qualquer área.

Para ratificar o que foi exposto, Silva (2007) afirma que as universidades deveriam ser fundamentadas no Ensino, Pesquisa e Extensão. Estimulando os acadêmicos ao olhar mais crítico perante a sociedade, expandindo seus conhecimentos através de pesquisas e conquistando seu espaço divulgando os conhecimentos adquiridos perante a população.

Os pontos negativos comumente citados pelos pesquisados foram:

1. Falta de aprofundamento nas áreas específicas;
2. Para os participantes da primeira turma houve mudança no nome do curso e a falta de organização na grade curricular;
3. Poderia ter convênios para a contratação de estagiários e futuros profissionais;
4. Alguns professores pouco competentes e desconheciam o papel do gestor;
5. Carência de docentes capacitados e específicos da área;
6. Pouca ênfase na prática e falta de contato com a realidade do mercado;
7. Falta de acervo específico na biblioteca;
8. Falta de perspectiva no mercado de trabalho e falta de concurso público;
9. Falta de apoio para a construção do TCC e dificuldade nos estágios;
10. Turmas de convênios com a SMSA e SESAU;
11. Pouca visibilidade do curso.



Os pontos citados pelos egressos refletem as dificuldades encontradas por eles durante e após a conclusão do Curso Tecnológico. Um ponto relevante citado por alguns pesquisados referentes à primeira turma foi o fato de ser um curso novo e não ter base sólida no seu início, tanto que houve mudança no nome do curso e modificações na grade curricular inicial.

Por ser uma pesquisa de que aborda a percepção dos egressos, percebemos algumas divergências quando analisados os pontos positivos e negativos, pois quando se trata de sentimentos e olhar crítico, o que pode ser bom pra um, pode não ser para outro. Quando expressam, por exemplo, que os *professores são comprometidos e dedicados* e nos pontos negativos comentam que *alguns professores são pouco competentes e desconheciam o papel do gestor*.

Nesse contexto, Barbosa (1997, p.148) afirma que “o campo da gestão e do profissionalismo na gestão hospitalar são assumidos enquanto estratégia não apenas para o enfrentamento da crise, mas especialmente, visando à condução dessas organizações”. O que abre espaço no mercado de trabalho para que estes novos profissionais possam se inserir no mercado com competência e responsabilidade no que se propõem a desempenhar.

## 6. CONCLUSÕES

Este estudo procurou identificar como os egressos percebem sua formação adquirida no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar, visando contribuir para a reflexão e melhoria do ensino superior tecnológico. Partindo do pressuposto de que os cursos de Tecnologia constituem um avanço no ensino superior brasileiro e visa atender as demandas existentes no mercado de trabalho, que buscou-se o ensino mais direcionado e em um curto período de tempo.

Sabemos que o processo de profissionalização é indispensável no contexto social atual. É importante ressaltar que a maioria das deficiências existentes hoje na prestação dos serviços de saúde pública na nossa sociedade é proporcionada por pessoas que assumem um cargo de gestor sem o mínimo de conhecimento teórico adquirido referente ao cargo, contando algumas vezes apenas com experiências práticas obtidas com outros cargos que possa ter gerido.

A atuação profissional é o ponto mais discutido pelos egressos pesquisados, uma vez que não há mercado de trabalho específico nessa área de formação, sendo ainda um cargo de confiança em no Estado de Roraima.

O Gestor Hospitalar é um profissional apto a gerenciar de forma eficiente a complexidade das atividades de instituições de saúde. Com a visão multidisciplinar, é capaz de harmonizar os processos de planejamento estratégicos com os níveis táticos e operacionais da saúde. Este é o verdadeiro papel do gestor, mostrar que é possível trabalhar em conjunto em busca de um objetivo comum, onde os profissionais se sintam motivados e parte integrante em desempenhar suas funções com qualidade, mostrando que cada um tem seu espaço específico, proporcionando ao cliente de saúde (paciente) a satisfação do atendimento com qualidade.

A realização deste estudo permitiu compreender que a grande perspectiva e desafio do gestor hospitalar é a busca do seu espaço no mercado de trabalho, onde a cultura de trabalho atual ainda inibe a presença destes novos profissionais. A consolidação da identidade deste profissional deve partir de suas próprias atitudes, persistindo no reconhecimento pessoal e social da sua área de atuação.

## REFERÊNCIAS



BARBOSA, Pedro Ribeiro. **Gestão Hospitalar como Referência para Inovações em todo o Sistema de Saúde.** In: Saúde e Democracia: a luta do CEBES/Sonia Fleury (organizadora). – São Paulo: Lemos Editorial, 1997.

CASTRO, Janete Lima de; CASTRO, Jorge Luis de; VILAR, Rosana Lúcia Alves de. **Quem são os Gestores Municipais de Saúde no Rio Grande do Norte? Um estudo sobre o perfil.** Disponível em: <<http://www.observatorio.nesc.ufrn.br/artigoPerfil.php?codigo=400>> Acesso em: 20 de Mai. de 2011.

FEUERWERKER, Laura Camargo Macruz; CECÍLIO, Luiz Carlos de Oliveira. **O Hospital e a Formação em Saúde: Desafios Atuais.** Revista Ciência & Saúde Coletiva, 12(4): 965-97, 2007. Disponível em:<[http://www.scielo.org/scielo.php?pid=S141381232007000400018&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org/scielo.php?pid=S141381232007000400018&script=sci_arttext)> Acesso em: 24 de Fev. de 2011.

FIGUEIREDO, Antônio Macena de; SOUZA, Soraia Riva Goudinho de. **Como Elaborar Projetos, Monografias, Dissertações e Teses: da Redação Científica à Apresentação do Texto Final.** 3. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade.** 20ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

SILVA, Sandra Maria Casarini da. **Formação de Tecnólogos em Hotelaria: um Estudo com Egressos.** Dissertação para título de Mestre em Educação. Piracicaba, 2007. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/bibdig/buscar.php?aut=78746928960&ori=174713892-49>> Acesso em: 23 de Fev. de 2011.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.