

## Tendências do mercado de trabalho de enfermeiros/as na visão de gestores

*Trends in the job market of nurses in the view of managers*

*Tendencias del mercado de trabajo de enfermeros/as en la visión de gestores*

**Jonas Sâmí Albuquerque de Oliveira<sup>I</sup>, Denise Elvira Pires de Pires<sup>I</sup>, Ângela Maria Alvarez<sup>II</sup>,  
Roseni Rosângela de Sena<sup>III</sup>, Soraya Maria de Medeiros<sup>IV</sup>, Selma Regina de Andrade<sup>I</sup>**

<sup>I</sup> Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Florianópolis-SC, Brasil.

<sup>II</sup> Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde, Departamento de Enfermagem. Florianópolis-SC,

<sup>III</sup> Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Enfermagem,

Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Saúde Pública. Belo Horizonte-MG, Brasil.

<sup>IV</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências da Saúde, Departamento de Enfermagem. Natal-RN, Brasil.

### Como citar este artigo:

Oliveira JSA, Pires DEP, Alvarez AM, Sena RR, Medeiros SM, Andrade SR. Trends in the job market of nurses in the view of managers. Rev Bras Enferm [Internet]. 2018;71(1):148-55. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0103>

Submissão: 13-04-2016

Aprovação: 14-03-2017

### RESUMO

**Objetivo:** identificar e interpretar as principais tendências do mercado de trabalho para os/as enfermeiros/as no Rio Grande do Norte, a partir da opinião de gestores de instituições formadoras e empregadoras. **Método:** os dados foram coletados através de entrevistas com informantes-chave, organizados por meio dos recursos do *software Atlas.ti* e examinados sob o olhar da análise de conteúdo temática. **Resultados:** o estudo mostrou seis tendências no mercado de trabalho dos/as enfermeiros/as: disponibilidade de profissionais para o mercado; piora nas condições de trabalho com precarização; indicação para inserção no emprego; desemprego para enfermeiros; escassez de enfermeiros/as; e existência de cooperativa de profissionais de enfermagem. **Considerações finais:** mantido o cenário atual de crescimento do número de enfermeiros/as titulados/as sem expansão da oferta de postos de trabalho, o desemprego tende a crescer e as condições de trabalho a se agravar.

**Descritores:** Mercado de Trabalho; Enfermeiro; Desemprego; Gestor de Saúde; Emprego.

### ABSTRACT

**Objective:** to identify and interpret the main trends of the labor market for nurses in Rio Grande do Norte, based on the opinion of managers of training institutions and employers. **Method:** Data were collected through interviews with key informants, organized using *Atlas.ti* software resources and examined under the thematic content review. **Results:** the study showed six trends in the labor market of nurses: availability of professionals to the market; worsening working conditions with precariousness; indication for insertion in employment; unemployment for nurses; shortage of nurses; and the existence of a cooperative of nursing professionals. **Final considerations:** the current scenario of growth in the number of registered nurses without the expansion of the job supply has remained, unemployment tends to increase and work conditions will worsen.

**Descriptors:** Labor Market; Nurse; Unemployment; Health Manager; Employment.

### RESUMEN

**Objetivo:** identificar e interpretar las principales tendencias del mercado de trabajo para los/las enfermeros/as en Rio Grande do Norte, a partir de la opinión de gestores de instituciones formadoras y empleadoras. **Método:** los datos fueron colectados a través de entrevistas con informantes-llave, organizados por medio de los recursos de *software Atlas.ti* y examinados bajo la mirada del análisis de contenido temático. **Resultados:** el estudio señaló seis tendencias en el mercado de trabajo de los/las enfermeros/as: disponibilidad de profesionales para el mercado; empeora en las condiciones de trabajo con precarización; indicación para inserción en el empleo; desempleo para enfermeros; escasez de enfermeros/as; y existencia de cooperativa de profesionales de enfermería. **Consideraciones finales:** mantenido el escenario actual de crecimiento del número de enfermeros/as titulados/as sin expansión de oferta de puestos de trabajo, el desempleo tiende a crecer y las condiciones de trabajo a agravarse.

**Descritores:** Mercado de Trabajo; Enfermeiro; Desempleo; Gestor de Salud; Empleo.

AUTOR CORRESPONDENTE

Jonas Sâmí Albuquerque de Oliveira

E-mail: [jonassamiufrn@yahoo.com.br](mailto:jonassamiufrn@yahoo.com.br)

## INTRODUÇÃO

A discussão sobre o mercado de trabalho é um tema importante no cenário internacional, visível em publicações em diversas áreas, com predomínio na sociologia e economia. Existe uma relação entre o mercado de trabalho e o cenário econômico e político dos diversos países.

Considerando-se a dinâmica do mercado de trabalho, no âmbito internacional, verifica-se um paradoxo. De um lado, há um déficit numérico de profissionais da saúde, dentre os quais os de enfermagem, para atender as necessidades de saúde e educação/formação. De outro, existem países e regiões onde há desemprego, assim como há migração em busca de melhores condições de trabalho<sup>(1)</sup>.

Estudos nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) mostram que os cenários de crise interferem no financiamento do setor da saúde e promovem transformações na dinâmica do mercado de trabalho. No entanto, não há um determinismo econômico, os resultados dependem da inter-relação de vários fatores, dentre eles as políticas de Estado adotadas pelos países, resultando em diferentes tendências no mercado para os profissionais de saúde, inclusive dos enfermeiros<sup>(2)</sup>.

Do rol das tendências observadas no âmbito da literatura que versa sobre o mercado de trabalho de enfermeiros/as em todo o mundo, identifica-se um quadro complexo que associa desemprego e subemprego à escassez de enfermeiros/as qualificados/as.

Em relação ao desemprego, destaca-se a disponibilidade de enfermeiros/as jovens que não encontram empregos, associada ao desemprego de enfermeiros/as experientes que foram excluídos do mercado de trabalho nos momentos de crise. O subemprego e as más condições de trabalho afetam quem continua no mercado e, também, impulsionam a saída da profissão, ou seja, a tomada de decisão de não trabalhar pelos salários oferecidos e sob as demais condições desfavoráveis<sup>(3-6)</sup>.

Desequilíbrios econômicos geram cortes no orçamento e estimulam os setores, público e privado, a adotar medidas para redução de custos com a produção, incluindo o campo da saúde e o mercado de trabalho de enfermeiros/as. A pressão competitiva leva o capital a reduzir custos muitas vezes com redução de postos de trabalho e utilizando o recurso da automatização; no entanto, isso não se aplica à força de trabalho dos enfermeiros/as que desenvolvem um trabalho imprescindível, indispensável e de difícil substituição por máquinas<sup>(7-8)</sup>.

No entanto, a literatura também registra preocupação com a saída sem reposição de enfermeiros/as qualificados/as, configurando-se como um quadro de escassez desses profissionais. Esse fenômeno tem relação com o envelhecimento dos/as enfermeiros/as, com conseqüente tendência ao abandono do mercado de trabalho por motivo de aposentadoria<sup>(9)</sup>.

Em relação aos postos de trabalho para enfermeiros na realidade brasileira, fatores históricos e políticos ajudam a entender o cenário atual. A criação do Sistema Único de Saúde (SUS) pela Constituição Brasileira de 1988, a aprovação da Lei 8080 de 1990 e a adoção das políticas de ampliação da atenção básica e incorporação da Estratégia de Saúde da Família (ESF) como modelo assistencial resultaram em mudanças no mercado de trabalho

em saúde com vistas à garantia do acesso universal e contínuo aos serviços de saúde, com qualidade e resolubilidade. Nesse cenário verificou-se crescimento no número de empregos, para enfermeiros/as, em especial na saúde da família<sup>(10)</sup>.

Vários outros fatores no campo da saúde explicam a necessidade de força de trabalho para atender as demandas locais e regionais. Dentre eles, destaca-se a transição demográfica, com envelhecimento da população, a transição epidemiológica prolongada, caracterizada pela persistência das Doenças Transmissíveis (DT), o surgimento de novas endemias e epidemias, o aumento das Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT) e o crescimento significativo dos danos e mortes por causas externas<sup>(11)</sup>.

Os dados mostram que o emprego para enfermeiros/as vem crescendo no país. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) mostrou que “enfermeiros e afins” ocuparam o segundo lugar entre as carreiras que mais cresceram em números de postos de trabalho entre janeiro de 2009 e dezembro de 2012. E o Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) registra que dezenove estados brasileiros e o Distrito Federal (DF) apresentaram crescimento positivo no número de vínculos para “enfermeiros e afins” no período de 2009 a 2013. Somente em sete estados (Rio Grande do Norte, Sergipe, Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul, Amazonas, Amapá e Tocantins) ocorreram oscilações (crescimento/decrécimo ou crescimento/decrécimo/crescimento) dos vínculos de trabalho desses profissionais naquele período<sup>(12)</sup>.

Nesse âmbito é possível fazer vários questionamentos sobre as tendências do mercado de trabalho para enfermeiros no estado do Rio Grande do Norte. Diante do cenário atual de formação e de absorção da força de trabalho de enfermeiros/as no RN, como os gestores de Instituições de Ensino Superior (IES) e empregadoras percebem o mercado para esses profissionais? Que tendências são verificadas? Nesse contexto o presente estudo teve o objetivo de identificar e interpretar as principais tendências do mercado de trabalho para os/as enfermeiros/as no Rio Grande do Norte, a partir da visão de gestores de instituições formadoras e empregadoras.

## MÉTODO

### Aspectos éticos

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Estadual de Santa Catarina, sendo aprovado o parecer. Durante o processo de coleta de dados foi solicitado o consentimento dos participantes e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), seguindo as normas da Resolução 466/12 que versa sobre as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa que envolve Seres Humanos. Para garantir o sigilo da identidade, substituíram-se os nomes dos participantes pelo pseudônimo gestor, seguido do número arábico elegido pela ordem de realização da entrevista. Os gestores das instituições de ensino superior foram apresentados como (GIES 1-9), os das escolas técnicas, como (GET 1-3), os dos hospitais, (GH 1-3), o da cooperativa dos profissionais de enfermagem, como (GC 1), o da Secretaria Municipal de Saúde de Natal, (GSMN 1) e os da Secretaria Estadual de Saúde, como (GSES 1-2).

**Tipo de estudo**

Pesquisa de abordagem qualitativa realizada com gestores de ensino superior em enfermagem e empregadores de enfermeiros/as de instituições públicas e privadas do estado do Rio Grande do Norte, Brasil. Utilizou-se uma amostragem intencional, considerando como critérios de inclusão: lideranças na formação de enfermeiros/as e grandes empregadores dos setores público e privado.

Como critérios de exclusão, os empregadores de pequeno porte com distribuição fragmentada no estado, o que dificultaria o acesso (nesse critério se incluem a ampla maioria dos empregadores da atenção básica – gestores dos municípios). Esse critério não foi considerado como limitante ao estudo, pois não se pode afirmar que houve aumento de enfermeiros na ESF, por meio de concursos públicos no Estado no período da pesquisa. Destaca-se que apenas 25% das vagas dos editais de concursos entre 2009 a 2013 foram ofertadas para composições das equipes nessa área no Estado. Enfatiza-se ainda que a capital, responsável pela empregabilidade de mais de 80% dos enfermeiros/as na ESF, há mais de dez anos não oferta concurso público para esses profissionais, com a finalidade de reposição e ampliação das equipes de Saúde da Família.

**Cenário do estudo e fonte dos dados**

A amostra incluiu as coordenações das faculdades e universidades formadoras de enfermeiros/as no Estado, assim como os gestores da Secretaria Municipal de Saúde de Natal (coordenação da atenção básica) e da Secretaria Estadual de Saúde do Rio Grande do Norte (secretário de Saúde e coordenação de recursos humanos). Por empregarem enfermeiros/as na modalidade de docente dos cursos técnicos de enfermagem, foram incluídas as direções dos cursos técnicos de enfermagem da capital. Participou também o responsável

técnico pela cooperativa de enfermagem do estado e gerentes de enfermagem de hospitais privados da capital.

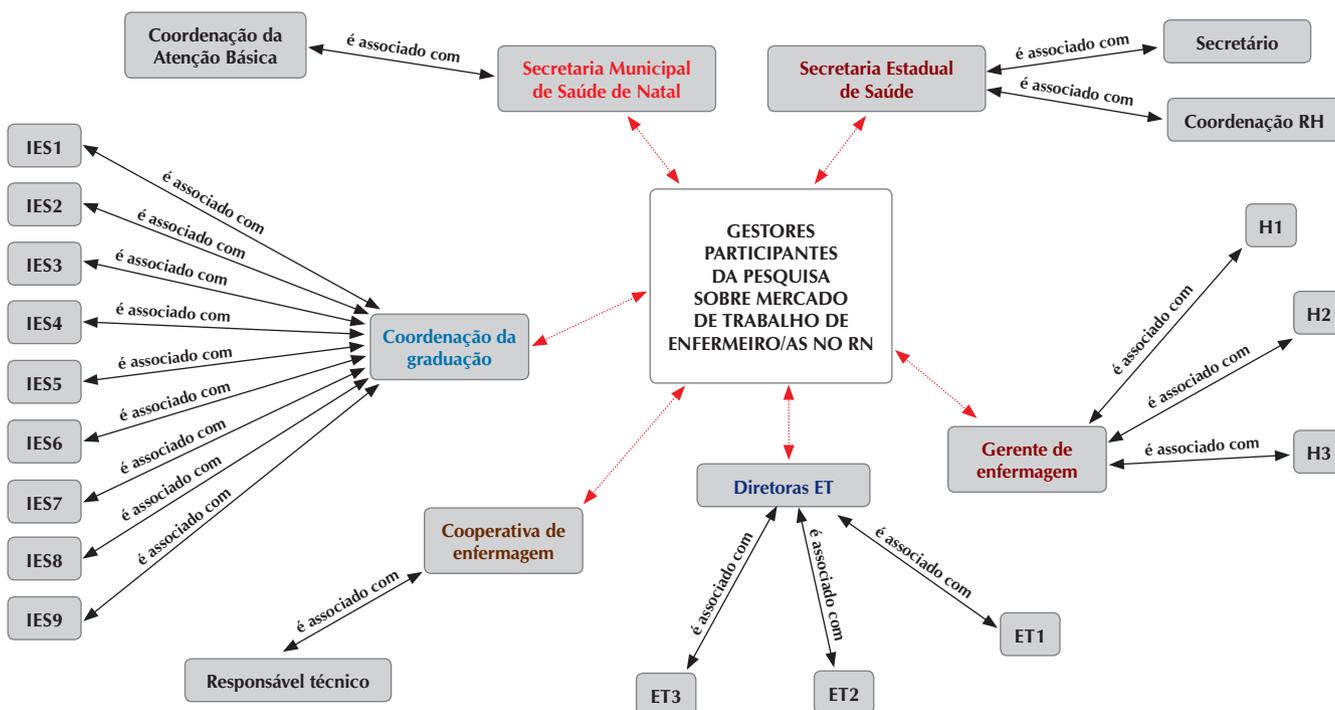
A Figura 1 corresponde a uma *network* ou rede de visualização representativa dos gestores das instituições que participaram do estudo, elaborada com uso do *software Atlas.ti 7.0 (Qualitative Research and Solutions)*.

**Coleta e organização dos dados**

A coleta de dados foi realizada entre dezembro de 2014 e março de 2015, totalizando 19 participantes e 9 horas e 44 minutos de gravação. Para a coleta de dados foi utilizada a técnica de entrevista semiestruturada. Esse tipo de entrevista realiza-se seguindo um roteiro previamente elaborado e utilizado pelo pesquisador com vistas a contribuir para uma abordagem segura de que os pressupostos sejam contemplados na conversa<sup>(13)</sup>.

As entrevistas foram realizadas no local de trabalho dos gestores, anteriormente agendadas via telefone, conforme a disponibilidade daqueles. As entrevistas foram gravadas e transcritas pelo pesquisador. Os dados foram organizados e codificados com auxílio do *software* para análise qualitativa, o *software Atlas.ti 7.0 (Qualitative Research and Solutions)*.

Na etapa de exploração do material, foi realizada a codificação das informações contidas no material buscando alcançar o núcleo de sentido do texto; desse modo foram realizados recortes do texto (*quotations ou quotes*), as citações dos documentos primários, ou seja, tratando-se em especial desta pesquisa, foram fragmentos selecionados das falas dos participantes. Em seguida às *quotations* foram atribuídos os *codes*, representados pela codificação, mediante a tipificação por uma palavra ou um conjunto de palavras de cada *quotation*, preestabelecidos na pré-análise.



**Figura 1** – Gestores das instituições que participaram do estudo, Rio Grande do Norte, Brasil, 2015

Por fim, foram classificados os referidos *codes* em categorias temáticas (*families*), que são os conjuntos de documentos primários, *codes* ou *memos* agrupados por conveniência ou por proximidade teórica. Neste estudo foram adotados eixos 1 e 2, como as *families*, que representam as tendências desfavoráveis e favoráveis do mercado de trabalho para os/as enfermeiros/as no estado do Rio Grande do Norte a partir da visão de gestores. No tratamento dos resultados e interpretação, “o analista, tendo à sua disposição resultados significativos e fiéis, pode então propor inferências e adiantar interpretações a propósito dos objetivos previstos, ou que digam respeito a outras descobertas inesperadas”<sup>(14)</sup>.

Nessa etapa o *software* auxiliou na organização de redes de visualização dos principais resultados que foram interpretados, tomando como suporte a teorização sociológica disponível sobre mercado de trabalho em saúde e em enfermagem.

### **Análise dos dados**

A avaliação dos dados seguiu a Análise de Conteúdo Temática e orientada pela abordagem sociológica do mercado de trabalho<sup>(14)</sup>. Os relatos dos gestores formadores e empregadores acerca das tendências do mercado de trabalho para enfermeiros/as no RN foram sistematizados de acordo com as principais informações presentes nas falas dos entrevistados, buscando identificar os temas mais significativos, que representam as tendências para o mercado de trabalho dos/as enfermeiros/as. As diversas tendências foram agrupadas de acordo com as semelhanças.

A análise temática é uma das formas que mais bem se adequou a investigações qualitativas e é composta por três etapas. A primeira, denominada de pré-análise, consiste na realização de uma atividade conhecida como “leitura flutuante” das entrevistas e observações transcritas, com o objetivo de gerar impressões iniciais acerca do material a ser analisado<sup>(14)</sup>; nesse momento se deu a seleção e organização dos dados com o auxílio do *software Atlas.ti 7.0*.

## **RESULTADOS**

Os informantes-chave que participaram da pesquisa são todos enfermeiros, com predomínio do sexo feminino (13) e três do sexo masculino. Todos relataram ter experiência de gestão. Em relação ao tempo como gestor naquela instituição, variou entre menor de um ano até mais de cinco anos, com predomínio de um a cinco anos de experiência.

Os resultados foram apresentados na forma descritiva, em duas macrocategorias de análise. A primeira, denominada de Eixo 1 – Tendências desfavoráveis para inserção dos enfermeiros no mercado de trabalho; a segunda, Eixo 2 – Tendências favoráveis para inserção dos enfermeiros no mercado de trabalho.

### **Eixo 1: Tendências desfavoráveis para inserção dos enfermeiros no mercado de trabalho**

#### ***Disponibilidade de profissionais para o mercado***

Dentre as tendências desfavoráveis foi identificada a existência de considerável número de enfermeiros disponíveis

para o mercado e que não conseguem emprego. As causas dessa situação, segundo os participantes da pesquisa, devem-se ao aumento do número de cursos e de egressos da graduação em enfermagem em um cenário de redução da oferta de vagas pelas instituições empregadoras.

A disponibilidade de enfermeiros/as para o mercado de trabalho no RN aumentou a partir do crescimento do número de cursos de graduação, de vagas e de IES no estado. Ao se referirem à influência do número de IES, cursos e vagas no mercado de trabalho para enfermeiros/as, os gestores relataram:

*Os enfermeiros não são mais profissionais raros. Nós temos muitos profissionais no mercado para o número de vagas insuficientes para atender a toda esta demanda. (G IES 4)*

Um mercado de trabalho mais competitivo e seletivo na inserção de enfermeiros na área somando-se ao elevado número de profissionais disponíveis e à ausência de postos para esse contingente gera um significativo número de enfermeiros que concluíram a graduação e ficam, por falta de oportunidade, sem se inserir no mercado. Isso pode ser observado na fala abaixo:

*Então não se têm vagas no mercado de trabalho para enfermeiros. Está ficando um quantitativo muito grande de profissionais que estão sem atuar na área de formação. (G IES 4)*

No contexto do mercado de trabalho dos/as enfermeiros/as do estado do Rio Grande do Norte já se verifica significativo número de profissionais que concluíram o curso de graduação e não trabalham na área de sua formação.

#### ***Piora das condições de trabalho com precarização***

A piora das condições de trabalho com precarização foi identificada como tendência do mercado de trabalho pela ausência de segurança laboral, contratos temporários e impactos diversos na remuneração.

A tendência da precarização no mercado de trabalho na área foi descrita de diversas maneiras. Primeiro, na forma de contratação dos enfermeiros por tempo determinado, o que os coloca em situação menos favorável em relação aos direitos trabalhistas usufruídos pelos colegas com contrato regular.

*Os enfermeiros são contratados por hora de prática e não têm vínculo algum com a escola. Alguns já são enfermeiros concursados, aí nem precisa. (GET2)*

A tendência de precarização também foi verificada nos hospitais privados. Os empregadores, para suprir a necessidade de especialistas, contratam enfermeiros como “prestadores de serviços” por tempo determinado.

Em relação à piora nas condições de trabalho, foi mencionada no estudo a estagnação ou redução dos salários, que em muitas situações é desencadeada pelo contingente de trabalhadores disponíveis no mercado, como ilustram as falas a seguir:

*E hoje, 2014, eu converso com colegas minhas que estão trabalhando como enfermeiras assistenciais, e fazendo um*

*comparativo do valor que eu recebia na primeira instituição que trabalhei como enfermeira em 2005, ela me referiu que não houve nenhuma mudança no ganho salarial, é uma estagnação danada! Essa enfermeira me disse que está buscando algo melhor, mas o mercado está saturado, e se ela disser que quer ganhar mais, a instituição tem uma caixa cheia de currículos querendo a vaga, esperando essa vaga... (GIES 3)*

A categoria profissional já vem sentindo influência da disponibilidade de força de trabalho na profissão, o que vem ocasionando manutenção e ou redução dos valores salariais percebidos por quem está inserido ou busca um emprego.

### **Indicação para a inserção no emprego**

As implicações e influências da tendência “indicação a uma vaga no mercado de trabalho”, apresentadas na figura 4, articulam: o modo de contratação nos hospitais privados; a qualidade da força de trabalho disponível; a inserção no mercado de trabalho no interior do estado de profissionais egressos de faculdades com *campi* no interior; e desalento.

*Uma coisa aqui é que algumas instituições de saúde procuram que nós indiquemos os alunos, algumas vezes acontece que eles querem alunos daqui. (G IES 1)*

*50% dos alunos já conseguiram se inserir no mercado de trabalho no interior, mas praticamente todos por indicação no seu interior [cidade de origem]. Foi importante a criação de um *campi* no interior, foi importante para suprir a necessidade. (G IES 4)*

Fica perceptível a prática de inserção no mercado de trabalho dos/as enfermeiros/as que fogem dos critérios de igualdade e direitos de seleção por mérito.

### **Desemprego para enfermeiros/as**

O desemprego foi revelado como tendência que vem gerando desalento com a área, procura do mestrado acadêmico como forma de acesso a alguma remuneração e grande procura por emprego nas próprias instituições formadoras. As principais causas do desemprego são o aumento do número de enfermeiros disponíveis no mercado, pelo crescimento de titulados pelas escolas, em um cenário de redução da oferta de postos de trabalho pelas instituições empregadoras.

*Na verdade eu recebo todos os dias currículos aqui de profissionais que não estão atuando há mais de dois anos. (G H3)*

*Eu tenho muitos currículos, é questão de pilhas, muitas caixas. Eu estou dizendo que são cinco por dia no mínimo. Infelizmente a gente olha alguns, outros nem olhamos, porque não tem como contratar. Só se alguém pedir demissão, só assim, sabe, pois com carteira assinada não dá... (G ET 3)*

O desemprego para enfermeiros/as é uma tendência no estado do Rio Grande do Norte, em especial para os profissionais que pretendem ingressar na profissão, principalmente os jovens sem experiência profissional.

## **Eixo 2 – Tendências favoráveis para inserção dos enfermeiros no mercado de trabalho**

### **Escassez de enfermeiros/as**

Apesar de existirem enfermeiros/as em busca de um posto de trabalho no RN, existem vagas disponíveis, em especial nos hospitais privados, as quais não são preenchidas pela falta de profissionais qualificados para o exercício dessas funções, principalmente pela falta de experiência. Também foi identificada a escassez de força de trabalho especializada e com experiência na gestão em saúde.

*Hoje você já tem especialistas em transplantes, feridas, urgência e emergência, UTI e que já proporciona melhor qualidade na assistência. Mas há escassez de mais especialistas para melhoria da assistência prestada. (GSES 1)*

*Grande maioria dos currículos tem especialização, mas não tem prática. Em um mês, se eu recebo quarenta currículos, dois você tem como guardar para uma seleção... Tenho um arquivo de currículos, e eu seleciono pela experiência prática. Entendo que a vivência acadêmica é importante na formação, de relevância indiscutível, mas no dia a dia da assistência, você precisa da vivência prática, coisa que não é fácil. (H 1)*

Ficam perceptíveis problemas na formação de “novos/as” enfermeiros/as, em especial referente às habilidades técnicas e do requisito fundamental da formação superior na área que é o papel da gestão do cuidado e da saúde.

### **Cooperativa de profissionais de enfermagem**

A cooperativa constituída com a finalidade de intermediação na contratação de força de trabalho foi apontada como uma tendência no mercado de trabalho para enfermeiros/as no RN.

A cooperativa de profissionais de enfermagem foi apontada como um espaço para inserção dos enfermeiros/as no mercado de trabalho de forma autônoma. No RN ainda existem poucos profissionais que aderiram a essa modalidade de trabalho. Nesta, os profissionais não dispõem de vínculo empregatício e percebem remuneração compatível com o exercício das horas trabalhadas, pois são autônomos, como exemplificado nas seguintes falas:

*Na cooperativa somos profissionais autônomos, exercemos a cooperação no RN e a gente recebe pela produção de cada um. Quem produz recebe e o contrário não. É uma modalidade do exercício profissional enquanto enfermeiros autônomos. (GCE 1)*

O número de cooperativas de enfermeiros/as ainda é reduzido; porém, essa modalidade de trabalho foi identificada como uma tendência do mercado no estado.

## **DISCUSSÃO**

O tema mercado de trabalho da enfermagem tem sido objeto de preocupação atual de estudiosos em todo o mundo, especialmente nos países desenvolvidos. A análise das entrevistas realizadas com os gestores que atuam no âmbito da formação e da contratação dos enfermeiros no RN mostrou

que há uma relação entre o cenário de transformações na formação em enfermagem no estado, com o crescimento da instalação de empresas privadas de educação superior e a disponibilidade, em número elevado, de força de trabalho de enfermeiros/as na área.

Verificou-se um predomínio de tendências desfavoráveis para o mercado de trabalho dos/as enfermeiros/as no estado do estudo. Uma delas é o número significativo de força de trabalho disponível gerando dificuldades para a inserção no emprego, desalento, a sujeição a empregos em condições precárias/desfavoráveis, a busca de bolsas de estudo na pós-graduação como forma de remuneração.

A dificuldade de acesso ao emprego vem se intensificando, evidenciada pelo aumento do tempo que os egressos levam na busca de uma colocação no mercado, o que chega a mais de dois anos nesse percurso. A disponibilidade de profissionais ou “exército de reserva” é um marcador importante no mercado de trabalho da profissão no RN.

Em relação ao tempo de espera para a inserção no mercado de trabalho ou de busca por emprego, outros estudos realizados no Brasil mostraram uma realidade mais positiva com predomínio de um tempo de espera de até três meses. Estudo sobre o tempo de espera para a inserção no mercado de trabalho de egressos de graduação em enfermagem de uma universidade pública do sudeste do país constatou, dentre 175 egressos do curso, de 2000 a 2005, que 45,1% levou menos de dois meses para se inserir no mercado de trabalho<sup>(15)</sup>. Outra pesquisa realizada com egressos da Universidade de Santo Amaro/SP revelou que, em menos de três meses, 70% dos seus enfermeiros já se encontravam empregados<sup>(16)</sup>.

Cabe relacionar a disponibilidade de força de trabalho de enfermeiros em busca de emprego com os estudos sobre o desemprego de jovens. Na análise da colocação do jovem no mercado de trabalho no Brasil, vale considerar que essa inserção não deixa de expressar, direta ou indiretamente, as condições prévias da vida familiar, relacionadas à raça, origem geográfica, meio urbano ou rural, assim como a base socioeconômica<sup>(17)</sup>.

Os gestores empregadores entrevistados reforçaram a realidade da busca por emprego por jovens enfermeiros, ao relatarem disporem de grande número de currículos de enfermeiros/as que diariamente procuram as instituições no estado. Os gestores também identificaram a busca por emprego como preceptor/professor de campo prático, regidos por contratos temporários de trabalho nas instituições de ensino técnico ou superior.

No RN a conformação do mercado de trabalho dos enfermeiros segue uma lógica de redução ou supressão de direitos laborais, decorrente da disseminação de formas de inserção no mercado de trabalho em substituição ao trabalho assalariado e às proteções a ele associadas. O resultado disso é a mudança do cenário do padrão da composição de força de trabalho majoritariamente assalariada para o trabalho precário.

O trabalho temporário, *temporary work*, é parte da estratégia de flexibilização do trabalho em saúde, registrada na literatura e que nos países industrializados tem resultado em insegurança no emprego e aumento da rotatividade de trabalhadores que realizam cuidados de saúde<sup>(18)</sup>. Dentre essas consequências destaca-se ainda um estudo realizado no

Canadá, o qual refere que um grande impulsionador para o/ as enfermeiro/as canadenses migrarem para trabalhar nos EUA foi a falta de trabalho por Tempo Integral (TI) no país<sup>(19)</sup>.

No cenário de redução de gastos na área da saúde, ocorreu uma redução da força de trabalho de enfermeiros/as no Canadá<sup>(20)</sup>. Vários fatores foram identificados como determinantes da redução do número de enfermeiras no mercado: demissões em momentos de enxugamento de custos com força de trabalho; aposentadoria das enfermeiras; morte; invalidez; diminuição das horas de trabalho; além das mudanças nos contratos de trabalho de Contrato por Tempo Indeterminado (CTI) para Contrato por Tempo Determinado (CTD).

Considerando as diversas mudanças na forma contratual do/as enfermeiro/as, estudo na Noruega mostrou que a força de trabalho desses profissionais é realizada predominantemente por *casual work*, o que representou, no ano da pesquisa, mais de 90% dos contratos do/as enfermeiro/as do país<sup>(21)</sup>.

A gravidade da indicação para um emprego mostra em cores marcantes quão vulnerável fica a população assistida nos serviços de saúde, uma vez que os enfermeiros/as podem não ter a qualificação esperada para a prestação dos cuidados. Essa situação pode gerar danos à população e também à profissão, pois sua visibilidade fica comprometida por ações que não resultem em práticas seguras e de qualidade.

A tendência da indicação para o emprego não é algo presente apenas no RN; foi constatado em estudo na região sudeste do Brasil que a indicação para uma vaga corresponde a 60% na possibilidade de acesso dos enfermeiros ao mercado de trabalho em São Paulo<sup>(15)</sup>.

Ao analisar as conformações do emprego e o desenlace em desemprego para enfermeiro/as, cabe destacar que as maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho em enfermagem são percebidas mais pronunciadamente pelos jovens do que para os/as enfermeiros/as com mais idade e tempo de serviço na área. Em estudo que analisou as características do emprego e da força de trabalho projetada em Israel, verificou-se que a probabilidade de encontrar e permanecer no emprego, considerando-se a faixa etária, é cinco vezes maior para os/as enfermeiro/as com faixa etária entre 34-44 anos do que entre os jovens com idades entre 24-34 anos<sup>(22)</sup>.

Essa dificuldade de inserção dos jovens no mercado de trabalho contribui para o “desemprego por desalento, ou seja, os enfermeiros deixam de atuar ou procurar emprego na área em que foram formados. Pesquisas sobre tendências no mercado de enfermeiro/as têm mostrado diversas razões que fazem esses profissionais deixarem o mercado de trabalho na área: busca por melhores salários fora do setor saúde; a escolha por assumir responsabilidades domésticas e familiares; as péssimas condições de trabalho; as maiores exigências dos ambientes laborais na área, acarretando aumento das cargas de trabalho e o esgotamento profissional<sup>(22)</sup>.

A escassez de enfermeiros/as no RN é marcada pela dicotomia entre a necessidade de especialistas e a presença de especialistas que não têm condições de assumir os empregos, pois além de os cursos de especializações na área não contemplarem as exigências para o mercado, no que diz respeito ao aspecto de aprofundamento prático, que garanta segurança

aos enfermeiros/as e empregadores, esses profissionais disponíveis para o mercado são fruto de um contingente de egressos com diversas fragilidades na formação anterior.

Analisando a situação da escassez de enfermeiros no continente europeu, muitos países da União Europeia (UE), como Grécia, Irlanda, Portugal e Espanha, tiveram restrições econômicas com contenção de custos bem alarmantes, o que influenciou na redução de pessoal e empregos no setor público. A Federação Europeia dos Enfermeiros (FEN) aponta que, além da redução do quantitativo de pessoal, em muitos países da Europa as taxas de remuneração dos enfermeiros foram congeladas ou reduzidas, e os direitos trabalhistas e o quantitativo de pessoal, diminuídos<sup>(9)</sup>.

No cenário atual do mercado de trabalho para enfermeiros no RN, destaca-se ainda que uma das tendências verificadas nas falas dos gestores é a existência de uma cooperativa de enfermeiros que visa absorver profissionais como autônomos para o exercício profissional. Por um lado, observa-se que essa forma de inserção no mercado de trabalho de enfermeiros é uma possibilidade para início na atividade profissional; por outro, pode consistir em uma forma de precarização, dependendo das relações estabelecidas no âmbito da cooperativa.

No RN, verificou-se que ainda é um espaço para a inserção dos enfermeiros, visto que existe somente uma demanda populacional por cuidado no estado e apresenta pouco contingente de profissionais cooperados. Contudo, as marcas emblemáticas da contradição no cenário do mercado de trabalho de enfermeiros/as permeado por cooperativa estão presentes, ao se verificar, por um lado, a reivindicação do direito trabalhista e acesso à saúde de forma universal em conformidade com o SUS e, por outro, a possibilidade de legislar sobre seu próprio direito enquanto trabalhador autônomo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cenário político-institucional que permitiu a expansão da instalação de empresas privadas na formação de grande número de enfermeiros/as, associado à não expansão de postos de trabalho para esta categoria profissional, resultou em impacto negativo para a profissão, no que diz respeito ao acesso ao emprego.

Em meio a uma escassez de profissionais qualificados para a realização de cuidado às pessoas no RN, verificou-se contraditoriamente um excedente de força de trabalho egressa dos cursos de graduação em enfermagem e que não consegue se inserir no mercado de trabalho de enfermeiros/as na região.

Constatou-se, ainda, ausência de postos de trabalho, deficiência na formação e uma prática de acesso ao mercado por indicação em detrimento dos critérios de igualdade de direitos a concorrer a uma vaga e de seleção por mérito. O mercado associa também um crescimento das contratações precárias e de déficits nas condições de trabalho. O trabalho em cooperativa de enfermagem aparece como uma possibilidade que poderá se constituir em um caminho que fortalece a precarização ou em possibilidade de caráter mais positivo.

Importante ressaltar que o momento em que este estudo foi realizado é marcado pelo contexto de uma política de não valorização da expansão de postos de trabalho para esses profissionais, em especial pelo poder público, órgão que é responsável pela maior empregabilidade de enfermeiros/as, com destaque para a realidade ainda insuficiente de cobertura populacional pela ESF e que, portanto, não há como indicar por quanto tempo será mantida essa tendência.

Nesse sentido, no cenário histórico social que permeou o contexto do estudo, os aspectos favoráveis e desfavoráveis sobre o mercado de trabalho de enfermeiros/as se inter-relacionam, com a finalidade de sintetizar a realidade.

Este estudo apresentou características específicas de um estudo dessa natureza, a qual não pretende generalizações. No entanto, os resultados podem ser transferidos para outras regiões com modelos semelhantes de prática profissional de enfermagem. Além disso, a identificação das tendências do mercado de trabalho para enfermeiros/as o RN permitiu afirmar que os resultados fornecem tendências que se assemelham em parte às existentes no cenário internacional.

Recomenda-se o desenvolvimento de outros estudos, a partir da replicação metodológica utilizada em todas as regiões do Brasil, a fim de compreender o comportamento do mercado de trabalho para enfermeiros/as relacionando-se com os contextos sociais e as prioridades adotadas à saúde que interferem na disponibilidade e acesso ao emprego para esses profissionais.

## REFERÊNCIAS

1. Oliveira JAS, Pires DEP. A atualidade do debate sobre mercado de trabalho em enfermagem. Rev Enferm UFPE [Internet]. 2014 [cited 2016 Nov 18];11(8):1-5. Available from: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/10126/10616>
2. Buchan J, Black S. The Impact of Pay Increases on Nurses' Labour Market: A Review of Evidence from Four OECD Countries". OECD Health Working Papers. OECD Publish[Internet]. 2011[cited 2013 Sep 23];57. Available from: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELSA/HEA/WD/HWP\(2011\)4&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELSA/HEA/WD/HWP(2011)4&docLanguage=En)
3. Buchan J. Nursing shortages and human resource planning. Int J Nurs Stud [Internet]. 2000[cited 2013 Jun 2];31(5):199-207. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7989171>
4. Buchan J. International recruitment of nurses: policy and practice in the United Kingdom [Internet]. Health Serv Res [Internet]. 2007[cited 2015 Feb 2];43(2):1321-35. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7989171>
5. Dovlo D. Wastage in the health workforce: some perspectives from African countries. Hum Res Health [Internet]. 2005[cited 2015 Feb 7];6(3):1-9. Available from: <http://www.human-resources-health.com/content/pdf/1478-4491-3-6.pdf>

6. Kingma M. Nurses on the move: migration and the global health care economy [Internet]. Ithaca, NY: Cornell University Press. 2016 [cited 2016 Nov 30]. Available from: <http://www.cornellpress.cornell.edu/book?GCOI=80140100754200>
  7. Antunes R. Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez; 2007.
  8. Pires D. Reestruturação produtiva e trabalho em saúde no Brasil. São Paulo: 2ª ed. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Segurança Social. CUT: Annablume; 2008.
  9. Buchan J, O`May F, Dussault G. Nursing workforce policy and the economic crisis: a global overview. J Adv Nurs [Internet]. 2013 [cited 2013 Aug 3];45(3):298-307. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23656542>
  10. Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. Política Nacional de Atenção Básica. Brasília, 2012.
  11. Brasil. Ministério da Saúde. Plano de ações estratégicas para o enfrentamento das doenças crônicas não transmissíveis (DCNT) no Brasil 2011-2022 [Internet]. Brasília, 2011 [cited 2016 Nov 30]. 160p. Available from: [http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/plano\\_acoes\\_enfrent\\_dcnt\\_2011.pdf](http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/plano_acoes_enfrent_dcnt_2011.pdf)
  12. Brasil. Ministério do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego [Internet]. Brasília, 2015 [cited 2016 Nov 30]. Available from: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>
  13. Minayo MCS. Desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: 12. ed, 2010.
  14. Bardin L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70; 2011.
  15. Puschel, VAA, Inácio MP, Pucci PPA. Insertion of USP nursing graduates into the job market: facilities and difficulties. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2009 [cited 2013 Aug 5];43(3):535-42. Available from: [http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43n3/en\\_a06v43n3.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43n3/en_a06v43n3.pdf)
  16. Sana MC, Santos CE. Inserção no mercado de trabalho dos egressos do curso de graduação em enfermagem da Universidade de Santo Amaro [Internet]. 2003 [cited 2014 Dec 3];22(3):255-60. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43n3/a06v43n3.pdf>
  17. Pochmann M. A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: 2. ed. Publisher Brasil, 2007.
  18. Zeytinoglu IU, Denton M, Davies S, Plenderleith JM. Casualized employment and turnover intention: home care workers in Ontario, Canada. Health Policy [Internet]. 2009 [cited 2013 Aug 8];91(3):258-68. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19178976>
  19. Freeman M, Baumann A, Blythe J, Fisher A, Danesh NA. Migration: a concept analysis from a nursing perspective. J Adv Nurs [Internet]. 2011 [cited 2013 Aug 2];68(4):1176-86. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22044018>
  20. Alamedine M, Baumann A, Onate K, Deber R. Career transitions of inactive nurses: a registration database analysis (1993-2006). Int J Nurs Stud [Internet]. 2010 [cited 2013 Aug 3];48(2):184-92. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20633883>
  21. Tommaso ML, Strom S, Saether EM. Nurses wanted is the job too harsh or is the wage too low? J Health Economics [Internet]. 2009 [cited 2013 Aug 10];28(3):546-53. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19272663>
  22. Nirel N, Riba S, Reicher S, Toren O. Registered nurses in Israel: workforce employment characteristics and projected supply. Israel J Health Policy Res [Internet]. 2012 [cited 2013 Aug 2];11(1):1-9. Available from: <http://www.ijhpr.org/content/1/1/11>
-