



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

Bruno de Campos Gobato

**MERCADO DE TRABALHO PARA ENFERMEIROS NO BRASIL: UMA ANÁLISE
A PARTIR DO LINKEDIN®**

Florianópolis, 2021

Bruno de Campos Gobato

**MERCADO DE TRABALHO PARA ENFERMEIROS NO BRASIL: UMA ANÁLISE
A PARTIR DO LINKEDIN®**

Trabalho de conclusão de curso, referente à disciplina: Trabalho de conclusão de curso II (INT5182) do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do Grau de Enfermeiro.

Orientador: Prof. Dr. José Luís Guedes dos Santos

Florianópolis, 2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Gobato, Bruno de Campos

Mercado de trabalho para enfermeiros no Brasil: Uma
Análise a partir do LinkedIn® / Bruno de Campos Gobato ;
orientador, José Luís Guedes Santos, 2021.

53 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências
da Saúde, Graduação em Enfermagem, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Enfermagem. 2. Mercado de Trabalho. 3. Enfermagem.
4. LinkedIn. 5. Recursos Humanos. I. Santos, José Luís
Guedes . II. Universidade Federal de Santa Catarina.
Graduação em Enfermagem. III. Título.

Bruno de Campos Gobato

**MERCADO DE TRABALHO PARA ENFERMEIROS NO BRASIL: UMA ANÁLISE
A PARTIR DO LINKEDIN®**

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado como requisito parcial para obtenção do Título de “Enfermeiro” e aprovado e sua forma final pelo Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 8 de fevereiro de 2021

Prof. Dr. Felipa Rafaela Amadigi
Coordenador do Curso de Graduação em Enfermagem



Documento assinado digitalmente
Felipa Rafaela Amadigi
Data: 18/02/2021 13:28:12-0300
CPF: 030.665.189-06

Banca Examinadora:



Documento assinado digitalmente
Jose Luis Guedes dos Santos
Data: 18/02/2021 12:27:40-0300
CPF: 007.269.940-06

Prof. Dr. José Luís Guedes dos Santos
Orientador e Presidente



Documento assinado digitalmente
Jose Luis Guedes dos Santos
Data: 20/02/2021 16:33:21-0300
CPF: 007.269.940-06

Prof. Dra. Alacoque Lorenzini Erdmann

Membro Efetivo



Documento assinado digitalmente
Caroline Cechinel
Data: 18/02/2021 11:29:23-0300
CPF: 070.633.379-98

Dra. Caroline Cechinel Peiter

Membro Efetivo

Este trabalho é dedicado a todos os enfermeiros que desejam ser protagonistas em sua profissão. Em especial, ao meu orientador Prof. Dr. José Luís Guedes Santos, que me inspirou a ser um bom acadêmico e futuropesquisador.

AGRADECIMENTOS

Este agradecimento é simples, mas de coração. Ao estar prestes a concluir mais uma etapa em minha vida, sinto necessidade de agradecer a minha querida Avó, Dona Hermínia Flora de Campos, a sábia da família. Afinal, ela não somente abriu as portas da educação para mim, ela as construiu à mão. Que mulher extraordinária, a mais nobre de alma que eu já conheci, me ensinou sobre a simplicidade da vida, a importância de fazer o bem e o valor da honestidade. Eu te amo.

Agradeço a minha Mãe, Maria de Fátima Campos. Que sempre pensou que fosse uma donzela, presa na torre mais alta. Mal sabe ela que é dona do castelo, do dragão e de si mesma. Uma mulher digna, autêntica e forte. Abriu mão de parte de sua vida para que as gerações de seus filhos tivessem acesso ao mundo e à informação, pois acredita que o conhecimento e a educação, como minha Avó, é a chave para viver. Obrigado por me ensinar a ser responsável e humilde e, por demonstrar nas suas ações, que a persistência é o caminho do êxito. Eu tamo.

Ao meu avô, Sr. Manoel José de Campos, que como um bom pescador que é, inspirou minha vida com grandes histórias sobre o tempo, as árvores e claro, o mar. Obrigado por me ensinar o valor do respeito e da aceitação. Valores nobres que marcaram a minha existência, nos quais levarei em minhas memórias para o resto da vida. Eu te amo. Ao meu pai, Walter Guedes Gobato, filho da Sra. Cleusa e Sr. Walter Gobato, que me ensinou que a vida é importante demais para ser levada a sério. Inspirou diretamente a minha personalidade. Se eu sou forte e estou onde estou hoje, é porque eu o tive como Pai. Obrigado por me ensinar a ser capaz de usar o espiritual para ter uma vida mais rica e mais cheia de sentido, onde adequado com o senso de finalidade e direção pessoal ensinado pela Mãe, obtive a receita perfeita do bolo da vida.

Ao meu irmão Lucas de Campos Gobato, que constantemente me ensina sobre o valor da bondade, do carinho e do amor. E claro ao meu companheiro de vidas passadas e futuras, meu irmão gêmeo Vítor de Campos Gobato, presença vital na formação e evolução de minha consciência como ser humano nesta reencarnação. Eu amo vocês dois. E dedico também, ao anjo, meu amor e companheiro de vida, Juceli Azevedo Silva, que me instiga a ser melhor a cada novo dia. Sou o homem mais feliz do mundo por ter te encontrado a tempo de criarmos uma história juntos. Estar contigo é sonhar acordado, e torço para que esse sonho dure para sempre. Eu te amo.

Juramento Florence Nigthingale

“Juro, livre e solenemente, dedicar minha vida profissional a serviço da pessoa humana, exercendo a enfermagem com consciência e dedicação; guardar sem desfalecimento os segredos que me forem confiados, respeitando a vida desde a concepção até a morte; não participar voluntariamente de atos que coloquem em risco a integridade física ou psíquica do ser humano; manter e elevar os ideais de minha profissão, obedecendo aos preceitos da ética e da moral, preservando sua honra, seu prestígio e suas tradições.

RESUMO

Introdução: Devido a evolução da ciência e da tecnologia juntamente com a democratização do ensino, a Enfermagem vem ocupando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, abrindo um leque de possibilidades de cargos e áreas de atuação. No processo de recrutamento e seleção, é cada vez maior a importância das redes sociais para aperfeiçoar o tempo e tornar mais eficiente esse processo. **Objetivo:** O presente estudo teve o objetivo de analisar as características do mercado de trabalho para enfermeiros no Brasil a partir das vagas ofertadas no LinkedIn®. **Método:** Trata-se de uma pesquisa documental on-line, de abordagem quantitativa realizada através do site do LinkedIn®. A coleta de dados ocorreu em julho de 2020, com aplicação dos filtros: Enfermeiro, Vagas da última semana, Localidade (Brasil) e Mais relevantes. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva simples, com auxílio do *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 20.0. **Resultados:** Identificaram-se 299 vagas, sendo todas para atuação na área privada, gerenciadas principalmente por empresas de Recursos Humanos terceirizados (n=251; 83,9%), sem especificação do tipo de contrato (n=280; 93,6%) e jornada de trabalho (n=252; 84,3%). Predominaram vagas de tempo integral e fixas (n=267; 89,3), destinadas a enfermeiros de nível Júnior (n=273; 89,3%). Houve concentração de vagas na região Sudeste (n=186; 62%) e Sul (n=63; 21%), para atuação como em hospitais (n=206; 68,8%), como enfermeiros assistenciais (n=124; 41,5%). Entre os pré-requisitos, destacou-se pós-graduação obrigatória (n=113; 37,8%) ou desejável (n=23; 7,7%), com destaque para a área de Enfermagem do Trabalho (n=14; 4,7%). O salário estava especificado em 62 anúncios, cujo valor variou de R\$600,00 a R\$7.000,00, sendo a média R\$4058,15 ($\pm 1.389,82$). **Conclusão:** A maioria das vagas destina-se à atuação no contexto hospitalar como enfermeiros assistencial. A realização de curso de pós-graduação é um diferencial valorizado para a inserção no mercado de trabalho. O LinkedIn® é uma ferramenta que pode auxiliar enfermeiros, principalmente em início de carreira, na busca por uma oportunidade profissional.

Palavras-chave: Enfermagem; Mercado de trabalho; Educação em enfermagem; Prática profissional; Redes sociais; LinkedIn®.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 – Print Screen da coletados dados | 23 |
| Figura 2 – Fluxograma de coletados dados..... | 24 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 – Categorização das variáveis..... | 24 |
|---|----|

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1 – Caracterização das vagas | 29 |
| Tabela 2 – Modalidade da empresa | 30 |
| Tabela 3 – Tipos de cargos | 31 |
| Tabela 4 – Requisitos para vaga..... | 32 |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 12 |
| 2 | OBJETIVO..... | 15 |
| 3 | REVISÃO DE LITERATURA..... | 16 |
| 3.1 | MERCADO DE TRABALHO DA ENFERMAGEM BRASILEIRA..... | 16 |
| 3.2 | USO DAS REDES SOCIAIS NO MERCADO DE TRABALHO..... | 18 |
| 3.3 | LINKEDIN® COMO REDE SOCIAL PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO | 20 |
| 4 | MÉTODO..... | 22 |
| 4.1 | TIPO DE ESTUDO..... | 22 |
| 4.2 | CONTEXTO DO ESTUDO..... | 22 |
| 4.3 | COLETA DE DADOS..... | 22 |
| 4.4 | ANÁLISE DOS DADOS..... | 26 |
| 4.5 | ASPECTOS ÉTICOS..... | 26 |
| 5 | RESULTADOS..... | 27 |
| 5.1 | MANUSCRITO: ENFERMAGEM BRASILEIRA E O MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE ATRAVÉS DO LINKEDIN® | 27 |
| 6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 50 |
| | REFERÊNCIAS..... | 51 |

1 INTRODUÇÃO

O trabalho pode ser entendido como um conjunto de atividades realizadas por um indivíduo que, por meio da aplicação de esforço, conhecimento e experiência que resulta em uma troca de esforços mútuos ou uma permuta de favores, para satisfazer necessidades pessoais ou as de um grupo. Nesta ótica, o trabalho representa uma prestação de serviço para uma pessoa/empresa em que há uma recompensa financeira ou material por este serviço (SILVA, 2020).

Considerada como um pilar na estrutura das profissões de saúde, a categoria profissional da Enfermagem tem sua divisão composta por Enfermeiro e Obstetizes, Técnico de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem. Esta divisão é prevista pela Lei do Exercício Profissional da Enfermagem (7498/86), em que os profissionais atuam em território nacional, devidamente capacitados e licenciados para executar suas funções (MACHADO, 2016).

O trabalho de enfermagem como parte do processo de trabalho em saúde tem a finalidade de prestar o cuidado integral ao cidadão, tem como objeto o indivíduo, família ou grupo com suas singularidades, utiliza como meios de trabalho os instrumentos, saberes e condutas e como produto o próprio cuidado que é produzido e consumido simultaneamente. A enfermagem profissional tem como foco central do seu trabalho o cuidado aos seres humanos, em toda sua complexidade e é sobre esse cuidado que a enfermagem produz conhecimentos e tecnologias para sustentar o campo disciplinar que fundamenta a profissão (RODRIGUES, 2019).

Atualmente, a equipe de enfermagem brasileira é constituída por um contingente de mais de 2 milhões de profissionais, presentes nos 5.570 municípios, nas 27 unidades da Federação, na rede privada e em todas as estruturas organizacionais do sistema de saúde público brasileiro: hospitais, ambulatórios, centros de saúde, unidades de pronto atendimento, serviço de atendimento móvel de urgência, etc (SILVA, 2020). Especificamente, o setor privado representa 44% do contingente total de profissionais da área da saúde, contendo cerca de 840 mil empregos. Em relação à equipe de enfermagem, o setor privado emprega 571 mil destes profissionais (31,6%), do qual, 1/3 são enfermeiros, representando 123 mil (29,7%) (MACHADO, 2016).

Segundo os dados coletados do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/CAGED), evidenciou-se que as contratações formais de nível superior da Enfermagem lideram o ranking de contratações de profissões de nível superior no Brasil no 1º trimestre de 2019. Ao todo, 13.310 profissionais do setor entraram no mercado formal de trabalho no período. No mesmo período do ano passado, os enfermeiros também protagonizaram o ranking com 11.876 contratados, 10,77% a menos que no 1º trimestre deste ano.

O mercado que compreende a área da saúde é um dos mais estáveis setores do país. Isso porque é composto por profissionais que necessitam de um alto nível de especialização. Para ocupar as vagas em que se encontram, fato que reduz os índices de rotatividade organizacional, enquanto também é um dos poucos setores que apresenta crescimento mesmo em momentos de crise nacional e internacional (LAPÃO,2020).

Segundo o relatório do Confederação Nacional de Saúde (2020), essa estabilidade e crescimento do setor de saúde, mesmo durante a crise, por meio dos seguintes dados: a geração de empregos no Brasil durante os anos de 2010 a 2019 teve uma redução de 74,6%, enquanto o setor de saúde apresenta um crescimento de 8,6% de novas oportunidades de emprego. Realidade esta que pode ser explicada pela grande evolução da ciência e da tecnologia que contribuem para a elevação da área e das possibilidades de mercado que se apresentam, juntamente com aumento do nível de instrução através dos processos de democratização do ensino superior e o aumento das exigências para ocupação de vaga (LAPÃO,2020).

Devido a essas transformações, há uma crescente necessidade das organizações hospitalares reverem seus modelos de gestão e atenção à saúde, como também buscarem profissionais qualificados e competentes, exigindo assim que o colaborador esteja munido dos conhecimentos necessários à profissão, como domínio científico, autonomia, empatia, resiliência, ação rápida sob pressão, atenção e escuta ativa (RODRIGUES, 2019)

Em suas contribuições para o tema, Muller (2020) destaca para as demais habilidades que são necessárias e representam um grande diferencial no mercado de trabalho de forma geral, como a fluência em línguas estrangeiras, competências como inteligência emocional, liderança, boas práticas para o ambiente de trabalho e noções de gestão e gerenciamento. Yasin et. al. (2020) pontuam ainda a forma como as tendências de mercado, principalmente nos últimos anos, apontam para uma maior valorização dos conhecimentos acadêmicos e técnicos para a realização correta das funções profissionais.

Dessa forma, é importante discorrer sobre as metodologias de inserção desses novos colaboradores no mercado de trabalho da saúde, mais especificamente da enfermagem, pois esta ainda seleciona seus novos integrantes de forma muito convencional, por meio da comprovação do nível de instrução acadêmico condizente com a vaga, análise do histórico profissional, entrevistas, testes, exames, e outras técnicas que podem se diferenciar de acordo com a instituição, mas que parecem respeitar o modelo tradicional de contratação (NOVAES, SOÁREZ, 2020).

Porém, como consequência do processo de digitalização e modernização de basicamente todos os processos realizados em sociedade, o processo de análise e seleção de funcionários também pode ser mais rápido e gastar menos recursos com a ajuda da tecnologia (GOMES, 2018). Nesse sentido, diversas plataformas digitais têm se destacado como possibilidade de conectar as ofertas de profissionais às demandas do mercado.

Frente a esta conjuntura, o *LinkedIn*® é uma das maiores e mais conhecidas redes sociais do mundo, e possui como objetivo central conectar empresas que buscam por mão de obra qualificada e colaboradores que buscam por empregos. O *LinkedIn*® tornou-se uma das formas mais comuns de conexão entre empregos e empregados e opera através da criação de perfis que ficam disponíveis para buscas. Dito isto, é importante que as organizações invistam em conhecimento e abram espaço para novas técnicas que reduzam os custos, os erros e acelere o processo, tarefa que pode ser viabilizada pelo *LinkedIn*® (CASTILLO, 2020).

A escolha pelo tema surgiu por um conjunto de fatores e experiências vivenciadas ao longo do meu processo de formação no Curso de Graduação em Enfermagem na Universidade Federal de Santa Catarina UFSC. Atuei na Empresa Júnior de Enfermagem (EJEN) no Cargo de Direção de Recursos Humanos (RH) e na sequência como Presidente. Dentre tantos aprendizados, um que ficou claro foi a importância de realizar processos de recrutamento e seleção bem sucedidos, pois os mesmos são responsáveis pela formação de equipes de alto rendimento, que impulsionaram a empresa a desenvolver suas potencialidades e alcançar suas metas.

A experiência de participar da disciplina de Mercado de Trabalho em Enfermagem e Novas Modalidades de Prestação de Serviço durante o curso de graduação também teve sua contribuição. Essa disciplina tem como objetivo apresentar aos alunos as diferentes oportunidades de atuação e organizações de serviços no mercado de trabalho do enfermeiro. Aliado a estas vivências e sendo um aluno prestes a concluir sua formação, esta pesquisa me fornecerá subsídios para tomada de decisões ao entrar no mercado de trabalho da enfermagem, permitindo-me estar preparado antes que a oportunidade apareça.

O enfermeiro está inserido em diversos campos de atuação, e nesse contexto, é possível fazer vários questionamentos sobre as tendências do mercado de trabalho para enfermeiros em âmbito nacional. Diante do cenário atual de formação e de absorção da força de trabalho de enfermeiros brasileiros, definiu-se como **questão de pesquisa** para este estudo: Quais as características do mercado de trabalho para enfermeiros no Brasil a partir das vagas ofertadas no *LinkedIn*®?

2 OBJETIVO

O presente estudo teve o objetivo:

- Analisar as características do mercado de trabalho para enfermeiros no Brasil a partir das vagas ofertadas no *LinkedIn*®.

3 REVISÃO DELITERATURA

Para a sustentação teórica deste estudo, foi realizada uma revisão narrativa da literatura contextualizada com os principais assuntos desse trabalho. A revisão narrativa constitui-se basicamente de análise de literatura publicadas em livros, artigos de revistas acerca da interpretação e análise crítica e pessoal do autor (RHODEN, ZANCAN,2020).

As informações foram coletadas em bases de dados como Scielo, Pubmed, Lilacs, Google Acadêmico, Livros, Portarias e Políticas com preferência por trabalhos publicados entre os anos de 2017 a 2020. Os descritores utilizados foram: Enfermagem, Mercado de Trabalho, Emprego, Recursos Humanos, Redes Sociais, LinkedIn.

3.1 MERCADO DE TRABALHO DA ENFERMAGEMBRASILEIRA

Segundo Oliveira et. al (2018), a trajetória do mercado de trabalho da enfermagem foi diretamente influenciada pelas alterações ao longo dos anos das perspectivas sociais e estruturais das definições de doença e das ações de cuidado, tratamento e atenção em saúde. A Enfermagem teve surgimento antes mesmo de Cristo, tendo sua origem relacionada às ações de homens e mulheres que cuidavam do bem-estar dos enfermos, garantindo uma situação de sobrevivência e saúde básica. Já entre os séculos V e VIII d.C, as pessoas com problemas de saúde buscavam a cura através de sacerdotes nos santuários. O processo de saúde e doença começou então a ser associado à religiosidade e crenças, aplicados pelos detentores de fé, os sacerdotes. Já em 1617 as Irmãs de Caridade da ordem São Vicente de Paula começaram a convocar outras irmãs católicas para servir tanto a hospitais religiosos quanto seculares (SOARES,2019).

Por volta do século XVI, a atividade era vista, na Europa, como uma profissão que já começava a dar os primeiros passos para se institucionalizar, principalmente a partir do início da Revolução Industrial. Na região da França, em 1789, existiam mais de 400 hospitais dirigidos por elas só na França. No entanto, foi somente no século XIX, na Era Moderna, que ela, de fato, ganhou notoriedade com figuras lendárias como Florence Nightingale (FLORIANO et. al., 2020).

Considerada a fundadora da Enfermagem Moderna, Florence lutou na guerra da Crimeia, onde suas contribuições estão associadas ao pioneirismo do cuidado e assistência de enfermagem com feridos de guerra, baseado no modelo biomédico. Mesmo possuindo ligações com a religião, Nightingale lançou as bases da enfermagem profissional coma

criação, em 1860, de sua escola de enfermagem no Hospital St. Thomas, em Londres, a primeira escola secular de enfermagem do mundo, agora parte do King's College de Londres. (FLORIANO et. al., 2020).

Neste mesmo período, a Enfermagem no Brasil contava com a pioneira Anna Justina Ferreira Nery, considerada a primeira enfermeira brasileira precursora da profissão, atuou na Guerra do Paraguai. Aos 51 anos, a enfermeira integrou o Décimo Batalhão de Voluntários, trabalhando em hospitais militares nas cidades de Salto, Corrientes e Assunção, montando na capital, com seus próprios recursos, uma enfermagem-modelo, se tornando protagonista no estabelecimento de cuidados e tratamento de doenças proeminentes da época como a Coléra, Malária, Varíola, dentre outras (FLORIANO et. al., 2020).

No continuar da história do Brasil, o êxodo rural e o crescimento urbano desordenado elevaram o número de doenças contagiosas, instalando situação de emergência no país, principalmente no mercado nas regiões de São Paulo e Rio de Janeiro, fazendo com que o governo começasse a investir na atenção à saúde pública, criando órgãos específicos responsáveis para dar assistência médica à população (OGUISSO, 2019).

A profissão do enfermeiro começa a ganhar força com a atuação, especialmente, em hospitais militares. O trabalho consistia em dar suporte durante as grandes guerras do período, muito em função da criação da Cruz Vermelha. Passado o período de Guerras, se inicia o desenvolvimento da educação em Enfermagem no Brasil. Mais escolas são abertas, especializações criadas, conselhos, associações e sindicatos de classe organizados, entre outras medidas que resultaram em uma expansão e consolidação da classe quanta profissão no mercado de trabalho brasileiro (OGUISSO, 2019).

Hoje, a Enfermagem, bem como o setor de saúde, ocupa um lugar de grande importância para a economia do país, vide o grande aumento da expectativa de vida, busca por tratamentos e ações que viabilizem o aumento da qualidade de vida e o aumento da demanda por profissionais. Pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) em parceria com a FIOCRUZ que teve como objetivo traçar o perfil da Enfermagem, elenca que há registrado no Cofen/Coren 1.804.535 profissionais, destes 1.389.823 (77%) são Técnicos, enquanto os Enfermeiros, apesar de apresentarem um aumento gradual, somam 414.712 (23%). Do total, 1.534.887 (85,1%) são do sexo feminino e 9.694 (0,5%) do sexo masculino. Em relação à idade, 61% dos profissionais possuem até 40 anos e 2,1% mais de 61 anos.

No que diz respeito à empregabilidade da categoria, 58,9% de toda a força de trabalho atua no setor público, 31,6% no setor privado e no setor filantrópico 15,4%. Apesar do

preenchimento no setor público, a iniciativa privada domina a formação destes profissionais, o que significa dizer que 57,4% dos enfermeiros e 72% dos técnicos e auxiliares são oriundos de instituições de ensino privadas. O tempo de trabalho médio dos enfermeiros no Brasil é variado, 23,8% atuam aproximadamente 11 anos e no máximo 20 anos. Enquanto 23,2% têm entre 6 e 10 anos. O dado do relatório também concluiu que 91,8% dos trabalhadores da área se encontram ativos no mercado, o que representa um baixo índice de desemprego quando comparado com as demais áreas econômicas do país. O que pode ser justificado pela exigência acadêmica elevada para ocupar as vagas e a baixa rotatividade organizacional.

Apesar dos grandes avanços, os resultados das análises realizadas pelos estudos apontam para duras realidades: concentração de profissionais nos grandes centros urbanos e escassez de enfermeiros nas regiões do interior do país, jornadas de trabalho extensas e uma média geral de salários insatisfatória para a quantidade de tempo e para a complexidade das ações realizadas pelas equipes de enfermagem. Segundo o relatório, também é possível pontuar a grande quantidade de trabalhadores que possuem vínculos empregatícios duplos, geralmente sendo um deles no setor público e um secundário no setor privado. O que justifica uma jornada de trabalho superior a 60 horas semanais para pelo menos 1 milhão de profissionais enfermeiros.

3.2 USO DAS REDES SOCIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Na década de 1950, precisamente em 1957 a União Soviética lança na órbita terrestre o satélite Sputnik, e logo em seguida os EUA dão início a vários programas de pesquisas com o objetivo de alcançar a supremacia armamentista, científica e tecnológica. Então é fundada a Advanced Research Projects Agency (ARPA), que tem a tarefa de desenvolver novas tecnologias, em 1960 ela promove uma série de pesquisas sobre redes, com o objetivo de desenvolver um uso comum de diferentes fontes de dados computadorizados. Um dos primeiros programas de envio de mensagens pela rede começa a ser escrito e é denominado de electronic mail (correio eletrônico), ou simplesmente o e-mail (GOMES, 2018).

Kowalski et al. (2020) acrescenta que o mundo digital surgiu no EUA, quando americanos queriam se certificar de que computadores em rede poderiam se comunicar mesmo quando alguns deles já estivessem inutilizados, os mesmos precisavam de uma rede que não fosse vulnerável a um ataque direto de um ponto central de controle, dessa maneira deveria construir uma rede que não tivesse um ponto central de controle. Ainda segundo o autor, em setembro de 1969, a mensagem “Você está recebendo isso?” foi emitida da Boulter

Hall na Universidade da Califórnia em Los Angeles para uma rede de quatro nós: UCLA, Stanford Research Institute, UC Santa Barbara e a Universidade de Utah em Salt Lake City. A Internet funcionou.

De acordo com Gomes (2018), a internet será a última tecnologia que altera a maneira como os negócios serão conduzidos, sendo notadamente simples em seu funcionamento é extremamente estimulante quanto a sua utilidade, a cada dia que se passa as pessoas estão encontrando novas maneiras de utilizar a rede, e a maioria a está usando para os seus negócios.

A internet tem um papel importante nessa transformação, algumas de suas ferramentas auxiliaram na construção de um novo método de comunicação entre as pessoas. Entre essas ferramentas destacam-se as redes sociais. Atualmente, as redes sociais apresentam um número significativo de usuários ativos e estão cada vez mais disponíveis para as pessoas. Em um estudo produzido pela agência *We Are Social* em parceria com a plataforma de mídia *Hootsuite*, coletou-se dados de 22 milhões de usuários em 45 países. Foi constatado que dos 7,6 bilhões de pessoas no mundo 4 bilhões (53%) têm acesso à internet, 3,1 bilhões (42%) são usuários ativos de redes sociais e 2,9 bilhões (39%) usam as redes sociais pelos seus dispositivos móveis, especialmente os smartphones (WE ARE SOCIAL & HOOTSUITE, 2018).

Como supracitado, Silva e Albuquerque (2019) colocam também que as redes sociais são utilizadas também para conectar empresas e profissionais que buscam uma vaga no mercado de trabalho. Isso porque as mesmas compreendem na formulação de perfis onde se é possível retirar uma série de informações que seriam necessárias para o processo de seleção e recrutamento de grandes organizações.

Seguindo estas tendências, setores de Recursos Humanos responsáveis pela contratação de novos colaboradores estão adotando novas ferramentas de comunicação, incentivando grandes empresas a investirem nessas novas formas de recrutamento de funcionários on-line. Hoje, as redes sociais abriram a possibilidade de avaliar, antes de uma entrevista, por exemplo, aspectos que vão além do currículo, como dados mais pessoais do candidato, objetivos de vida e carreira, rede de contatos estabelecida, aspirações, entre outros relevantes aspectos (SILVA, ALBUQUERQUE, 2019).

No entanto, a Enfermagem faz parte do setor de saúde que compreende em uma área extremamente importante e complexa, justificando a necessidade de uma atenção muito maior no processo de análise, seleção e recrutamento de novos funcionários (FROTA et. al., 2017). Porém, o *LinkedIn*® sustenta uma ótima colocação no mercado, podendo ser considerada uma

rede social que conecta empregadores e empregados e também preza pela profissionalização da mão de obra.

3.3 LINKEDIN® COMO REDE SOCIAL PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A internet e as demais tecnologias decorrentes do processo de globalização influenciaram tanto as pessoas quanto as organizações, possibilitando a abertura no mercado de trabalho para pessoas que antes possuíam dificuldades pela distância geográfica. Dentre os diversos tipos de redes sociais já existentes, uma das mais antigas é a rede *LinkedIn*®. O *LinkedIn*® é uma rede social criada no ano de 2002, sendo lançada no mercado apenas em 2003. Pode ser categorizada como uma das ferramentas mais utilizadas pelas organizações do mundo para recrutar e selecionar novos funcionários para vagas temporárias, fixas ou até mesmo projetos de pequena e longa duração. No ano de 2015, o *LinkedIn*® contava com mais de 350 milhões de usuários e hoje é utilizado nos Estados Unidos, Inglaterra, França, Alemanha, Itália, Portugal, Espanha, Roma, Rússia, Turquia, Japão e Brasil (KOCH et. al., 2018). No mundo todo, o *LinkedIn*® conta com mais de seis milhões de acessos diários por usuários de todo o mundo.

Hoje, o *LinkedIn*® pertence a potente mundial do mercado *Microsoft* tendo sido comprado em 2016 por US\$26,2 bilhões de dólares, sendo até hoje a compra mais cara da empresa. Porém, Koch et. al., (2018) coloca que apesar dos números alarmantes, a consolidação de novas redes sociais não foi benéfica para os negócios da empresa. A saída selecionada foi investir na elaboração de metodologias de treinamento e preparação de indivíduos para o mercado de trabalho, mediante a promessa de aumentar as chances de que fossem contratados posteriormente por organizações cadastradas. A iniciativa teve resultados e elevou o *LinkedIn*® a um dos seus principais anos de aquisição de recursos, em 2019.

No aplicativo, os usuários devem criar seus perfis, sejam eles indivíduos que buscam por uma oportunidade de emprego, ou as próprias empresas, inserindo suas principais formações, currículo acadêmico e histórico ocupacional, no caso de colaboradores. Enquanto a empresa deve fornecer os principais dados do seu histórico, segmento e funções executadas. Dessa forma, o *LinkedIn*® é responsável por hospedar essas informações e viabilizar o encontro entre as duas partes.

O uso do *LinkedIn*® possibilita que instituições realizem contato e identifiquem possíveis candidatos que, talvez, não responderam a um anúncio de emprego tradicional,

resultando em um processo de busca de profissional mais rápido, eficiente, cumprido em um menor espaço de tempo e com um custo mais baixo. Além disso, o uso da rede social permite analisar um maior número de candidatos, contribuindo para a visibilidade da instituição, proporcionando uma rápida integração do candidato escolhido, facilitando a adaptação na nova equipe no qual estará inserido, como também no desenvolvimento de sua carreira. (NOBRE,2019)

Em sua pesquisa empírica realizada com pequenas, médias e grandes empresas que atuam no setor de saúde no Brasil, Zilber (2019) problematiza que apesar de as redes sociais estarem inseridas no dia a dia de bilhões de pessoas no mundo, as empresas de saúde ainda são resistentes a adesão das mesmas, incluindo o *LinkedIn*® que sustenta o histórico de ser utilizado por cerca de 70% das empresas que fazem parte do estudo.

Sendo assim, é possível perceber o potencial operacional que o *LinkedIn*® ®, enquanto rede social e com objetivos direcionados ao mercado de trabalho, pode representar uma excelente ferramenta de análise e seleção de novos colaboradores que tenham como sua ocupação profissional a enfermagem. Porém, é preciso que as empresas que atuam no mercado de saúde, principalmente no Brasil, iniciem um processo de modernização nas suas metodologias de seleção de colaboradores.

4 MÉTODO

4.1 Tipo de estudo

A abordagem metodológica utilizada foi qualitativa através de um estudo exploratório descritivo com base documental disponível on-line, que permitiu o aumento da experiência do pesquisador acerca do problema estudado, explorando a realidade para que se possa identificar suas características. Levando em consideração que a escolha do método permite ao pesquisador vislumbrar o caminho com o fim de se alcançar um resultado, elegeu-se a abordagem quantitativa, por permitir a análise do objeto de estudos a partir da coleta de dados concretos e quantificáveis (CRESWELL, 2014).

Ressalta-se que a pesquisa documental, propõe a produção de novos conhecimentos e a criação de formas de compreender um fenômeno ou uma realidade utilizando a dimensão do tempo à compreensão do social (SÁ-SILVA, 2009). Corresponde a toda a informação coletada, seja de forma oral, escrita ou visualizada, favorecendo a observação do processo de maturação ou de evolução de indivíduos, grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos, mentalidades, práticas, entre outros (CELLARD, 2008).

4.2 Contexto do estudo

O estudo foi realizado a partir da busca de vagas de emprego para enfermeiros na página eletrônico *LinkedIn*® (www.Linkedin.com) no dia 28 de Julho de 2020. O *LinkedIn*® é uma rede social digital que permite as conexões profissionais. Esta plataforma é considerada como uma das principais ferramentas de recrutamento e seleção de pessoas, considerada por candidatos como eficaz para procurar emprego (KOMLJENOVIC, 2018). O *LinkedIn*® pode mostrar quais competências são necessárias no mundo do trabalho, corroborando o atual discurso do panorama do mercado de trabalho (KOMLJENOVIC, 2018).

A rede do *LinkedIn*® é constituída de perfis pessoais e organizacionais, com opções de acesso gratuito ou com planos pagos. As organizações podem anunciar vagas e receber cadastro de candidatos pelos perfis mantidos na plataforma. O formulário explicita a necessidade de se colocar o maior número possível de detalhes nos campos, o que facilita a correspondência com aqueles que vão acessar o mecanismo de busca no perfil determinado.

4.3 Coleta de dados

Operacionalmente, a coleta de dados teve início através do recurso do *site* denominado “vagas”, que parte do banco de dados dos cadastros realizados por organizações interessadas na oferta. Por meio dos filtros disponibilizados pela plataforma, foram selecionados os seguintes critérios de inclusão: Enfermeiro, Vagas da última semana, Localidade Brasil e Mais relevantes, sendo este último utilizado apenas com o objetivo de organizar sequencialmente a ordem das vagas. A Figura 1 exemplifica a plataforma de busca.

Figura 1–Interface da coleta de dados na página eletrônica do LinkedIn®. Florianópolis, Brasil, 2021

The screenshot displays the LinkedIn job search interface. At the top, the search bar contains 'enfermeiro' and the location is set to 'Brasil'. The search results are filtered by 'Última semana'. The first result is for 'Enfermeiro(a) Auditor(a) Júnior - Manaus, AM' at UHG (UnitedHealth Group) in Brasília, BR. The job was posted 5 days ago and has 24 applications. The interface also shows a 'Candidatar-se' button and a '1 mês de Premium grátis' offer. Below the job listing, there are statistics for the job, company, and connections.

| Vaga | Empresa | Conexões |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 24 candidatos • Júnior | <ul style="list-style-type: none"> • 10001+ funcionários • Atendimento médico e hospit... | <ul style="list-style-type: none"> • 2 ex-funcionários da empresa • 4 ex-alunos |

Fonte: Do Autor

Obteve-se como resultado da busca a oferta de 384 vagas, sendo 299 para enfermeiros e 85 para Técnicos de Enfermagem e Técnicos de Gesso. Como critério de exclusão foram consideradas as vagas que surgiram no resultado da pesquisa destinada a qualquer categoria profissional que não seja para o cargo de Enfermeiro, conforme ilustrado na Figura 2.

Figura 2- Fluxograma da coleta de dados. Florianópolis, Brasil, 2021

Fonte: Do autor

Todos os anúncios de vagas e suas informações foram extraídos em momento único para um arquivo no *Microsoft World 2016*. Posteriormente, os dados foram tabulados sequencialmente em planilhas *Microsoft Office Excel 2010*, no servidor *Windows 10*.

Quadro 1- Categorização das variáveis. Florianópolis, Brasil, 2021

| Variável | Descrição |
|---------------------|--|
| Contratante | RH da empresa RH terceirizado – Dados fornecidos pelas vagas |
| Tipo de contrato | Consolidação das Leis do Trabalho Intermitente Cooperado Autônomo – Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Tipo de vaga | Integral/Fixa Integral/Temporária – Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Nível do Cargo | Júnior Plênio-Sênior – Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Jornada de trabalho | Em Horas – dados fornecidos no formulário das vagas |
| Região | Sudeste Sul Centro Oeste Nordeste Norte – Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Capital | Sim Não – Identificação se a vsaga ofertada era para atuação em capital |

| | |
|---|---|
| | ou cidade do interior. Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Modalidade da Empresa | Hospitalar Home Care Operadoras de Saúde Clínicas Populares Industrial Apoio de Diagnose e Terapia Pré-Hospitalar Móvel –Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Cargo | EnfermeiroAssistencial Enfermeiro Home Care Enfermeiro Enfermeiro do Trabalho Enfermeiro Auditor Enfermeiro Supervisor Outros Enfermeiro de Controle de Infecção Hospitalar Enfermeiro de Qualidade Analista de Negociação Enfermeiro de EducaçãoContinuada EnfermeiroGerente EnfermeiroTrainee EnfermeiroCoordenador Enfermeiro de Promoção da Saúde Enfermeiro Responsável Técnico Gerente de Operações –Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Área/Especialidade | Terapia Intensiva Obstetrícia Urgência e Emergência Centro Cirúrgico Múltiplos setores Clínica Cirúrgica Unidade de internação Docência Pediatria Geriatria Nefrologia Estomaterapia –Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Requisito para vagas- Especialização | Obrigatório Desejável Não especificado –Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Requisito para vagas- Área específica da especialização | Não Especificado Enfermagem do Trabalho Obstetrícia Terapia Intensiva Outros Controle de Infecção Hospitalar Centro Cirúrgico Docência Centro de Material e Esterilização Gestão em Saúde Urgência e Emergência Atenção Primária Pediatria Recursos Humanos Gestão Hospitalar/Gerenciamento em Enfermagem –Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Conhecimentos de informática | Obrigatório Desejável |

| | |
|--------------------------------|--|
| | Não especificado –Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Conhecimento da Língua Inglesa | Obrigatório Desejável Não especificado –Dados fornecidos no formulário das vagas |
| Experiência prévia | Obrigatório Desejável Não especificado –Dados fornecidos no formulário das vagas |

Fonte: Do Autor

4.4 Análise de dados

Para fins de compreensão, organização e descrição, os dados foram analisados por meio da estatística descritiva simples, com auxílio do *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 20.0. As variáveis categóricas (Cargo, Área, Contratante, Tipo de contrato, Tipo de vaga, Tipo de empresa, Funções/Competências, Jornada de trabalho, Nível do Cargo, Localidade, Salário, Pós-graduação, Idioma, Conhecimento em informática e Experiência prévia) foram descritas em frequência absoluta e relativa. Para a variável contínua Salário foi realizado o cálculo da média e desvio padrão.

4.5 Aspectos éticos

O estudo utilizou dados de domínio público e acesso aberto. Portanto, não foi necessário aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

5 RESULTADOS

Os resultados desta pesquisa serão apresentados em forma de manuscrito conforme orientação do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina, seguindo a Instrução Normativa de 2017 para elaboração de Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Graduação em Enfermagem (UFSC, 2017).

5.1 MANUSCRITO: ENFERMAGEM BRASILEIRA E O MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE ATRAVÉS DO LINKEDIN®.

RESUMO:

Objetivo: analisar as características do mercado de trabalho para enfermeiros. **Método:** Trata-se de uma pesquisa documental on-line, de abordagem quantitativa realizada através do site do LinkedIn® em Julho de 2020. As informações coletadas foram extraídas em momento único e em sequência foram tabuladas em planilhas. O dado foi analisado através da estatística descritiva simples. **Resultados:** Todas as 299 vagas analisadas eram para atuação na área privada, gerenciadas por empresas de Recursos Humanos terceirizados (n=251; 83,9%), sem especificação do tipo de contrato (n=280; 93,6%) e jornada de trabalho (n=252; 84,3%). Identificou-se predomínio de vagas de tempo integral e fixas (n=267; 89,3%), destinadas a enfermeiros de nível Júnior (n=273; 89,3%). Houve concentração de vagas na região Sudeste (n=186; 62%) e Sul (n=63; 21%). O hospital se mostrou como o principal local de trabalho da enfermagem, (n=206; 68,8%), sendo as vagas majoritariamente destinadas a Enfermeiros Assistenciais (n=124; 41,5%). Teve destaque como pré-requisito a pós-graduação obrigatória (n=113; 37,8%) ou desejável (n=23; 7,7%). O salário estava especificado em 62 anúncios, cujo valor variou de R \$600 a R \$7.000. A média salarial foi de R \$4058,15 ($\pm 1.389,82$). **Conclusão:** Este estudo possibilitou expandir os conhecimentos em relação à temática e também a ampliação dos olhares perante a categoria profissional e seus diversos e distintos locais de atuação.

Palavras-chave: Enfermagem; Mercado de trabalho; Educação em enfermagem; Prática profissional; Redes sociais; LinkedIn®.

INTRODUÇÃO

O trabalho em saúde é um modo de trabalho peculiar, necessário e fundamental para a manutenção da vida humana, traduz-se na esfera da produção não material, tem como resultado principal produtos não-materiais, dependente do processo de produção em ato. A enfermagem tem como objeto de trabalho o cuidado, fundado na relação interpessoal, dependente do vínculo entre os envolvidos. O seu consumo se dá no momento da produção e a maioria dos seus produtos é indissociável do processo de produção, a própria atividade (SILVA, 2020).

Mudanças ocorridas na última década na sociedade reforçaram a necessidade de transformação de diversos setores da produção, inclusive o da saúde. Dentre os motivos, destacam-se a globalização da economia, inserção de novas tecnologias, desenvolvimento das mídias sociais e processos de trabalho, que estão sendo constantemente atualizados. Inevitavelmente para acompanhar tais mudanças, as organizações hospitalares adaptaram seus modelos de gestão e atenção à saúde, bem como também fomentaram a busca por contratações de enfermeiros com mais competências e qualificações (SILVIA et al.,2019).

Como consequência do processo de digitalização e modernização de basicamente todos os processos realizados em sociedade, as empresas estão buscando atualizar suas metodologias e processos de análise e seleção de funcionários, objetivando a otimização de tempo e recursos através da tecnologia para alcançar o maior número de possíveis colaboradores que buscam vaga no mercado de trabalho da saúde (GOMES,2018).

Nesta ótica, o *LinkedIn*®, uma das maiores e mais conhecidas redes sociais do mundo, apresenta-se como uma ferramenta capaz de hospedar informações e viabilizar o encontro entre a empresa e o profissional que deseja uma vaga de emprego. A base de dados é alimentada tanto pelo colaborador, ao criar seu perfil inserindo suas principais formações, currículo acadêmico e histórico ocupacional, quanto pelas empresas, que devem fornecer os principais dados do seu histórico, segmento e funções executadas. Assim, resulta em um processo de recrutamento rápido, eficiente, cumprido em um espaço de tempo menor e com custo reduzido (NOBRE, 2019).

Diante do cenário atual de formação e de absorção da força de trabalho de enfermeiros/as brasileiros, definiu-se como questão de pesquisa: Como o mercado de trabalho se apresenta para os enfermeiros através da plataforma do *LinkedIn*®? Que tendências são verificadas?

Desse modo, este estudo teve como objetivo analisar as características do mercado de trabalho para enfermeiros no Brasil a partir das vagas ofertadas no *LinkedIn*®

MÉTODOS

Estudo exploratório descritivo com base documental, realizado a partir da busca por anúncios de vagas na página eletrônica da rede social *LinkedIn*®. Os dados foram coletados em julho de 2020. Foram considerados critérios de inclusão: Enfermeiro, Vagas da última semana, Localidade Brasil e Mais relevantes, sendo este último utilizado apenas com o objetivo de organizar sequencialmente a ordem das vagas

Foram excluídas aquelas vagas que não se direcionavam ao Enfermeiro, apesar da aplicação do filtro de busca no momento da pesquisa. Das 384 vagas obtidas, 85 estavam designadas para Técnicos de Enfermagem e Técnicos de Gesso. Dessa forma, foram

analisadas 299 vagas incluídas no estudo.

O conteúdo anunciado em cada vaga foi extraído em momento único para o *Microsoft World 2016* e os dados tabulados em planilhas *Microsoft Office Excel 2010*, no servidor *Windows 10*. Optou-se por organizar a tabela baseado nas seguintes variáveis: Cargo, Área, Contratante, Tipo de contrato, Tipo de vaga, Tipo de empresa, Funções/Competências, Jornada de trabalho, Nível do Cargo, Localidade, Salário e pré-requisitos como Pós-graduação, Idioma, Conhecimento em informática e Experiência prévia.

A análise dos dados ocorreu através da Estatística Descritiva Simples. Utilizou-se o programa *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, versão 20.0. As variáveis categóricas (Cargo, Área, Contratante, Tipo de contrato, Tipo de vaga, Tipo de empresa, Funções/Competências, Jornada de trabalho, Nível do Cargo, Localidade, Salário, Pós-graduação, Idioma, Conhecimento em informática e Experiência prévia) foram descritas em frequência absoluta e relativa. Para a variável contínua Salário foi realizado o cálculo da média e desvio padrão.

Como o LinkedIn® é uma rede de domínio público e acesso aberto, e em nenhum momento foi realizado contato do pesquisador responsável com quaisquer usuários da rede social, não foi necessário Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) ou aprovação prévia do projeto por Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

RESULTADOS

Todas as 299 vagas analisadas eram para atuação na área privada. A maioria das vagas era gerenciada por empresas de Recursos Humanos terceirizados, sem especificação do tipo de contrato e jornada de trabalho. Identificou-se predomínio de vagas de tempo integral e fixas, destinadas a enfermeiros de nível Júnior. Houve concentração de vagas na Região Sudeste, seguida da Região Sul. A caracterização geral das vagas está apresentada na Tabela 1.

Tabela 1 – Caracterização das vagas. Florianópolis, Brasil, 2021

| Variável | | N | % |
|-------------------------|------------------|-----|------|
| Contratante | RH Terceirizado | 251 | 83,9 |
| | RH da Empresa | 48 | 16,1 |
| Tipo de contrato | Não especificado | 280 | 93,6 |
| | CLT | 13 | 4,3 |

| | | | |
|----------------------------|---------------------|-----|------|
| | Intermitente | 4 | 1,3 |
| | Cooperado | 1 | 0,4 |
| | Autônomo | 1 | 0,4 |
| Tipo de vaga | Integral/Fixa | 267 | 89,3 |
| | Integral/Temporária | 32 | 10,7 |
| Nível do cargo | Júnior | 273 | 91,3 |
| | Pleno-Sênior | 20 | 6,7 |
| | Nãoespecificado | 6 | 2,0 |
| Jornada de trabalho | NãoEspecificado | 252 | 84,3 |
| | 12x36 horas | 24 | 8,0 |
| | Outros | 23 | 7,7 |
| Região | Sudeste | 186 | 62,7 |
| | Sul | 63 | 20,7 |
| | Centro Oeste | 21 | 7,0 |
| | Nordeste | 21 | 7,0 |
| | Norte | 4 | 1,3 |
| | Não especificado | 4 | 1,3 |
| Capital | Não | 152 | 50,9 |
| | Sim | 143 | 47,8 |
| | Não especificado | 4 | 1,3 |

Os resultados demonstram que o hospital apresenta o maior número de vagas disponíveis na rede social. Em segundo, destaca-se a categoria HomeCare. A Tabela 2 traz os resultados quanto à modalidade da empresa.

Tabela 2 - Modalidade da Empresa. Florianópolis, Brasil, 2021

| Modalidade da Empresa | N | % |
|------------------------------|----------|----------|
| Hospitalar | 206 | 68,8 |
| Home Care | 38 | 12,7 |
| Nãoespecificado | 25 | 8,3 |
| Operadoras de Plano de Saúde | 13 | 4,6 |
| Clínicas Populares | 7 | 2,3 |
| Industrial | 4 | 1,3 |
| Apoio de Diagnose e Terapia | 3 | 1 |

| | | |
|---------------------|---|---|
| Pré-HospitalarMóvel | 3 | 1 |
|---------------------|---|---|

Do total de 299 vagas analisadas, a maioria era destinada a enfermeiros assistenciais. Em segundo, para enfermeiro visitador. Em relação à área/especialidade, destacou-se a Terapia Intensiva. Na categoria Enfermeiro, foram agrupados os cargos que não especificaram a área de atuação. Na categoria Outros, foram agrupados os cargos que houve apenas uma menção. Na variável Área, optou-se por manter todas ascitadas.

Tabela 3 - Tipos de cargos. Florianópolis, Brasil, 2021

| Variável | | N | % |
|--------------------------------|---|-----|------|
| Cargo | EnfermeiroAssistencial | 124 | 41,5 |
| | Enfermeiro Home Care | 47 | 15,7 |
| | Enfermeiro | 38 | 12,7 |
| | Enfermeiro do Trabalho | 20 | 6,7 |
| | Enfermeiro Auditor | 19 | 6,4 |
| | Enfermeiro Supervisor | 10 | 3,3 |
| | Outros | 10 | 3,3 |
| | Enfermeiro de Controle de Infecção Hospitalar | 7 | 2,3 |
| | Enfermeiro de Qualidade | 4 | 1,3 |
| | Analista de Negociação | 3 | 1 |
| | Enfermeiro de EducaçãoContinuada | 3 | 1 |
| | EnfermeiroGerente | 3 | 1 |
| | Enfermeiro Trainee | 3 | 1 |
| | EnfermeiroCoordenador | 2 | 0,7 |
| | Enfermeiro de Promoção da Saúde | 2 | 0,7 |
| | Enfermeiro Responsável Técnico | 2 | 0,7 |
| | Gerente de Operações | 2 | 0,7 |
| Área/ Especialidade | Não especificado | 191 | 64,6 |
| | Terapia Intensiva | 37 | 12,4 |

| | | |
|-----------------------|----|-----|
| Obstetrícia | 15 | 5 |
| Urgência e Emergência | 13 | 4,3 |
| Centro Cirúrgico | 10 | 3,3 |
| Múltiplos setores | 8 | 2,7 |
| Clínica Cirúrgica | 7 | 2,3 |
| Unidade de internação | 7 | 2,3 |
| Docência | 3 | 1 |
| Pediatria | 2 | 0,7 |
| Geriatrics | 2 | 0,7 |
| Nefrologia | 2 | 0,7 |
| Estomaterapia | 2 | 0,7 |

No que tange aos requisitos para a vaga, as empresas não exigiram especialização como pré-requisito obrigatório na maioria das vagas. Dentre as especialidades solicitadas, houve destaque da especialização na área da Enfermagem do Trabalho. Outros pré-requisitos indicados nas vagas foram conhecimentos de informática, conhecimento em línguas estrangeiras e experiência prévia. Em relação ao salário, a remuneração oferecida ao candidato foi especificada em 62 anúncios, cujo valor variou de R\$ 600,00 a R\$ 7.000,00. A média salarial foi de R\$ 4058,15 ($\pm 1.389,82$).

Tabela 4 - Requisitos para vagas. Florianópolis, Brasil, 2021

| Variável | | N | % |
|--|---|------------------|----------|
| Especialização | Não especificado | 163 | 54,5 |
| | Obrigatória | 113 | 37,8 |
| | Desejável | 23 | 7,7 |
| Área específica da especialização | Não Especificado | 214 | 71,6 |
| | Enfermagem do Trabalho | 13 | 4,7 |
| | Obstetrícia | 13 | 4,3 |
| | Terapia Intensiva | 13 | 4,3 |
| | Outros | 7 | 2,3 |
| | Controle de Infecção Hospitalar | 6 | 2 |
| | Centro Cirúrgico | 5 | 1,7 |
| | Docência | 4 | 1,3 |
| | Outros | 4 | 1,3 |
| | Centro de Material e Esterilização | 3 | 1 |
| | Gestão em Saúde | 3 | 1 |
| | Urgência e Emergência | 3 | 1 |
| | Atenção Primária | 2 | 1 |
| | Pediatria | 2 | 0,7 |
| | Recursos Humanos | 2 | 0,7 |
| | Gestão Hospitalar/Gerenciamento em Enfermagem | 2 | 0,7 |
| | Conhecimento de Informática | Não especificado | |
| Obrigatório | | 221 | 73,9 |
| Desejável | | 47 | 15,7 |
| Inglês | Não especificado | 31 | 10,4 |
| | Obrigatório | 292 | 97,7 |
| | Desejável | 5 | 1,7 |
| Experiência pré via | Não especificado | 2 | 0,7 |
| | Obrigatório | 161 | 53,8 |
| | Desejável | 109 | 36,5 |
| | | 29 | 9,7 |

DISCUSSÃO

No tocante ao tipo de setor observou-se que todas as vagas anunciadas na plataforma do LinkedIn® eram de empresas do setor privado. Este fato é justificado pela Constituição Federal, em que está estabelecido que as únicas formas de ingresso no serviço público são por meio de aprovação em concurso público, contrato temporário para atender a necessidades de excepcional interesse público. Qualquer outra forma de admissão, como o uso de redes sociais

para contratação no serviço público fere a Constituição Federal (SAPORTI, 2019).

Apesar de haver limitações no modo de contratação, no que diz respeito à atividade profissional, após 30 anos desde a constituição do SUS, o setor público municipal ainda é o principal contratante. O mesmo contava com 1.649.074 empregos de saúde em 2017, tendo o setor estadual com 463.720 e o federal com 96.491 empregos. Apesar disso, o setor privado vem cada vez mais ganhando espaço no mercado, pois representa 44% do contingente total de profissionais da área da saúde, contendo cerca de 840 mil empregos. Especificamente em relação à equipe de enfermagem, o setor privado emprega 571 mil destes profissionais (31,6%), do qual, 1/3 são enfermeiros, representando 123 mil (29,7%) (MACHADO, 2016).

Há diversos fatores que propiciam a priorização, expansão e fortalecimento do mercado privado de saúde. Dentre eles, estão as influências das forças de ordem política, econômica e social sobre o papel do serviço público, e este sendo provedor e produtor de serviços de saúde, revela-se incapaz de oferecer e garantir assistência a todos, fazendo com que o cidadão busque os serviços de assistência médica, hospitalar e laboratorial em empresas privadas como alternativa ao atendimento público que não satisfazem às suas necessidades (CELLUPI, 2019). Somado a isto, estudos apontam que sem a participação da iniciativa privada, o Estado dificilmente suportará o atendimento às populações mais carentes e os pesados investimentos que precisam ser feitos na saúde (SILVA, 2019).

No que tange ao nível profissional das vagas, predominou-se a categoria Júnior para atuação em cargos assistenciais. A classificação do cargo é definida pelo tempo de trabalho em uma empresa. Assim, as vagas de nível júnior representam uma oportunidade de atuação no mercado de trabalho para enfermeiros com pouca experiência, já que este nível é destinado aos profissionais em início de carreira, com até cinco anos no mercado (FIORAVANZO, 2020). Apesar de menor frequência, o nível Pleno-Sênior, de seis a nove anos, também estava presente nas vagas destinadas principalmente a enfermeiros supervisores, indicando que a experiência é um pré-requisito valorizado para cargos gerenciais hierarquicamente superiores nas empresas.

Em relação ao tipo de vínculo, predominaram vagas fixas, preferencialmente na modalidade de contrato Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seguida, estava presente o tipo de contrato Intermitente, Cooperado e Autônomo. Estes resultados apresentam convergência com estudo que evidenciou que, no Brasil, há duas modalidades de contratação predominantes no setor privado. Em primeiro lugar, está o vínculo celetista, representado por 298 mil profissionais (56,1%) da equipe de enfermagem atuante no mercado de trabalho. Deste total, 84 mil (70,6%) são enfermeiros. Em segundo lugar, estão os prestadores de serviços, com mais de 162 (30,5%) contratos de trabalhos distribuídos entre a equipe de enfermagem, sendo que 22 mil (18,8%) são assinados por enfermeiro (MACHADO, 2016).

Dentre as demais formas de contratação, 2,5% dos enfermeiros são cooperativas. Vale

destacar que a inserção da enfermagem no mercado por cooperativas não é tão ampla como a da categoria médica, no entanto, é provável que constitua uma tendência para os próximos anos, tendo em vista que a categoria vislumbra as cooperativas como saídas para o trabalho autônomo (MACHADO, 2016).

No que tange à jornada de trabalho do enfermeiro no setor privado, predominou regime de trabalho diário (59,8%) seguido do regime por hora trabalhada (5,4%). As atividades de enfermagem no setor são desenvolvidas por mais da metade da equipe (53,9%) em turno diurno. Isso pode estar relacionado ao fato de muitos hospitais realizarem processo seletivo interno ou remanejamento para alocação de trabalhadores de enfermagem no período noturno. Há ainda os que atuam em turnos variados: 13,3% dos enfermeiros atuam no período noturno, 1,8% em turno de 24 horas, 11,5% trabalha 12/36 horas com folga e 3,7% atua 12/36 horas sem folga (MACHADO,2016).

Em concordância com o regime de trabalho descrito anteriormente, cerca de 18,8% dos enfermeiros trabalham no setor privado com carga horária de até 30 horas semanais, 63,4% entre 31-60 horas de trabalho semanais, 5,2% entre 61-80 horas semanais e 1% afirma jornada maior que 80 horas semanais. Ressalta-se que 9,8% dos perfazem jornada semanal igual e/ou inferior a 20 horas e 2,4% com menos de 10 horas semanais. Com base nestes dados, é possível afirmar que há indícios de subemprego na categoria no setor privado (MACHADO,2016).

Em se tratando das vagas ofertadas neste estudo, poucos foram as que informaram a jornada de trabalho que seria prestada pelo contratado. Das que informaram,, predominou jornada de 12/36, que equivale à carga horária máxima prevista pela. Dentre as transformações ocorridas nas últimas décadas no mercado de trabalho, destaca-se o aumento das horas trabalhadas pelos enfermeiros observados em vários países (SILVA, 2020). Estudo comprova que longas jornadas de trabalho podem afetar negativamente a vida profissional, social e familiar do indivíduo (ARAÚJO, et. al.,2018).

As dificuldades nos relacionamentos sociais, dificuldade em realizar atividades pessoais, assim como a falta de tempo para o lazer e o cuidado com a saúde são frequentemente relacionadas às jornadas de trabalho extensas (ARAÚJO, et. al., 2018). Nota-se ainda, que longas jornadas de trabalho têm sido associadas a um conjunto de doenças e sintomas tais como episódios depressivos, hipertensão arterial, problemas musculoesqueléticos, transtornos gastrintestinais, estresse e fadiga, à redução de exercício físico e ao padrão inadequado de sono/distúrbios do sono (RODRIGUES, et. al., 2020). Ressalta-se que ao considerar o trabalho no contexto da enfermagem, que a influência das longas jornadas recai não apenas sobre a saúde dos profissionais, como também sobre o cuidado de enfermagem (SILVA, 2020).

Na prática, a jornada ideal de trabalho da enfermagem não é regulamentada em lei,

valendo a livre negociação. No momento, tramita na Câmara de Deputados o Projeto de Lei nº 2295/2000 que dispõe sobre a jornada de trabalho dos Enfermeiros, Técnicos e Auxiliares de Enfermagem e altera a Lei nº 7.498, de 1986, fixando a jornada de trabalho em seis horas diárias e trinta horas semanais. Esta proposta acompanha a justificativa de que muitos profissionais estão em adoecimento, como também sobrecarregados emocionalmente e fisicamente, além das condições adversas relacionadas à infraestrutura do estabelecimento (SOARES, et. al., 2020). Salienta-se ainda que as atuais jornadas de trabalho, somadas à ausência de um piso salarial definido, levam o profissional a conjugar mais de um vínculo profissional, o que se pode traduzir em jornadas extremamente longas e desgastantes (FARIAS, LIRA, 2019).

Ao analisar as regiões para quais as vagas estão destinadas, percebe-se uma concentração na Região Sudeste, seguido do Sul e Centro-Oeste, sendo o Norte a região com menor demanda por profissionais. A Pesquisa intitulada “Profissional Brasileiro” obteve resultado semelhante a este, onde 3.600 anúncios de vagas online na área de enfermagem foram analisados, sendo 80% deles destinados a candidatos da região Sudeste, Sul e Centro-Oeste, respectivamente. O Norte brasileiro é a região com o menor número de oportunidades, tendo apenas 0.6% de todas as vagas anunciadas (CATHO, 2019).

A região Sudeste concentrava, em 1999, mais da metade da força de trabalho em saúde, (808.000), 51,1% dos empregos de enfermeiros; 54,4% dos empregos de técnicos; 50,4% dos empregos de auxiliares; e 46,8% dos empregos de atendentes, detendo a equipe de enfermagem, ao todo, 272.398 postos de trabalho. Em 2016, nota-se um crescimento cerca 66% da força de trabalho da enfermagem estava concentrado na Região Sudeste (MACHADO, 2016).

O Sudeste, pelo desempenho de sua economia, é o centro dinâmico do mercado de trabalho de saúde no país, o que corresponde, em certa medida, à própria distribuição da capacidade instalada e dos empregos de saúde, nessa região (GOMES, 2020). Além do desempenho econômico, outros fatores levam o Sudeste a ser a maior região que contrata: População de 15.989.929; Densidade demográfica de 365,2 hab/km²; Participação no PIB regional – 19,8%; Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) – 0,832 (4º posição nacional) (MATOS, FERREIRA, 2017).

No que tange à modalidade da empresa, esta pesquisa demonstrou que o hospital é o locus principal de trabalho da enfermagem no setor privado. Este resultado vai ao encontro com estudo nacional que identificou que mais da metade dos enfermeiros trabalham em hospitais (53,7%) (MACHADO, 2016). Apesar do protagonismo hospitalar, outra tendência de mercado foi encontrada neste estudo, a modalidade HomeCare.

Esta modalidade assume uma característica mais aberta a alternativas, não possuindo rotinas engessadas e protocolos rígidos como os presentes na área hospitalar, atendendo a

diferentes normas técnicas. O atendimento domiciliar é prestado por um profissional da área da saúde a um paciente que precisa de acompanhamento e auxílio durante um tratamento ou um processo de recuperação em casa, seja ele temporário ou contínuo (ANDRADE,2019).

O setor de atenção domiciliar teve um crescimento expressivo no decorrer dos anos no Brasil. Segundo levantamento da Fipe (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas), encomendado pelo NEAD (Núcleo Nacional das Empresas de Serviços de Atenção Domiciliar), havia em 2012 apenas 18 empresas atuando nesse mercado. Em 2018, já eram 676, onde o setor já empregava mais de 53 mil colaboradores em todo território nacional. O espaço para expansão do segmento ainda é grande, e este serve como uma opção para alojar pacientes de setores hospitalares sobrecarregados. Caso haja interrupção dos serviços de HomeCare hoje no Brasil, por exemplo, haveria a necessidade da criação de aproximadamente 16 mil novos leitos hospitalares.

Hoje, no setor privado, aproximadamente 3,4% dos enfermeiros trabalham com esta especialidade. Apesar do quantitativo que atua no HomeCare ser relativamente baixo, a área tem sua importância, pois ela permite a diminuição de custos, reduz complicações clínicas e aperfeiçoa o tempo de recuperação do paciente. No geral, é uma opção segura e eficaz, pois o ambiente familiar reúne as condições físicas, afetivas e sociais que são de extrema importância para a recuperação do paciente (ANDRADE,2019).

As operadoras de saúde também se destacaram nos anúncios analisados, demonstrando ser um potencial para tendência de mercado na enfermagem. Em 2018, o setor de planos e seguros de saúde terminou o ano com 47,37 milhões de beneficiários e 747 operadoras ativas. Segundo dados do IESS, nos últimos quatro anos, o segmento teve um crescimento de 21,4% nos planos de assistência médica, justificado pela demanda gerada pelo aumento da incidência de doenças crônicas não transmissíveis, o envelhecimento da população e mudanças nos hábitos de vida. Além disso, no Brasil, a expansão dos planos de saúde também está extremamente ligada a contratos coletivos. Ou seja, o plano de saúde privado é um dos benefícios mais valorizados pelos funcionários. Ao todo, 67% dos planos de saúde médico-hospitalares são vinculados a planos coletivos empresariais (XAVIER, 2017).

Apesar da Operadora de Saúde demonstrar ser uma tendência crescente no mercado, sua ascensão está gerando lacunas que estão sendo preenchidas por outro tipo de serviço, este também evidenciado nos resultados deste trabalho: As clínicas populares. Esta modalidade vem ganhando força no setor privado, gerando demanda por profissionais da área da saúde, e diversos são os fatores justificam a demanda gerada pela população: Incapacidade do Estado em prover assistência médica a todos, má qualidade do serviço público, quadro nacional do desemprego, regulação desassistida e mensalidades dos planos cada vez maiores (SESTELO, 2020).

Portanto, o baixo custo das consultas pelas clínicas populares se torna uma opção tanto

para a população de regiões metropolitanas, como também para uma camada da população que reside nas regiões Nordeste e Centro-Oeste. No geral, as mesmas estão voltadas, principalmente, para as classes C, D e uma parcela da E. Investidores também são atraídos para a criação de novos espaços dentro deste segmento, com modelo de negócio focado em consultas simples, é uma opção que permite ter mais controle dos custos, aumentando a frequência dos atendimentos e gerando um impacto positivo no fluxo de caixa (SESTELO, 2020). Dessa forma, pode-se afirmar que as clínicas populares se destacam como uma tendência de mercado para profissionais da área da saúde.

Nota-se nos resultados, que o setor Industrial e as Empresas de Saúde em geral também estão se expandindo, especialmente para enfermeiros do trabalho. Este é um ramo voltado ao cuidado da saúde dos trabalhadores. Isso inclui diversos fatores, como o ambiente laboral, o tipo de atividade realizada na empresa e os riscos que ela pode representar à integridade física e mental do trabalhador, entre outros (RIBEIRO, 2020).

Segundo Petreca (2020), um fato que contribuiu para a expansão desta área no mercado nos últimos anos foi a regularização das medidas de segurança e proteção à saúde do trabalho por meio da Norma Regulamentadora NR4. Logo, o profissional com esta formação passou a integrar, dentro da empresa, a equipe do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).

No Brasil, em 2016, cerca de 1% da equipe de enfermagem atuava na área da Saúde do Trabalho. Apesar do baixo índice, as perspectivas de progresso nessa área da Enfermagem são altas, já que cada vez mais as empresas estão se conscientizando da importância da prevenção de doenças ocupacionais e dos acidentes de trabalho como forma de melhorar as condições e a saúde de seus trabalhadores. Ressalta-se a relação de custo-benefício, pois com a empresa proporcionando o acompanhamento em saúde, há por consequência, um aumento na sensação de segurança por parte do funcionário em seu ambiente de trabalho, podendo levar a um maior desempenho (RIBEIRO, 2020)

Outros dois tipos de empresa também estão contratando enfermeiros: Unidades de Apoio de Diagnóstico e Terapia e o serviço Pré-Hospitalar Móvel. Estudos nacionais demonstram que apesar do baixo quantitativo por essas empresas nos anúncios das vagas, as mesmas se apresentam como uma tendência de mercado para os profissionais da enfermagem (MACHADO, 2016).

Devido a este crescente aumento de demanda por enfermeiras nas mais diversas empresas do setor privado, a categoria tem avançado de modo diferenciado, expandindo cada vez mais suas áreas de atuação. Essencialmente, a enfermagem está descrita na literatura como portadora de quatro dimensões, sendo elas: Assistência Direta ao Paciente; Docência/Pesquisa; Gestão; Empreendedorismo (FORTE 2019).

A partir da análise dos dados, constatou-se que em relação ao cargo, a maioria estava

destinada a Enfermeiros Assistenciais. Sua demanda pode ser explicada pelo fato do profissional possuir uma formação profissional generalista, permitindo-o a atuação em diversos segmentos e especificidades, como as demonstradas nos resultados deste estudo. Esses dados corroboram com os achados de pesquisa com egressos de uma universidade, em que ao analisar os cargos exercidos pelos mesmos no primeiro, segundo e terceiro empregos, verificou-se que a ocupação do cargo de enfermeiro assistencial nos três primeiros empregos (87,2%, 82,7%, 80,0%) (FROTA, 2019).

Outros estudos nacionais registraram um quantitativo expressivo de enfermeiros assistenciais em empresas privadas, distribuídos em diversos setores. Dentre as áreas de atuação destacam-se principalmente os setores de Terapia Intensiva, Urgência e Emergência e Unidades de Internação (MACHADO, 2016) (KLETEMBERG, 2019). Esses dados estão refletidos nas vagas analisadas neste trabalho, onde nota-se uma tendência de mercado para enfermeiro intensivista. Dentre os motivos que podem justificar esta demanda no setor privado, está a pandemia causada pelo COVID19 e sua consequência na saúde da população, pois é na Unidade de Terapia Intensiva que os pacientes mais graves ficam internados, fazendo com que as empresas aumentem o número de contratações para suprir a demanda.

Em 2020, houve um crescimento de 78% nas contratações de enfermeiro para atuar na UTI, em comparação ao ano passado (CATHO, 2020). Vale ressaltar que o setor privado precisa de mais profissionais, pois o mesmo detém 62,6% dos leitos de UTI disponíveis para cada 100 mil habitantes, enquanto o SUS possui apenas 13,6% (JÚNIOR, SILVA, 2020). Outros fatores como número de leitos ocupados, a compra dos mesmos pelo Estado e a criação de hospitais de campanha também contribuem para este quadro (JÚNIOR, SILVA, 2020).

Salienta-se que vagas referentes aos cargos nos setores de unidade de internação e urgência e emergência também podem ser justificadas por este contexto, visto que é expectável que o volume de urgências e internações cresça, uma vez que a utilização regular dos serviços é acrescida de um volume de procura associado a esta nova condição de doença e suas consequências na saúde da população (SANTANA, 2020). A busca pelas empresas em diminuir os riscos associados à segurança do paciente e dos colaboradores também podem ter influenciado a demanda por cargos presentes neste trabalho, como: Enfermeiro CME, Enfermeiro Centro Cirúrgico, Controle de Infecção Hospitalar, Enfermeiro de Qualidade e Enfermeiro técnico responsável.

Enfermeiros designados para cargo de gestão também ganham destaque no mercado de trabalho através de cargos de Supervisores, Gerentes de unidade e Coordenadores, estes possuem como pré-requisito obrigatório a experiência prévia. A função gerencial é um instrumento que permite organizar, política e tecnicamente o processo de trabalho, tornando-o mais qualificado e produtivo (RODRIGUES et al., 2019). Neste contexto, o profissional de

enfermagem tem assumido importante papel nos serviços de saúde, tornando-se o elo de comunicação que objetiva o gerenciamento adequado, alinhado às expectativas da instituição, colaboradores táticos e clientes. Além de ser o responsável pela gestão dos serviços de Enfermagem e por tomar medidas que integrem as áreas administrativas, assistenciais e de ensino/pesquisa (SILVA, OLIVEIRA,2020).

Ao contrário dos cargos citados anteriormente, surgiram outras oportunidades para recém formados que, no caso, não necessitavam possuir experiência prévia no mercado de trabalho. O cargo de Enfermeiro Trainee é uma vaga direcionada para jovens universitários e/ou recém-formados que querem construir uma carreira de destaque (FERREIRA, 2019). As empresas têm como objetivo não apenas treinar, mas também prepará-los para uma futura liderança ou cargo estratégico dentro da Cia.Dessa forma, o cargo de Trainee apresenta vantagem por permitir que estes novos profissionais tenham a oportunidade de aprender e se desenvolver ao lado de gestores e lideranças com longa experiência no mercado (FERREIRA, 2019).

O fato daEnfermagem ser uma profissão em ascensão com grande papel social e responsabilidade tem impulsionado a busca por profissionalização nessa área. Este bom desempenho mostra que o mercado continuará contratando mão de obra capacitada na área, setor que exige constantes atualizações. A pós-graduação e a experiência prévia estão entre os determinantes evidenciados de maior impacto na contratação. E isto se dá pelo fato de, contratar um enfermeiro com formação na área específica do cargo e em boas instituições de ensino aumenta as chances do candidato já ingressar na empresa apresentando resultados esperados. Além disso, contratar alguém que já tem experiência na área economiza tempo e dinheiro com treinamentos internos (OLIVEIRA,2018).

Somando a estes dados e em consonância com os anúncios das vagas deste estudo, nota-se então que as empresas estão contratando profissionais cada vez mais qualificados, com especializações nas mais diversas áreas, sendo este um pré-requisito obrigatório ou desejável por parte das instituições. Apesar desta abertura do mercado para profissionais especializados e experientes, a categoria da enfermagem ainda encontra dificuldades em sua inserção.

Estudo realizado em 2016 que buscou entender as dificuldades de enfermeiros em conseguir um emprego evidenciou que cerca de 10% dos profissionais relataram não conseguir uma vaga por falta de especializações no currículo, e 18,9% referem-se também à falta de experiência profissional como um dos aspectos dificultadores (MACHADO, 2016). Nesse sentido, para que o enfermeiro ocupe novos espaços de atuação na profissão, a educação continuada se torna então uma aliada a este processo. Trata-seum conjuntode atividades de atualização profissional, que oportunizam o crescimento continuado, permitindo ao funcionário desenvolver de forma eficaz sua atuação no ambiente de trabalho, trazendo consigo inovação e aprendizagem (BENZEDU-QUISPE, 2020).

Na Enfermagem, há estratégias de escolha para quem busca por qualificações, como também adquirir experiência. O profissional pode realizar um curso de pós-graduação *stricto sensu*, que corresponde ao mestrado e doutorado, ou pós-graduação *lato sensu*, cujo significado é amplo sentido, tem finalidade de oferecer formação técnico-científica sobre uma determinada grande área do conhecimento, como observado em algumas vagas neste estudo:

Enfermagem do Trabalho, Obstetrícia, Auditoria etc. Há também outras oportunidades, como o MBA (Master of Business Administration), especialização e residência.

Vale ressaltar que a busca por atributos não serve somente para conquistar uma vaga no mercado de trabalho. Estudo realizado em 2020 identificou que o rendimento salarial mensal do empregado não graduado é menor se comparado aos que possuem pós-graduação, ao ponto que é razoável inferir a relevância presente do ensino superior para aprimorar o rendimento salarial do profissional, bem como contribuir na carência de mão de obra qualificada às organizações (SILVA, PANHAN, 2020).

Estes podem ser um dos motivos que justifiquem o desejo de qualificação do profissional de Enfermagem brasileiro, que busca melhorar sua posição no mercado de trabalho. Atualmente, cerca de 80% dos enfermeiros reportam terem feito cursos de pós-graduação, sendo a maioria (72,8%) na modalidade de Especialização, 4,7% são doutores e 14,5% são mestres (MACHADO, 2016)

O presente estudo buscou analisar também outros pré-requisitos como o Inglês, este colocado com pouca frequência nos anúncios das vagas. Quando descritos, estavam associadas a vagas destinadas para cargos de gerência, que ocupam alto nível hierárquico. Pesquisa mostra que a remuneração de um funcionário fluente em inglês, em cargo de gerência, é até 70% maior em relação a um profissional do mesmo nível hierárquico, mas sem a fluência na língua. Nos outros níveis, as variações são em torno de 53% para supervisores e coordenadores e 33% especialistas graduados (CATHO, 2019).

Independente da pouca menção a necessidade da categoria Língua Inglesa nos anúncios analisados, há uma crescente carência por profissionais do setor de Enfermagem nos mais diversos países, tornando a fluência no inglês um grande diferencial no mercado internacional (MACHADO, 2019).

Com o passar dos anos, a era tecnológica também se aprofundou no setor da saúde, fazendo com que a categoria conhecimentos de informática estivesse evidenciada em 1/3 das vagas. Grande parte das instituições aderiu a novas técnicas operacionais, deixando para trás processos obsoletos, prontuários de papel e caneta para começarem a armazenar os dados dos pacientes em prontuários eletrônicos, banco de dados de fácil acesso e compreensão, onde é possível arquivar todos os dados clínicos dos pacientes, em um único software. A tecnologia da informação trouxe a facilidade, segurança e confiabilidade, sendo incorporada não somente no processo de trabalho de cargos de gerência/administração, como também cargos

assistenciais (GUIMARÃES et al., 2019).

Ao analisar a questão salarial dos enfermeiros, observa-se que dentre os cargos, os Enfermeiros em cargo de gestão, que necessitam maior experiência e responsabilidade em suas atribuições institucionais, detêm os salários mais altos fornecido pelas empresas. Enquanto o salário mais baixo é designado para Enfermeiros estagiários, estes em processo de treinamento e com pouca experiência na área.

No Brasil, cerca de 1/5 (20,7%) dos Enfermeiros que atuam no setor privado possuem salário entre 1.001 - 2.000 reais; 49%, que representa mais de 60 mil profissionais da área obtêm renda de até 3.000 reais; 23,7% encontram-se na faixa de 2.001 – 3.000 reais e, acima de 5.001 reais apenas 6,2%. Apenas 2,3% de enfermeiros recebem salário acima de 7.001 reais e, somente 0,7% possuem rendimentos acima de 9.001. Em situação de "sub salário" encontram-se, neste setor, 4,6% com rendimentos declarados igual ou inferiores a 1.000 reais. Se levado em consideração o contingente total da força de trabalho dos enfermeiros no território nacional, pode-se afirmar que há indícios de subemprego entre os enfermeiros (MACHADO,2016).

CONCLUSÃO

Este estudo teve o objetivo de identificar tendências de mercado de trabalho para a enfermagem através do LinkedIn®. Através deste, foi possível, além de expandir os conhecimentos em relação à temática, a ampliação dos olhares perante a categoria profissional e seus diversos e distintos lócus de atuação. Apesar do hospital ainda ser o lugar que tradicionalmente mais emprega enfermeiros em todo Brasil, novos locais de atuação ganharam destaque neste trabalho, como clínicas populares e operadoras de saúde,

Em relação aos cargos, identificaram-se tendências de mercado de trabalho que englobam todas as dimensões da profissão. Apresentaram-se como notoriedade além dos cargos para enfermeiros assistenciais, as vagas anunciadas para os cargos de enfermeiro visitador, enfermeiro do trabalho, enfermeiro auditor e enfermeiro supervisor. Nota-se também oportunidades para profissionais com pouca experiência, este fato evidenciado através dos anúncios de vagas para enfermeiros trainees e estagiários.

No que diz respeito à região, a maioria das vagas estavam concentradas para a área Sudeste e Sul. Como pré-requisito, destaca-se a Pós-graduação, conhecimento em informática e experiência prévia. Já a média salarial da Enfermagem é de aproximadamente 4 salários mínimos. A Enfermagem é uma profissão de trabalho institucionalizado, com inserção forte nas estruturas formais de emprego, seja, público, privado ou filantrópico, reforçando que a empregabilidade é uma questão central para essa categoria profissional.

Como limitação do estudo destaca-se a falta de padronização das informações constantes nos anúncios, prejudicando principalmente a coleta de dados referente à caracterização das vagas. Apesar de o LinkedIn® orientar que as empresas coloquem o máximo de informações possíveis, muitas empresas ao anunciarem as vagas restringem as informações, fornecendo-as de forma completa somente após a avaliação do currículo e seleção do candidato. Além disso, o estudo teve como limitação o número utilizado de Filtros, pois o LinkedIn® disponibiliza uma versão gratuita e uma versão Premium, esta paga e que conta com mais ferramentas de pesquisa.

Houve dificuldades também em relação à escassez de publicações atualizadas, apontando e reforçando a necessidade de ampliação de pesquisas sobre o mercado de trabalho da enfermagem, pois sua importância está diretamente relacionada com a compreensão das mudanças dos tempos atuais, que estão cada vez mais constantes. A partir de novas pesquisas acerca deste tema, será possível vivenciar e compartilhar os aspectos positivos e negativos de cada segmento e de cada tipo de setor, identificando tendências para orientar tanto as tomadas de decisões das empresas, quanto dos enfermeiros que desejam entrar, realocar ou se reinserir no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, A.M. et al. Prática da enfermeira na atenção domiciliar: o cuidado mediado pela reflexividade. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 72, n. 4, p. 956-963, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003471672019000400956&script=sci_arttext&tlng=pt> Acesso em: 15 jan. 2021
- ARAÚJO, S.T.; SILVA, S.H.; SILVA, M.N.; COELHO, A.C.C.; PIRES, C.G.S.; Melo, C. M. M. Precarização do trabalho de enfermeiras, técnicas e auxiliares de Enfermagem nos hospitais públicos. **RevEscEnferm USP**, 52, e03411, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reeusp/v52/pt_1980-220X-reeusp-52-e03411.pdf>. Acesso em 15 jan. 2021
- BENDEZU-QUISPE, G. et al. Massive Open Online Courses para educação continuada em profissionais de enfermagem no Peru. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 28, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010411692020000100356&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 15 jan. 2021
- CATHO. Guia de profissões. Disponível em: <<https://www.neadsaude.org.br/caderno-de-boas-praticas/>> Acesso em: 15 jan. 2021
- CELUPPI, I. C. et al. 30 anos de SUS: relação público-privada e os impasses para o direito universal à saúde. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 121, p. 302-313, 2019. <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010311042019000200302&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 jan. 2021
- CRESWELL, J. W. Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens. 3ª ed. Porto Alegre (RS): Penso; 2014.
- IBGE. Projeções da população: Brasil e unidades da federação: revisão 2018. 2. ed. - Rio de Janeiro: IBGE, 2018. 58 p. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101597.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2021
- FERREIRA, J. A. T. Motivação e programas de Trainees na perspectiva dos participantes. Tese de Doutorado. **Instituto Superior de Economia e Gestão**, 2019. Disponível em: <<https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/18031>>. Acesso em: 15 jan. 2021
- FIORAVANZO, E. et al. A importância da administração de cargos e Salários nas organizações. **Brazilian Journal of Business**, v. 2, n. 4, p. 3957-3974, 2020. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJB/article/view/21275>>. Acesso em: 15 jan. 2021
- FROTA, M. A.; PIRES, D. E. P.; MARTINS, M. M. F. P.; PADILHA, M. I. C. S.; SCHNEIDER, D. G.; TRINDADE, L. M.; Processo de trabalho: fundamentação para compreender os erros de enfermagem. **Rev. esc. enferm. USP**, São Paulo, v. 53, e03489, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342019000100462>. Acesso em: 15 jan. 2021
- FROTA, M.A.; WERMELINGER, M.C.M.W.; VIEIRA, L.J.E.S.; NETO, F.R.G.X.; QUEIROZ, R. S. M.; AMORIM, R. F. Mapeando a formação do enfermeiro no Brasil: desafios para atuação em cenários complexos e globalizados. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 25-35, Jan. 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000100025>

Acesso em: 15 jan. 2021

FARIAS, V. E; LIRA, G. V. Os Profissionais de Enfermagem merecem mais que aplausos. **Enferm. foco (Brasília)**, p. 92-94, 2020. Disponível em:<<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1116401>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

GOMES, N.; MATOS, R.; LOBO, C. Classificação demográfica e caracterização geográfica dos municípios de pequeno porte do Sudeste brasileiro. **Revista da ANPEGE**, v. 16, n. 30, p. 55-74, 2020. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/anpege/article/view/9345/0>> Acesso em: 15 jan. 2021.

GUIMARAES, R. et al . Política de Ciência, Tecnologia e Inovação em Saúde. **Ciênc. saúde coletiva**, Riode Janeiro, v. 24, n. 3, p. 881-886, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232019000300881&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 15 jan. 2021

JUNIOR, D. F. C.; SILVA, C. L.; Lucas, M. Crescimento dos leitos de UTI no país durante a pandemia de Covid-19: desigualdades entre o público x privado e iniquidades regionais. **Physis**, v. 30, n. 3, 2020. Disponível em: <<https://scielosp.org/article/physis/2020.v30n3/e300317/>>. Acesso em: 15 jan. 2021

KLETEMBERG, Denise Faucz et al .O mercado de trabalho em enfermagem gerontológica no Brasil. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília , v. 72, supl. 2, p.97-103, 2019 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003471672019000800097&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 jan. 2021

MACHADO, M. H, OLIVEIRA, E. S.; LEMOS, W.R.; LACERDA, W. F.; JUSTINO, E. Justino E, Barbosa C. Mercado de trabalho da enfermagem: aspectos gerais. **Enfermagem em Foco**, 2016; 7(n. esp.):35-53. Disponível em: <<http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Mercado-de-trabalho-da-enfermagem-aspectos-gerais.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2021

MACHADO, M. H, OLIVEIRA, E. S.; LEMOS, W.R.; LACERDA, W. F.; JUSTINO, E. Mercado de trabalho em enfermagem no ambito do SUS: uma abordagem a partir da pesquisa Perfil da enfermagem no Brasil. **Divulgação em Saúde para Debate**, 2016; 56:98-105. Disponível em: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/04/884409/mercado-de-trabalho-em-enfermagem-no-ambito-do-sus-uma-abordage_Uir6lGY.pdf>. Acesso em 15 jan. 2021

MACHADO, M. H. et al . Sistemas de Saúde e Enfermagem: contexto nacional e internacional. **Ciênc. saúde coletiva**, Riode Janeiro , v. 25, n. 1, p. 4, Jan. 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232020000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 15 jan. 2021

MATOS, R; FERREIRA, R. N. Brasil em crise e o emprego formal no Sudeste. Caminhos de Geografia, Uberlândia, v. 18, n. 61, p. 150–164, 2017. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/34842>>. Acesso em: 15 jan. 2021

OLIVEIRA, J. S. A. et al. Tendencias del mercado de trabajo de enfermeros/as en la visión de gestores. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 71, n. 1, p. 148-155, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003471672018000100148&script=sci_abstract&lng=es>. Acesso em: 15 jan. 2021

PETRECA, E. F.; SOLER, Z. A. S. G. Lei e direito no trabalho do enfermeiro como profissional liberal no Brasil. **Enfermagem Brasil**, v. 18, n. 6, p. 727-729, 2020. Disponível em: <<http://www.portalatlanticaeditora.com.br/index.php/enfermagembrasil/article/view/3894>> Acesso em: 15 jan. 2021

RIBEIRO, W.A. et al. Enfermeiro do trabalho na prevenção de riscos biológicos ocupacionais: uma revisão de literatura no âmbito hospitalar. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, p. e174973873-e174973873, 2020. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/341261902_Enfermeiro_do_trabalho_na_prevencao_de_riscos_biologicos_ocupacionais_uma_revisao_de_literatura_no_ambito_hospitalar>. Acesso em: 15 jan. 2021

RODRIGUES, U.S.; RODRIGUES, E.P.; SANTANA, P.E.S.; VERA, S.; BERHENDS, J. S.; SANTOS, T. A.; MORAES, A. C. Decisões da Justiça do Trabalho sobre demandas no campo da enfermagem. **Enferm. Foco**, Brasília, 2020, 62-67. Disponível em: <<http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2020/10/decisoes-justica-trabalho-sobre-demandas-enfermagem.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2021

RODRIGUES, W. P. et al. A importância do enfermeiro gestor nas instituições de saúde. *Revista Saúde Em Foco*, s, v. 11, p. 382-395, 2019. Disponível em: <http://portal.unisepe.com.br/unifia/wpcontent/uploads/sites/10001/2019/03/031_AIMPORT%C3%82NCIA-DO-ENFERMEIRO-GESTOR.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D.; GUINDANI, J. F.; Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista brasileira de história & ciências sociais**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2009. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/10351>>. Acesso em 15 jan. 2021

SAPORITI, L.A. Legislação Trabalhista para Agentes Públicos. 2019. Disponível em: <http://repositorio.unicentro.br:8080/jspui/bitstream/123456789/1310/1/SAPORITI_Leg_Tra_b_Agentes_Publicos.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021

SANTANA, R. et al . The Demand for Hospital Emergency Services: Trends during the First Month of COVID-19 Response. **Port J PublicHealth**, Lisboa , v. 38, n. 1, p. 23-29, 2020 . Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2504-31452020000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 jan. 2021.

SESTELO, J.A.F. Osmúltiplos caminhos da privatização da saúde na América Latina. **Trab. Educ. saúde**, Rio de Janeiro, v.18, n.3, e0024265, 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462020000300701&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 jan. 2021

SILVA, M. C. N.; MACHADO, M. H.; Sistema de Saúde e Trabalho: desafios para a Enfermagem no Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro , v. 25, n.1, p.7-13, jan. 2020. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 15 jan. 2021.

SILVA, N. C.; OLIVEIRA, H. M.; Reflexões sobre a equidade e sua aplicabilidade ao processo de trabalho em enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, n. 3, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003471672020000300404&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 15 jan. 2021

SOARES, S. S. S. et al. DUPLA JORNADA DE TRABALHO NA ENFERMAGEM: PARADIGMA DA PROSPERIDADE OU REFLEXO DO MODELO NEOLIBERAL?. **Revista Baiana de Enfermagem**, v. 35, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/38745>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

Xavier, D. O. Variáveis determinantes do desempenho econômico-financeiro de operadoras de planos de saúde. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil. 2017. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUBD-ANYP9C>>. Acesso em: 15 jan. 2021

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da Enfermagem ser uma profissão em ascensão e de grande contribuição social, os resultados das análises realizadas neste estudo apontaram a concentração de profissionais nos grandes centros urbanos e escassez de enfermeiros nas regiões do interior do país, jornadas de trabalho extensas e uma média geral de salários insatisfatória para a quantidade de tempo e complexidade das ações realizadas pelo enfermeiro.

No decorrer da pesquisa, notou-se o potencial operacional que o *LinkedIn*®, enquanto rede social e com objetivos direcionados ao mercado de trabalho pode representar para a categoria. Esta é uma excelente ferramenta de análise e seleção de novos colaboradores para enfermeiros. Porém, é preciso que as empresas que atuam no mercado de saúde, principalmente no Brasil, iniciem um processo de modernização nas suas metodologias de seleção de colaboradores.

Tendo em vista a diversidade de áreas e cargo de atuação da Enfermagem recomenda-se que seria de extrema importância que as universidades incorporassem este tema em sua estrutura curricular dentro da graduação. Dessa forma, acadêmicos tomam ciência da real dimensão da profissão da enfermagem e de suas possibilidades no mercado de trabalho, fornecendo assim subsídios para tomadas de decisões acadêmicas, pessoais e principalmente profissionais.

Ao concluir este trabalho, levo como aprendizado que o conhecimento adequado de mercado é um fator essencial para o sucesso de uma organização e de profissionais. Um enfermeiro que estuda e busca entender o mercado de trabalho de sua categoria, de seus concorrentes, o perfil de seus clientes e as tendências sociais, terá muito mais condições de encontrar as verdadeiras oportunidades de mercado e se posicionar estrategicamente no setor da saúde.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**. Brasília, 2019. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/caged/default.asp>>. Acesso em: 15 jan. 2021

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais-RAIS**. Brasília: MTE, 2019. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/default.asp>. Acesso em: 15 jan. 2021

CASTILLO, M. J.; GOMEZ, J. L.; Connectedness, engagement, and learning through social work communities on LinkedIn®. **Psychosocial Intervention**, Madrid, v. 29, n. 2, p. 103-112, 2020. Disponível em: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592020000200005&lng=es&nrm=is>. Acesso em: 15 jan. 2021.

FLORIANO, A. de A.; FRANCO, A. de A.; SOUZA, A. B. T. de; CARVALHO, B. L. de; GUINANCIO, J. C.; SOUSA, J. G. M. de; RIBEIRO, W. A. Florence Nightingale's contribution to the ascendancy of nursing care: from the historical context to contemporary care. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 7, p. e701974623, 2020. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/4623>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

FROTA, M. A. et al. Mapeando a formação do enfermeiro no Brasil: desafios para atuação em cenários complexos e globalizados. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 25-35, Jan. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000100025&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 15 jan. 2021

GOMES, W. A democracia no mundo digital: História, problemas e temas. São Paulo, Edições Sesc, 2018.

ILBER, S.; MONKEN, S.; QUEVEDO-SILVA, F.; Adoção de Mídias Sociais por Pequenas e Médias Empresas de Serviços de Saúde. **BBR, Braz. Bus. Rev.**, Vitória, v. 16, n. 5, p. 453-469, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-23862019000500453&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 jan. 2021

KOCH, T.; Gerber, C.; KLERK, J. J.; O impacto das mídias sociais no recrutamento: você é o LinkedIn® ?. **SA Journal of Human Resource Management**, v. 16, n. 1, p. 1-14, 2018. Disponível em: <<https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/861>> Acesso em: 15 jan. 2021

KOMLJENOVIC, Janja. LinkedIn®, platforming labour, and the new employability mandate for universities. **Globalisation, Societies and Education**, v. 17, n. 1, p. 28-43, 2019. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14767724.2018.1500275>>. Acesso em: 15 jan. 2021

KOWALSKI, R. P. G.; LUPION T. P.; GONÇALVES, R. S. L. L.; TECNOLOGIA IMERSIVA: O USO DO SERIADO BLACK MIRROR NO AMBIENTE ACADÊMICO. **Communitas**, v. 4, n. 7, p. 168-181, 2020. Disponível em:

<<https://periodicos.ufac.br/index.php/COMMUNITAS/article/view/2837>>. Acesso em: 15 jan.2021

LAPAO, Luís Velez. A Enfermagem do Futuro: combinando Saúde Digital e a Liderança do Enfermeiro. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto , v.28, e3338, 2020 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692020000100206&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 jan.2021

LEAL, R. E. S.; Trabalho, Globalização e Antropologia. **RELACult - Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, [S.l.], v. 5, n. 3, mar. 2020. ISSN 2525-7870. Disponível em: <<https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/1727/1162>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

Machado MH, Oliveira ES, Lemos WR, Lacerda WF, Aguiar Filho W, Wermelinger M, Vieira M, Santos M, Souza Junior PB, Justino E, Barbosa C. Mercado de trabalho da enfermagem: aspectos gerais. **Enfermagem em Foco**, 2016; 7(n. esp.):35-53. Disponível em: <<http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Mercado-de-trabalho-da-enfermagem-aspectos-gerais.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2021

Machado MH, Oliveira ES, Lemos WR, Lacerda WF, Justino E. Mercado de trabalho em enfermagem no âmbito do SUS: uma abordagem a partir da pesquisa Perfil da enfermagem no Brasil. **Divulgação em Saúde para Debate**, 2016; 56:98-105. Disponível em: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/04/884409/mercado-de-trabalho-em-enfermagem-no-ambito-do-sus-uma-abordagem_Uir6lGY.pdf>. Acesso em 15 jan. 2021

MULLER, LuisAntonio et al. Percepção de enfermeiros sobre o processo de gestão em um hospital universitário. **Revista de Enfermagem UFPE online**, [S.l.], v. 11, n. 12, p. 5321-5327, dez. 2017. ISSN 1981-8963. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/231332>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

NOBRE, L. P.; Araújo, D. S.; MENEZES, B. S.; BEZERRA, J. C. C.; REDES SOCIAIS: O USO E A INFLUÊNCIA NO PROCESSO DE SELEÇÃO. **Encontro de Extensão, Docência e Iniciação Científica (EEDIC)**, [S.l.], v. 5, n. 1, mar. 2019. ISSN 2446-6042. Disponível em: <<http://publicacoesacademicas.unicatolicaquixada.edu.br/index.php/eedic/article/view/3125>>. Acesso em: 15 Jan. 2021.

NOVAES, H. M.; SOÁREZ, P. C.; A Avaliação das Tecnologias em Saúde: origem, desenvolvimento e desafios atuais. Panorama internacional e Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, p. e00006820, 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2020000900503&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 jan. 2021

OGUISSO, T.; MOREIRA, A. História do ensino de História de Enfermagem no Brasil. **Cultura de los cuidados**, p. 98-112, 2019. Disponível em: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/100854/1/CultCuid_55-98-112.pdf>. Acesso em 15 jan. 2021

OLIVEIRA, J. S. A.; et al. Tendencias del mercado de trabajo de enfermeros/as en la visión de gestores. **Rev. Bras. Enferm**, v. 71, n. 1, p. 148-155, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672018000100148&script=sci_abstract&lng=es>. Acesso em 15 jan. 2021

RHODEN, J. L. M.; ZANCAN, S.; A perspectiva da abordagem qualitativa narrativa de cunho sociocultural: possibilidade metodológica na pesquisa em educação. **Educação (UFSM)**, Rio Grande do Sul, v. 45, p. 61-1-22, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/36867/html>>. Acesso em 15 jan. 2021

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D.; GUINDANI, J. F.; Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista brasileira de história & ciências sociais**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2009. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/10351>>. Acesso em 15 jan. 2021

SILVA, A. C. P.; SILVA, J. A.; As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção. **Business Journal**, v. 1, n. 1, p. 18-35, 2019. Disponível em: <<http://www.cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/CBPC2674-6433.2019.001.0002>>. Acesso em 15 jan. 2021

SILVA, M. C. N.; MACHADO, M. H.; Sistema de Saúde e Trabalho: desafios para a Enfermagem no Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n.1, p.7-13, jan. 2020. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 15 jan. 2021.

We Are Social & Hootsuite. (2018). Digital 2018: Portugal. Retirado de <https://hootsuite.com/pt/pages/digital-in-2018>

YASIN, J. C. M.; ANDRADE, G. B. de; BARLEM, E. L. D.; SOARES, L. da S. The nurse's role in front of the production of knowledge from an ecosystem perspective. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 6, p. e35963397, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i6.3397. Disponível em: <<https://www.rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/3397>>. Acesso em: 14 jan. 2021.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

DISCIPLINA: INT 5182-TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO II

**PARECER FINAL DO ORIENTADOR SOBRE O
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

O acadêmico desenvolveu seu TCC com o objetivo analisar as características do mercado de trabalho para enfermeiros no Brasil a partir das vagas ofertadas no LinkedIn®. Trata-se de uma temática relevante e atual para visibilidade da Enfermagem no contexto mercado de trabalho em saúde no Brasil, apontando novas possibilidades e tendências. Resultados apresentados com clareza e discussão ampla e com referências atualizadas. As alterações sugeridas pela banca foram realizadas de forma satisfatória. Parabenizo o Bruno pela sua trajetória acadêmica e desejo sucesso na sua jornada profissional.

Florianópolis, 20 de fevereiro de 2021.



Documento assinado digitalmente
Jose Luis Guedes dos Santos
Data: 20/02/2021 16:32:17-0300
CPF: 007.269.940-06

Prof. Dr. José Luís Guedes dos Santos