clicknurse Powered by: mycareforce

www.clicknurse.com.br

Guia prático para contratação de profissionais de enfermagem

Uma abordagem completa

Introdução

A contratação de profissionais de enfermagem é um dos pilares fundamentais para garantir a qualidade e eficiência dos serviços de saúde.

Este material foi desenvolvido para oferecer uma visão prática e estratégica sobre o processo de recrutamento, seleção e integração de profissionais, com foco em melhorar a gestão de equipes e atender às demandas das instituições de saúde.

Dividido em etapas claras e baseadas em evidências, este guia aborda desde a análise de demandas e definição de competências comportamentais até a escolha das melhores vias de recrutamento e ferramentas de triagem. Além disso, apresenta soluções como a Clicknurse, que combina tecnologia e eficiência para simplificar contratações, reduzir custos e trazer flexibilidade em cenários de alta rotatividade, absenteísmo ou demandas sazonais.
Com ferramentas práticas, exemplos e checklists, este material é ideal para gestores que buscam soluções rápidas e eficientes para preencher plantões e fortalecer suas equipes de enfermagem em apenas 7 etapas.

1

Definindo o perfil ideal →

A escassez global de profissionais de enfermagem é um desafio que exige planejamento estratégico.

Tanto no Brasil quanto no mundo, a demanda por esses profissionais ultrapassa a oferta, especialmente em regiões mais afastadas dos centros urbanos. Para garantir a qualidade do atendimento e a sustentabilidade das operações, as instituições de saúde devem adotar uma abordagem proativa na gestão de seus recursos humanos.

Aqui estão alguns pontos importantes para analisarmos em relação a demanda de novos profissionais:

Levantamento de dados internos:

Identifique setores críticos usando indicadores como taxa de ocupação de leitos, absenteísmo e rotatividade.

Exemplos:
Setores como UTI e Pronto-Socorro costumam demandar maior número de profissionais devido à alta complexidade.
Compare dados com os padrões do COFEN (ex.: proporção de profissionais por paciente: 1:1 para UTI).

Planejamento estratégico:

Priorize necessidades imediatas e projete demandas futuras considerando:
→ Crescimento sazonal (ex.: aumento de casos de gripe).
→ Expansão de serviços (ex.: abertura de novos leitos).
→ Utilize ferramentas como planilhas ou softwares de gestão (MV, Tasy).

Consulta a estudos regionais e globais:

Considere as características da região.
Em áreas rurais ou afastadas, pode ser necessário criar incentivos, como ajuda de custo para transporte e moradia.

Adote benchmarks internacionais para determinar melhores práticas de alocação de profissionais.

Ações concretas:

Realize reuniões semanais com gestores para reavaliar demandas.

Crie relatórios detalhados para apresentar à diretoria e justificar contratações.

2

Escolha da via de recrutamento →

O objetivo principal é otimizar o processo de recrutamento de profissionais de enfermagem, selecionando o canal mais adequado para divulgar as vagas e atrair candidatos qualificados.

A escolha do canal deve considerar o perfil da instituição e as características específicas de cada vaga.
Estudos recentes revelam que o mercado de trabalho na área da saúde apresenta tendências claras. No Brasil, a Catho (2022) indica que sites especializados são os principais canais de busca de emprego para 56% dos profissionais de saúde, seguidos por redes sociais e indicações. No cenário internacional, o Journal of Advanced Nursing demonstra que plataformas digitais reduzem significativamente o tempo de preenchimento de vagas, especialmente em áreas críticas como UTI e emergência.

Escolha da melhor via:

→ Contratação direta: Utilizar canais próprios como site institucional e murais internos é ideal para vagas de longa duração ou exclusivas.

→ Cooperativas: Uma opção interessante para contratações temporárias ou para locais de difícil acesso. É fundamental estabelecer critérios claros com a cooperativa para garantir o alinhamento com o perfil da vaga.

→ Sites de emprego especializados: Plataformas como Vagas.com e Catho Saúde permitem publicar vagas detalhadas e atrair candidatos mais alinhados com o perfil desejado.

→ Plataformas digitais como Clicknurse: Oferecem acesso rápido a profissionais validados e automatizam o processo de triagem e contratação, reduzindo a carga administrativa e até os custos.

Gostaria de integrar a melhor plataforma de soluções para contratação de profissionais de enfermagem?

Encontrar profissionais Encontrar vagas

Para garantir a eficácia do processo de recrutamento, é fundamental centralizar as informações. Criar uma tabela para acompanhar o status de cada vaga em todos os canais (publicada, em triagem, fechada). Vale também monitorar a performance, acompanhar os resultados de cada canal para identificar quais são os mais eficazes em atrair candidatos qualificados. Assim podemos definir uma métrica-chave, utilizar o tempo médio de preenchimento da vaga como indicador para comparar a eficiência dos diferentes canais de recrutamento.

3

Divulgação da vaga →

O objetivo desta etapa é elaborar anúncios de vaga eficazes, capazes de atrair um grande número de candidatos qualificados e alinhados com o perfil da instituição.

Estudos recentes revelam a importância de uma comunicação clara e atrativa na divulgação de vagas. Segundo a Randstad (2022), 72% dos candidatos dão preferência a anúncios que destacam benefícios e valores institucionais. Além disso, o LinkedIn Hiring Report (2021) demonstra que postagens com descrições detalhadas e visualmente atrativas geram um aumento significativo no número de cliques e candidaturas.

Passo a passo para implementação:

1 Criação de um anúncio atrativo:

Título claro e direto	Descrição detalhada	Destaque a cultura organizacional
Utilize um título conciso, incluindo o cargo e a localização da vaga.	Apresente de forma clara as responsabilidades, requisitos técnicos e comportamentais, além dos benefícios oferecidos.	Demonstre a cultura da empresa e os valores que a norteiam.

2 Escolha dos canais de divulgação:

A escolha dos canais de divulgação deve considerar o público-alvo da vaga. O uso de plataformas digitais, como LinkedIn, Instagram e Facebook, permite atingir um público mais jovem e engajado, aproveitando o alcance e a interatividade dessas redes sociais. Além disso, o envio de vagas por e-mail para ex-colaboradores e profissionais cadastrados em bases de dados internas da empresa fortalece o relacionamento existente e aumenta as chances de uma resposta positiva. Outra abordagem relevante é estabelecer parcerias com escolas de enfermagem e sindicatos locais, garantindo maior visibilidade das oportunidades entre profissionais qualificados e dentro da comunidade regional.

3 Ações concretas:

Para otimizar a divulgação das vagas, é importante:
→ Reforçar a Visibilidade: Utilize imagens e vídeos para tornar os anúncios mais atrativos e mostrar o ambiente de trabalho.
→ Monitore o Desempenho: Utilize ferramentas de análise para acompanhar o desempenho dos anúncios e identificar o que funciona melhor.
→ Reaproveite Anúncios: Atualize e republique anúncios que obtiveram bons resultados.
→ Plataformas digitais como Clicknurse: Permite que unidades de saúde possam publicar vagas de maneira fácil e prática, em apenas alguns cliques. Parcerias com tais plataformas podem reduzir as burocracias internas e facilitar o processo de contratação.

Precisa de soluções de contratação para sua unidade?

Entrar em contacto →



4

Triagem de currículos →

A triagem de currículos é uma etapa crucial no processo seletivo, com o objetivo de identificar os candidatos mais alinhados ao perfil da vaga e otimizar o tempo e os recursos da empresa.

A triagem manual de currículos pode ser um processo demorado e ineficiente. No Brasil, a Catho (2022) revela que 45% das empresas gastam mais tempo do que o necessário nessa etapa, devido à falta de critérios claros e ferramentas automatizadas. Em nível internacional, a SHRM destaca que o uso de softwares de triagem pode reduzir em até 70% o tempo gasto na análise inicial dos currículos.

Passo a passo para implementação:

1 Estabelecimento de critérios:

Para garantir uma triagem eficiente, é fundamental estabelecer critérios claros e objetivos.
→ Requisitos mínimos: Defina os requisitos básicos para a vaga, como formação, registro profissional e experiência.
→ Diferenciais: Identifique os diferenciais que podem agregar valor ao candidato, como especializações, cursos e domínio de ferramentas específicas.

2 Utilização de ferramentas de triagem:

A utilização de softwares de recrutamento pode agilizar significativamente o processo de triagem.
→ Filtros automáticos: Configure filtros para identificar palavras-chave relevantes nos currículos, como "UTI adulto", "COREN ativo" e "Curso de APH".
→ Análise manual: Realize uma análise mais detalhada dos currículos que passaram pelos filtros automáticos.

3 Ações concretas:

Para otimizar a triagem de currículos, recomenda-se:
→ Template de filtros: Crie um modelo de filtro para cada tipo de vaga, facilitando a padronização do processo.
→ Banco de dados: Armazene os currículos não selecionados em um banco de dados para futuras oportunidades.

5

Recrutamento e seleção →

A etapa de recrutamento e seleção tem como objetivo principal avaliar os candidatos que passaram pela triagem, garantindo que possuem as competências técnicas e comportamentais necessárias para a vaga.

O processo visa identificar o candidato ideal, aquele que melhor se encaixa na cultura da organização e possui o potencial para alcançar os resultados esperados.
Estudos recentes apontam a importância de utilizar métodos estruturados e eficazes na seleção de candidatos. No Brasil, a ABRH (2022) indica que entrevistas estruturadas aumentam significativamente a probabilidade de escolher o candidato ideal. Já a HBR (Harvard Business Review) destaca a eficácia das dinâmicas de grupo para prever o desempenho em funções colaborativas, como a de enfermagem.

Passo a passo para implementação:

1 Contato inicial:

O primeiro contato com o candidato deve ser feito de forma profissional e objetiva. Utilize e-mail ou WhatsApp para apresentar a vaga e confirmar o interesse do candidato.

2 Entrevista estruturada:

A entrevista estruturada é uma ferramenta fundamental para avaliar as competências técnicas e comportamentais do candidato. Prepare perguntas claras e objetivas, utilizando o método STAR (Situação, Tarefa, Ação e Resultado) para explorar experiências passadas.

→ Perguntas técnicas: Avalie os conhecimentos específicos da área, como procedimentos clínicos e protocolos de segurança.
→ Perguntas comportamentais: Explore as habilidades comportamentais, como trabalho em equipe, comunicação e resolução de problemas.

A realização de testes práticos é uma etapa crucial em algumas vagas para avaliar as habilidades técnicas dos candidatos. Essa prática permite simular situações reais do dia a dia da função, proporcionando uma análise mais precisa da capacidade do profissional de lidar com os desafios do cargo.
As dinâmicas de grupo, por sua vez, são uma ferramenta eficiente para avaliar as habilidades interpessoais e o comportamento dos candidatos em situações de trabalho em equipe. Por meio da simulação de desafios comuns ao ambiente hospitalar, é possível observar como cada candidato se comporta, colabora e resolve problemas em um contexto coletivo.
Além disso, a verificação de referências é uma etapa indispensável no processo seletivo. Entrar em contato com as referências profissionais indicadas pelo candidato permite confirmar as informações apresentadas no currículo e obter insights valiosos sobre seu desempenho em experiências anteriores.

3 Ações concretas:

→ Sistema de pontuação: Crie um sistema de pontuação para comparar os candidatos de forma objetiva.
→ Gravações: Grave as entrevistas com a autorização do candidato para futuras consultas.

6

Contratação e Integração →

A etapa de contratação e integração representa o momento de finalizar o processo seletivo e dar as boas-vindas ao novo colaborador.

O objetivo é garantir que o profissional se adapte rapidamente à cultura organizacional e inicie suas atividades de forma eficiente.
Estudos demonstram a importância de um processo de integração bem estruturado. A pesquisa da Endeavor (2021) indica que uma boa integração pode reduzir a rotatividade em até 58% nos primeiros 90 dias. Além disso, pesquisas da Gallup revelam que funcionários que passam por programas de onboarding estruturados são mais produtivos nos primeiros meses de trabalho.

1 Escolha do candidato e proposta:

Após a análise dos resultados das etapas anteriores, é preciso escolher o candidato que melhor se encaixa no perfil da vaga e na cultura da organização. A comunicação da decisão deve ser feita de forma clara e profissional, tanto para o candidato selecionado quanto para os demais. Com o candidato escolhido, é hora de negociar os termos da proposta de emprego. Detalhe as condições de trabalho, como salário, benefícios, jornada de trabalho e expectativas de desempenho. Demonstre flexibilidade em pontos negociáveis, sempre que possível.

---

2 Assinatura do contrato e integração:

Após o aceite da proposta, formalize o contrato de trabalho. Utilize ferramentas de assinatura digital para agilizar o processo. Certifique-se de que o colaborador entregue toda a documentação necessária para a admissão. A integração é um processo contínuo que visa facilitar a adaptação do novo colaborador à empresa.

---

3 *Onboarding*:

→ Apresentação: Apresente o novo colaborador à equipe e ao ambiente de trabalho.
→ Manual de Integração: Disponibilize um manual com as informações essenciais sobre a empresa, políticas internas e procedimentos.
→ Mentoria: Associe o novo colaborador a um mentor que o acompanhará nos primeiros dias.
→ Acompanhamento: Realize reuniões regulares para acompanhar a adaptação do colaborador e identificar possíveis dificuldades.

---

4 Ações Concretas:

→ *Checklists*: Utilize *checklists* detalhados para garantir que todas as etapas do processo de integração sejam cumpridas.
→ *Feedback*: Colete o *feedback* do novo colaborador sobre o processo de integração para identificar oportunidades de melhoria.
Um processo de integração bem estruturado contribui para a retenção de talentos, aumenta a satisfação dos colaboradores e impacta positivamente o desempenho da equipe.

Como a Clicknurse pode auxiliar neste processo?

A Clicknurse oferece uma solução completa para a contratação de pessoas na área da saúde, simplificando e agilizando o processo de contratação. A gestão de equipes na área da saúde enfrenta desafios constantes, como turnover elevado, absenteísmo inesperado e a necessidade de cobrir folgas, férias ou licenças médicas. Esses fatores podem impactar diretamente a qualidade do atendimento e a eficiência operacional. Nesse contexto, a Clicknurse se apresenta como a melhor ferramenta para simplificar, agilizar e flexibilizar o processo de contratação e preenchimento de plantões.

Seus principais benefícios são →

Banco de talentos pré-qualificados

Acesso a um vasto banco de profissionais de saúde com perfis variados.

Contratação rápida e segura

Documentação digital e assinatura eletrônica.

Gestão de contratos e pagamentos

Plataforma para gerenciar toda a relação contratual com os profissionais.

Redução de custos

Economia com processos seletivos, administrativos e custos contratuais.

Etapas da contratação com a Clicknurse:

1 Integração à plataforma

Entrar em contato com a equipe e ingressar na plataforma.

---

2 Formulação do contrato:

Em contato com a equipe da Clicknurse, formulasse um contrato com volume de horas e especificações importantes para a vaga

---

3 Cadastro da vaga:

Descrição detalhada da vaga e dos requisitos e da cultura da empresa.

---

4 Triagem automática:

A plataforma apresenta a vaga para os candidatos mais adequados ao perfil da vaga.

---

5 Candidato aplica para vaga:

Os candidatos inscritos e previamente analisados, na plataforma podem se candidatar à vaga.

---

6 Contratação e onboarding:

A Clicknurse auxilia na formalização do contrato, pagamento e na integração do novo colaborador.

Conclusão

A contratação de profissionais de enfermagem é um processo complexo, mas com a utilização de ferramentas e plataformas adequadas, como a Clicknurse, é possível otimizar todas as etapas e encontrar os melhores talentos para a sua equipe.

Ao seguir as orientações deste guia e contar com o apoio de soluções tecnológicas, você garantirá a contratação de profissionais qualificados e comprometidos com a qualidade do atendimento.

A Clicknurse é mais do que uma ferramenta de recrutamento; é uma solução estratégica para instituições que buscam agilidade, flexibilidade e redução de custos no gerenciamento de equipes de enfermagem. Ao combinar tecnologia com um banco robusto de talentos, ela possibilita que hospitais, clínicas e laboratórios mantenham suas operações em pleno funcionamento, mesmo diante de cenários críticos como turnover, absenteísmo ou coberturas temporárias.

Sua implementação não apenas otimiza processos, mas também fortalece a qualidade do atendimento ao paciente, assegurando que as equipes estejam sempre completas e alinhadas às necessidades da instituição.

Onde há qualidade, há Clicknurse



Fale com um especialista

clicknurse

Powered by: mycareforce