

Vol 7 Issue 1 Oct. 2017

ISSN No : 2249-894X

*Monthly Multidisciplinary
Research Journal*

*Review Of
Research Journal*

Chief Editors

Ashok Yakkaldevi
A R Burla College, India

Ecaterina Patrascu
Spiru Haret University, Bucharest

Kamani Perera
Regional Centre For Strategic Studies,
Sri Lanka

Review Of Research Journal is a multidisciplinary research journal, published monthly in English, Hindi & Marathi Language. All research papers submitted to the journal will be double - blind peer reviewed referred by members of the editorial Board readers will include investigator in universities, research institutes government and industry with research interest in the general subjects.

Regional Editor

Dr. T. Manichander

Advisory Board

Kamani Perera Regional Centre For Strategic Studies, Sri Lanka	Delia Serbescu Spiru Haret University, Bucharest, Romania	Mabel Miao Center for China and Globalization, China
Ecaterina Patrascu Spiru Haret University, Bucharest	Xiaohua Yang University of San Francisco, San Francisco	Ruth Wolf University Walla, Israel
Fabricio Moraes de Almeida Federal University of Rondonia, Brazil	Karina Xavier Massachusetts Institute of Technology (MIT), USA	Jie Hao University of Sydney, Australia
Anna Maria Constantinovici AL. I. Cuza University, Romania	May Hongmei Gao Kennesaw State University, USA	Pei-Shan Kao Andrea University of Essex, United Kingdom
Romona Mihaila Spiru Haret University, Romania	Marc Fetscherin Rollins College, USA	Loredana Bosca Spiru Haret University, Romania
	Liu Chen Beijing Foreign Studies University, China	Ilie Pinteau Spiru Haret University, Romania
Mahdi Moharrampour Islamic Azad University buinzahra Branch, Qazvin, Iran	Nimita Khanna Director, Isara Institute of Management, New Delhi	Govind P. Shinde Bharati Vidyapeeth School of Distance Education Center, Navi Mumbai
Titus Pop PhD, Partium Christian University, Oradea, Romania	Salve R. N. Department of Sociology, Shivaji University, Kolhapur	Sonal Singh Vikram University, Ujjain
J. K. VIJAYAKUMAR King Abdullah University of Science & Technology, Saudi Arabia.	P. Malyadri Government Degree College, Tandur, A.P.	Jayashree Patil-Dake MBA Department of Badruka College Commerce and Arts Post Graduate Centre (BCCAPGC), Kachiguda, Hyderabad
George - Calin SERITAN Postdoctoral Researcher Faculty of Philosophy and Socio-Political Sciences Al. I. Cuza University, Iasi	S. D. Sindkhedkar PSGVP Mandal's Arts, Science and Commerce College, Shahada [M.S.]	Maj. Dr. S. Bakhtiar Choudhary Director, Hyderabad AP India.
REZA KAFIPOUR Shiraz University of Medical Sciences Shiraz, Iran	Anurag Misra DBS College, Kanpur	AR. SARAVANAKUMARALAGAPPA UNIVERSITY, KARAIKUDI, TN
Rajendra Shendge Director, B.C.U.D. Solapur University, Solapur	C. D. Balaji Panimalar Engineering College, Chennai	V.MAHALAKSHMI Dean, Panimalar Engineering College
Awadhesh Kumar Shirotriya	Bhavana vivek patole PhD, Elphinstone college mumbai-32	S.KANNAN Ph.D , Annamalai University
	Awadhesh Kumar Shirotriya Secretary, Play India Play (Trust), Meerut (U.P.)	Kanwar Dinesh Singh Dept.English, Government Postgraduate College , solan

More.....



O DIAGNÓSTICO E A FLEXIBILIZAÇÃO DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS PARA SUS NOS HOSPITAIS PÚBLICOS

(The policy diagnosis and flexibility of human resources for public hospitals in public health system)

Andréa Costa de Andrade¹;
Zânia Regina Ferreira Pereira²;
Miharu Maguinoria Matsuura Matos³;
Marianina Cerbina Grisi Pessoa Costa⁴;
Francinely Bastos Alencar⁵;

¹ Psicóloga (HUGV-UFAM), Mestre e doutoranda em Sociedade e Cultura na Amazônia (UFAM-AM).

² Nutricionista (HUGV-UFAM), Especialista em Preceptores da Saúde para o SUS (HSL-SP) e Nutrição Clínica (ASBRAN-SP), Mestre em Ciências de Alimentos (UFAM-AM).

³ Farmacêutica (HUGV-UFAM), Mestre em Ciências Hematológicas (UNIFESP-SP) e Doutora em Fisiopatologia em Clínica Médica pela (UNESP-SP).

⁴ Enfermeira (HUGV-UFAM), Especialista em Gerontologia Social (PUC-SP) e Enfermagem do Trabalho (UFAM-AM). Mestre em Saúde Coletiva (ULBRA).

⁵ Administradora (HUGV-UFAM) e advogada, Especialista em Administração Hospitalar e Gestão do SUS (FGV-AM) e Processo Judiciário Civil e Trabalho (ESA-AM), Doutoranda em Direito Constitucional (UBA-Argentina).

ABSTRACT :

The production processes in the Public Administration to assess the institutional dynamics that are part of the people management, among these, the diagnosis of hiring human resources for the Public Health System (SUS). The aim is to discuss a new contracting model in the public service that provides ways to solve health care-related problems in Brazil, providing the flexibility of staffing. The Brazilian Hospital Services Company (EBSERH) comes with a mission to provide quality and productivity in the provision of public services such as increments to government actions in University Hospitals governed by Public Health System. The methodology checks constitutional and labor principles in public administration added to evidence of possible prospects break with traditional standards on management in the public sector, analyzing consonances and dissonances between laws: n. 8.112/1990, n. 8.080/1990 (SUS) and n. 12.550/2011. The goal was to develop reflections about the flexibility of staffing for health in public service.

KEYWORDS: People management, public law, public health.

INTRODUÇÃO

Este trabalho surgiu da necessidade de melhor entendimento sobre os aspectos que envolvem a Gestão de Pessoas no Serviço Público e tem como proposta investigar e discutir aspectos teóricos contemporâneos das organizações públicas e das leis que permeiam as ações no serviço público quanto à contratação de pessoal. O tema visa tratar do planejamento de Recursos Humanos no setor público da saúde, observando o trabalho e os processos produtivos da Administração Pública, bem como a dinâmica institucional e os caracteres condicionantes de análise da gestão de pessoas.

Em se tratando de Gestão de Pessoas, muitas são as formas de abordar a temática. Portanto, o objetivo geral é explanar sobre a qualidade e produtividade dos serviços públicos como incrementos significativos para o desempenho da ação governamental nos Hospitais Universitários

regidos pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e pela Política Nacional de Recursos Humanos.

A análise da dimensão humana é considerada o eixo central e estratégico da produção de valor social do trabalho, contudo, no setor público a questão é a contratação via processo seletivo público embasado nas normativas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em contrapartida com a antiga forma de ingresso no Serviço Público, ou seja, concurso público regido pelo Regime Jurídico Único (RJU). A contratação via processo seletivo público seria mais viável do que o antigo procedimento de obtenção de mão de obra, via concurso público, agente estatutário? E para construir a temática e responder a indagação, é necessário percorrer-se objetivos específicos, que incluem:

1. Avaliar os processos de capacitação de Recursos Humanos conforme as exigências de qualidade e produtividade dos serviços exigidos pelo SUS;
2. Observar a operacionalidade dos serviços de Recursos Humanos quanto à disponibilização e contratação de pessoal (concurso público, seleção pública, terceirização, rotatividade de pessoal);
3. Verificar quais os critérios considerados na avaliação da eficiência, eficácia e efetividade no processo de Gestão de Pessoas agregados pela instituição e atinentes à política do SUS.

Como elemento estratégico e essencial, a Gestão de Pessoas no serviço público funciona concomitantemente, com a imposição de desafios pelo Estado em todas as esferas governamentais, sendo necessária a observância dos princípios constitucionais de gestão pública somados à evidência das possíveis perspectivas de ruptura com padrões tradicionais de gerenciamento dos Recursos Humanos no Setor Público que incluem as legislações do servidor público, do SUS e das leis trabalhistas, respectivamente, as leis nº 8.112/90; nº 8.080/90 e Decreto-lei nº 5.452/43 (CLT).

A proposição temática trata de um desafio profissional que envolve habilidades de compreensão e condução das relações que se desenvolvem no ambiente institucional. Portanto, escolheram-se aspectos correlacionados à área de Recursos Humanos com viés funcional de análise na Gestão de Pessoas. Assim, a pesquisa se debruçou sobre a interrogação dos fatores relacionados à modalidade de trabalho desempenhada por parte, dos servidores públicos, empregados públicos e terceirizados.

A pesquisa alicerçou-se nas leis que regram as modalidades de trabalho dos colaboradores do Regime Jurídico Único (RJU), da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e Regime de trabalho terceirizado e temporário, quanto às condições exigidas de trabalho, se estas se adéquam as necessidades setoriais e as soluções de conflitos no contexto laboral, envolvendo aspectos socioeconômicos e políticos disponíveis que se contrapõe às necessidades gerenciais e de pessoal. A grande questão é: Como lidar com a realidade contingente do serviço público disponível para os hospitais universitários e a disponibilidade para a contratação de pessoal por meio de processo seletivo?

MÉTODOS

A metodologia incluiu uma revisão de literatura com diversos autores e legislações brasileiras que foi utilizada para embasar a seleção de observações relevantes ao estudo sobre o diagnóstico e a flexibilização das relações trabalhistas na saúde pública e por fim, prover a análise se destina a organização, interpretação, disponibilização dos dados e relatos obtidos na pesquisa quanto à qualidade e produtividade no trabalho.

O interesse sobre a pesquisa decorreu da necessidade de desenvolver estratégias no manejo das habilidades de compreensão quanto à condução das relações humanas no âmbito do serviço público na saúde, em uma unidade de saúde que passa por uma flexibilização do direito público quanto à condução da Gestão de Pessoas. Outra razão relaciona-se ao aprimoramento das técnicas interventivas na Gestão de Pessoal que aperfeiçoem os atributos pessoais do dirigente ou gestor nas organizações públicas.

REVISÃO DE LITERATURA

1.1 Profissão: Servidor público

A história do trabalho envolve a mutabilidade das concepções sobre o trabalho no Serviço Público que se

inicia na década 30 do século XX, quando os setores produtivos se tornam crescentes e desenvolvem-se devido à demanda estatal capitalista, concomitante as opressões do despotismo das indústrias, das imposições latifundiárias e ao nacionalismo brasileiro da Era Vargas. “A transformação mais profunda na história do trabalho foi causada pelo surgimento da máquina” (DOWER, 2008, p.265).

O trabalho artesanal foi substituído pelas máquinas, que passaram a produzir em massa o que antes era fabricado em pequena quantidade. O desenvolvimento fabril trouxe como consequência o êxodo de trabalhadores do campo para a cidade, evidentemente atraídos por maiores ganhos e melhores condições de vida. [...] não havia qualquer proteção à saúde e à segurança do empregado. Os empregadores procuravam reduzir o custo da produção de seus produtos à custa do sacrifício dos trabalhadores (IDEM, 2008, p.266).

Com o passar das décadas, a dimensão funcional do Serviço Público foi ampliando-se e passou a incorporar uma camada intelectual gerada pelo capitalismo, tanto que hoje, a maioria dos brasileiros sonha em ingressar no serviço público, fazendo com que outra indústria apareça, a dos concursos públicos ou dos “concurseiros”. “Os funcionários públicos, aqueles que estão legalmente investidos em cargo público, estão excluídos da CLT porque têm regime estatutário próprio ” (IBIDEM, 2008).

“São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. No mais, conforme o parágrafo 1º, do art.41, CF: “O servidor público estável só perderá o cargo: I- Em virtude de sentença judicial transitada em julgado; II- Mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; III- Mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa” (CRFB, 1988).

“O neoliberalismo, a globalização e a reestruturação produtiva são fenômenos mundiais que caracterizam as sociedades atuais, repercutindo em todas as dimensões da vida humana” Barranjar e Araújo (apud Neves, 2009, p.125). O autor acrescenta ainda que, o termo “flexibilidade” é a palavra-chave que traduz as exigências dessa nova fase do capitalismo, onde se constata um crescimento vertiginoso dos níveis de desemprego, da precarização e conseqüentemente, de vulnerabilidade social.

Ser servidor público passou a ser profissão de status e de desejo. A estabilidade profissional e financeira tornou-se um desejo da maioria. Nesse sentido, a psicodinâmica do trabalho passou a ser uma das principais abordagens no campo da saúde mental no trabalho, em conjunto as transformações contemporâneas do capitalismo (IDEM, 2009, p.128).

Por outro lado, o fator estabilidade pode suscitar vivências subjetivas do “ser estável” e o caminho do reconhecimento atuando como uma forma de retribuição que acarreta um benefício para sua identidade, naquilo que torna cada trabalhador único. Assim, a dinâmica do reconhecimento no serviço público convoca para uma reflexão, a respeito da corrosão do caráter, no sentido de não ser corrompido pela estabilidade ou ainda por crimes tão comuns que ocorrem no serviço público. Ter caráter é ter espírito, é um aprendizado, uma disciplina do espírito, que depende de esforço individual, mas também dos meios culturais postos à disposição dos indivíduos.

Neste sentido, Barranjar e Araújo (apud Neves, 2009, p.137) afirma que a atuação profissional e a inexorável fugacidade das relações de trabalho contribuem para enfraquecer valores como o compromisso, a confiança e a lealdade, fundamentais para a consolidação do caráter humano [...] desta maneira as parcerias podem se tornar precárias.

Revelar os significados que os profissionais do serviço público atribuem ao seu trabalho, sem dúvidas poderá contribuir para a construção de um estudo acurado sobre o tema proposto, uma vez que “os significados construídos pelos indivíduos são causas das ações humanas” (BORGES, 2013, p.144).

A exigência para ingresso no serviço público foi aumentando, a lei nº 8.080 de 1990 e a Constituição Federal de 1988, estabeleceram critérios para os concursos públicos, hoje tão disputados e tão sonhados e criando-se, dois anos mais tarde a lei 8.112/1990, intitulada Regime Jurídico dos Servidores Públicos, destinada a regular a carreira do servidor público brasileiro, ligados à administração direta. Contudo, lembra-se que os servidores das esferas, distrital e estadual, possuem regimentos próprios, mas que devem se adequar à lei 8.112/90.

1.2 O servidor público e o empregado público

Existe outra classe de trabalhadores estatais, a dos empregados públicos, pertencentes às Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista ligados à Administração Indireta e que têm seus princípios organizacionais regrados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Caso, em que se encontram os novos empregados selecionados e contratados pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares-EBSERH a partir do ano de 2014.

A EBSERH é uma empresa pública brasileira vinculada ao Ministério da Educação. Foi criada em 2010, pela lei 12.550 de 15.12.2011 e tem como finalidade principal, gerenciar os hospitais universitários federais e prestar apoio às universidades na gestão dos mesmos e tudo que concerne ao desenvolvimento das ações em saúde.

Diante dos sonhos de estabilidade e das perspectivas de reconhecimento, pressupõe-se um dualismo entre os significados do trabalho e os aspectos vivenciais da profissão servidor público e empregado público.

O desgaste e desumanização no trabalho, muitas vezes, devido a condições precárias de trabalho e da falta de incrementos significativos para o desempenho e capacitação de Recursos Humanos pode desestabilizar os agentes públicos e comprometer o processo de Gestão de Pessoas.

Os ataques ao instituto da estabilidade, no âmbito do serviço público assentam-se fundamentalmente na crença de que o servidor público, em casos específicos, quando adquire tal direito, passa a ter uma postura mais 'relaxada', reduzindo seu ritmo de trabalho, baseado na crença de estar fora de alcance da possibilidade de perda do cargo (BERGUE, 2007, p.30).

Admitida a hipótese da estabilidade, dificulta o gestor afastar o servidor indolente, determinando ter que conviver com a noção de que gerenciar pessoas é ter uma posição de líder autocrático coercitivo e impor sanções administrativas (IDEM, 2007, p.31).

Porém, não se pode atribuir o baixo nível de desempenho de um funcionário apenas as características de personalidade e caráter da mesma, devem-se considerar a dinâmica do local de trabalho e o conjunto de fatores que contribuem no desempenho do servidor. "Nesse sentido, é importante assinalar que não é incomum encontrar pessoas ocupando posições de chefia que, a despeito de serem bem-intencionadas em relação ao exercício do cargo ou da função diretiva, não detém a necessária preparação para o exercício do mesmo" (BERGUE, 2007, p.31).

O perfil profissional das pessoas sofre mudanças e a estabilidade em um trabalho, não pode ser confundida com a estagnação profissional, com a aquisição de experiências e competências superiores que envolvem o cargo e as atividades inerentes as transformações na psicodinâmica do trabalho, na instituição e no conhecimento e reconhecimento do servidor público.

1.3 Vivências e trabalho no Serviço Público

O processo de trabalho tem como fim a produção de um valor de uso, ou seja, um produto que visa satisfazer as necessidades humanas, por exemplo, troca de mercadorias. Mas a questão é: Qual é a função do trabalho? Nesse sentido, o trabalho pode possuir conotações diferentes na vida do sujeito. Negativo, é a representação de trabalho como algo amaldiçoado, castigo, esforço, imposição. Positivo, é a representação da produção, do ser reconhecido, da vocação, do valor, de autorealização. E do centro do contínuo, onde no trabalho estariam as representações de mera função instrumental (BLANCH, 2003, p.45).

Dentre as indagações sobre o sentido do trabalho no serviço público estão: O que se almeja? Trabalho ou emprego? Que são os empregos estáveis e flexíveis? O que isso afeta no desempenho do funcionário?

Emprego e trabalho deveriam ter as mesmas conotações. O trabalho efetivo é aquele responsável pela adição de valor ao produto em elaboração (bem ou serviço), portanto há a transformação do produto pela incidência do trabalho (BERGUE, 2007, p.160). O emprego sugere uma relação duradoura, mais ou menos estável entre o empregado e a empresa.

Já no rol dos empregos estáveis estão o servidor público, o empregado público e o empregado privado, das autarquias da administração direta e indireta, das sociedades de economia mista e de algumas instituições privadas. Enquanto que no rol dos flexíveis, encontram-se o trabalho temporário, autoemprego, o trabalho

parcial, o trabalho a domicílio e outros.

O objeto que aqui se pretende discutir relaciona-se ao trabalho no serviço público em saúde e as modalidades do trabalho, ou seja, de desempenhar as atividades laborais mediante as legislações vigentes no Brasil, conseqüentemente, há de se falar no como tal vínculo empregatício poderá influir no desempenho do funcionário. Mas especificamente, a questão vínculo laboral, estabilidade e desempenho das atividades relacionam-se em relação ao trabalhador.

1.4 A qualidade e a produtividade dos serviços públicos exigidos pelo SUS

De acordo com Borges (2005), vários desafios são postos à materialização dos princípios básicos do Sistema Único de Saúde, seja em relação aos recursos humanos, à oferta de serviços eficazes e adequados às especificidades da região, instituição de saúde e população usuária (BORGES, 2005, p.94).

Um dos fatores que responsabilizam a baixa qualidade de atendimento no SUS é a falta de recursos financeiros para investimento no apoio logístico e estrutural. Mas não se pode esquecer que também, é preciso investimento em Recursos Humanos tendo em vista uma perspectiva que aglomera a promoção da qualidade e da produtividade dos serviços desempenhados pelo SUS. “[...] uma perspectiva de compromisso que articula a responsabilidade profissional, o compromisso ético com a promoção do bem-estar e a produção de serviços de saúde adequados à realidade socioepidemiológica local” (IDEM, 2005, p.95).

“Muitas das características atuais das organizações que imprimiram nova fisionomia ao mundo do trabalho. Isto tem exigido uma postura diferente daquela que vinha sendo priorizada até então com a ênfase dada à produtividade” (BERGAMINI, 2008, prefácio XIII).

Em escritos de Louis de Le Guillant, obra de Maria Elizabeth Antunes Lima (2006), a autora comenta que o sofrimento mental é multideterminado e que o trabalho ocupa lugar central nessa determinação, o que leva a reflexão sobre o uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil, mas especificamente do servidor público dos Hospitais Universitários, trata-se de uma abordagem exploratória que visa ampliar e fortalecer as ações e estudos no campo do trabalho e da saúde, enfatizando a análise psicossocial e seus reflexos nas transformações no mundo laboral do setor público e da saúde do trabalhador, diante de um processo de consolidação de uma Política Nacional de Saúde de Recursos Humanos. A qual considera os agravos e demandas epidemiológicas à saúde mental do servidor público.

1.5 A operacionalidade dos serviços de Recursos Humanos quanto à disponibilização e contratação de pessoal

Na operacionalidade dos serviços de Recursos Humanos devem ser considerados os critérios de avaliação da eficiência, eficácia e efetividade no processo de Gestão de Pessoas agregados pela instituição e atinentes à política do SUS.

Dentre estes critérios se incluem: 1) Seleção e colocação de pessoal (ocupa-se do manejo de métodos avaliativos para seleção e colocação de pessoal); 2) Treinamento e o desenvolvimento (identifica habilidades do funcionário que precisam ser estimuladas para melhor desenvolvimento); 3) A avaliação de desempenho (trata-se de um processo que identifica a performance dos funcionários no desempenho de suas funções); 4) O desenvolvimento organizacional (é o processo que analisa a estrutura de uma organização para maximizar a satisfação e a eficácia dos indivíduos, dos grupos de trabalho e clientes); 5) Qualidade de vida profissional (este campo preocupa-se com fatores que contribuem para uma força de trabalho sadia e produtiva) e; 6) Ergonomia do trabalho (é um campo multidisciplinar que inclui os psicólogos e projeta ferramentas, equipamentos e máquinas que sejam compatíveis com as habilidades humanas, utilizando o conhecimento derivado da fisiologia, da medicina do trabalho e da percepção para desenvolver sistemas de trabalho que possam operar eficazmente (MUCHINSKY, 2004, p.5).

Concluindo, desenvolvimento organizacional destina-se a aperfeiçoar o funcionamento das organizações. Salienta-se que uma das práticas utilizadas na atualidade é o downsizing que tem por objetivo a eliminação da burocracia corporativa e é focada no centro da pirâmide hierárquica, ou seja, na área de Recursos Humanos, sua finalidade é construir uma organização mais eficiente e capaz, privilegiando práticas que mantenham dentro outras, o aumento da produtividade da Gestão de Pessoal (IBIDEM, 2004).

1.6 Flexibilização do Direito Público no Serviço Público

Os hospitais universitários, assim como a maioria das instituições federais, contam com um número insuficiente de funcionários e para solucionar esse problema, a gestão maior acaba por flexibilizar os vínculos empregatícios, incluem os empregados públicos que passam por processo de seleção pública e os terceirizados, ambos regidos pela Lei da Consolidação do Trabalho (CLT) criada em 1943 na era Vargas.

Nos hospitais universitários, encontram-se funcionários ligados ao Regime Jurídico Único (RJU); terceirizados (atividade meio e fim, por mais que está última modalidade ainda seja proibida. Fato que precariza as relações de trabalho e são contratados via Fundação de Apoio); voluntários, dentre outros que incluem os cedidos pelo Sistema Único de Saúde que compõem esferas federais, algumas já extintas (como Ministério da Saúde, INSS, INAMPS) ou das esferas estaduais e municipais. Tal prática pode acarretar à gestão hospitalar problemas com orçamento, visto que parte da verba de custeio dos hospitais é direcionada para folha de pagamento, além da probabilidade de conflitos internos devido aos direitos trabalhistas diferentes (capacitação, salários, licenças, carga horária e outros). Entra-se numa dissonância: Não é função do poder público prover direitos sociais e garantir a integralidade desses direitos na gestão de pessoas?

1.7 Direitos constitucionais do trabalho e das relações de trabalho

O art. 7.º da Carta Magna brasileira versa que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” e segue até o inciso XXXIV do mesmo artigo, todas as garantias do trabalhador vinculado a CLT. Já os direitos dos servidores públicos estão dispostos na Constituição Federal do artigo 37 ao artigo 41 e incluem a estabilidade no serviço público que após período probatório é concedida mediante avaliação de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Contudo isso não implica que a falta grave tanto no serviço público como no privado possa descambar em exonerações ou demissões, respectivamente. Mas a palavra estabilidade pode oferecer conotação de garantia indeterminada. A CLT é clara no art. 492 “O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas”. E o servidor público, no art. 41 da Constituição Federal [...] § 1º - O servidor público estável só perderá o cargo: I- em virtude de sentença judicial transitada em julgado; II- mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; III- mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma da lei complementar, assegurada ampla defesa. Constata-se, portanto, que essa estabilidade profissional não é absoluta. Porém, ela deve rigorosamente respeitar os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa. Não sendo permitida a demissão a livre vontade e conveniência do superior, mesmo na iniciativa privada.

A proposta gerencial da EBSEH para os Hospitais Universitários possui dimensões assistencial, acadêmica, administrativa e financeira. Consequentemente, mudanças importantes se impõem nas práticas de gestão de pessoas e que estarão submetidas às novas metas e prioridades da lógica privada. A EBSEH, como empresa pública de direito privado, busca melhores resultados financeiros com finalidade de redução de gastos, otimização de recursos, aumento da produtividade, maior valorização do trabalho e, claro, obedecendo aos interesses e necessidades da sociedade atual para os trabalhadores e para o projeto qualidade na saúde pública.

1.7.1 A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSEH)

A EBSEH tem por finalidade a prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade. Essas atividades estão inseridas de forma integral e complementar no SUS, de acordo com o art.3, § 1º da lei nº 12.550/2011. É uma empresa pública de direito privado, criada pela Lei Federal nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011, com estatuto social aprovado pelo Decreto nº 7.661, de 28 de dezembro de 2011. As atividades de prestação de serviços de assistência à saúde estão inseridas integral e exclusivamente no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). No desenvolvimento de suas atividades de assistência à saúde, a EBSEH observará as diretrizes e políticas estabelecidas pelo Ministério

da Saúde.

Além dos serviços em saúde, a EBSEH presta às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres de serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública, observada, nos termos do art. 207 da Constituição Federal, a autonomia universitária.

A dupla finalidade, de assistência direta à população e de apoio ao ensino e a pesquisa das universidades diferenciam os Hospitais Universitários Federais dos demais hospitais públicos. Sua gestão exige um nível de agilidade, flexibilidade e dinamismo muitas vezes incompatíveis com as limitações impostas pelo regime jurídico de direito público próprio da administração direta e das autarquias, especialmente no que se refere à contratação e à gestão da força de trabalho, o que tem acarretado distorções ao longo dos anos e vulnerabilidade jurídica. E apesar das universidades federais não serem obrigadas a aderir à EBSEH, sua criação visa promover o aperfeiçoamento da gestão dos HUF dotando-os de mecanismos legais mais modernos e ágeis que possibilitem baixar os custos, melhorar a qualidade e alcançar elevado padrão de excelência.

Importante comentar que o lucro líquido da EBSEH será reinvestido para atendimento do objeto social da empresa, excetuadas as parcelas decorrentes da reserva legal e da reserva para contingência. Dessa maneira, o lucro será reinvestido na prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, assim como na prestação às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres de serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública (art. 7º, parágrafo único, da lei nº 12.550/11).

1.7.2 EBSEH e seu quadro funcional

A EBSEH tem seu quadro de pessoal regido pela CLT, com plano próprio de carreira, emprego e salários cuja carga horária poderá variar de 20 horas até 40 horas semanais, conforme o cargo investido. Os novos funcionários não terão estabilidade emitida pela lei nº 8.112/90, mas compartilharão das conquistas de uma nova dinâmica de trabalho e dos benefícios da CLT, que incluem o Fundo de Garantia de Tempo e Serviço (FGTS), multa por rescisão de contrato, salário desemprego, direitos inerentes aos órgãos de classe e sindicais, contrato indeterminado, benefícios adicionais e outros.

A força de trabalho dos Hospitais Universitários Federais é composta por cerca de 70 mil profissionais, dos quais, aproximadamente, 26 mil servidores são recrutados por intermédio das fundações de apoio das universidades sob diversos formatos: regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), contratos de prestação de serviços e outros formatos que caracterizam vínculos precários sob a forma de terceirização, considerada irregular pelo Tribunal de Contas da União (TCU). O quadro de pessoal dependerá do resultado do diagnóstico de recursos humanos de cada HUF, que apontará a quantidade de profissionais existentes e a quantidade de profissionais necessários.

O regime de pessoal permanente da EBSEH é o da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 e legislação complementar, condicionada a contratação à prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos observados às normas específicas editadas pelo Conselho de Administração (art. 10º, da Lei nº 12.550/2011). A EBSEH está autorizada, para fins de sua implantação, a contratar, mediante processo seletivo simplificado, pessoal técnico e administrativo por tempo determinado nos dois anos subsequentes à sua constituição ou nos primeiros 180 dias da vigência do contrato celebrado com a universidade (art. 11º, da Lei nº 12.550/2011).

Nesses casos serão levados em conta a experiência, a qualificação e o tempo de serviço prestado nos HUF. Os servidores titulares de cargo efetivo em exercício na instituição federal de ensino ou instituição congênera que exerçam atividades relacionadas ao objeto da EBSEH poderão ser a ela cedidos, sem prejuízo dos direitos e das vantagens a que façam jus no órgão ou entidade de origem. O processo seletivo simplificado previsto na Lei nº 8.745/1993, está regulamentado pelo Decreto nº 4.748/2003 e compreende prova escrita e a análise de currículo, sem prejuízo de outras modalidades que, a critério do órgão ou entidade contratante, venham a ser exigidas.

1.7.3 Terceirização das atividades-fim nas relações de trabalho

A terceirização de mão de obra no setor privado surgiu como forma de fugir as conseqüências que a durabilidade do vínculo emprego imprime ao contrato de trabalho, motivo pelo qual passaram os empregadores a contratar seus trabalhadores. A busca incessante pelo lucro máximo com o gasto mínimo propulsiona a contratação de empresas terceirizadas para realizar as tarefas principais das empresas, por vezes, aproveitando da lacuna da lei para esquivar-se dos encargos trabalhistas. No entanto, a ausência de regulamentação legislativa acerca desses serviços considerados terceirizados aumenta uma prática de relação trabalhista ilícita, divergindo do entendimento consolidado pela jurisprudência através do enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho (SÚMULA 331, TST, 1993), que pode ser considerada como a única ferramenta do empregado para garantia dos seus direitos. Esta Súmula comenta sobre a responsabilidade do ente público pelas obrigações trabalhistas nos convênios celebrados para a prestação de serviço tipicamente estatal.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

Um recente projeto de lei tramita no Congresso Nacional e já foi aprovado pela Câmara dos deputados que pretendem por um fim à utilização da terceirização na sua forma ilícita. Ponderou-se que não se trata de proibir a prática da terceirização, mas sim de instituir regras com base em critérios práticos, a fim de destacar a sua finalidade de redução de custos e especialização de serviços das empresas submetidas à concorrência nos dias atuais, sem, contudo, infringir os princípios básicos do Direito do Trabalho.

RESULTADOS

A criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) como alternativa para o desenvolvimento da gestão dos Hospitais Universitários Federais (HUF) apesar de sua dupla finalidade pública: de assistência direta à população e de apoio ao ensino e a pesquisa das universidades, o que diferenciam os HUF dos demais hospitais públicos e que tem sido propósito de extenso debate. Cada universidade precisou declarar seu interesse em participar do processo de elaboração de um contrato, que regerá a relação do HUF com a estatal.

O controle social do SUS instituído na Lei 8.142/90 define a existência de conferências e conselhos de saúde e a bipolaridade entre usuários, profissionais em saúde e gestores. Entre outras ações, o controle social é realizado sobre os contratos que são feitos pelos gestores do SUS e os prestadores de serviços para assegurar que em seu objeto as necessidades da população e o interesse público sejam respeitados.

A lei 12.550/ 15.12.2011 (EBSERH) define em seu artigo 3º, especialmente no parágrafo 2º, o vínculo obrigatório das ações da EBSERH ao SUS e suas diretrizes. Persiste a obrigatoriedade dos contratos de gestão entre cada HUF e o gestor maior das Universidades Federais, o que não exige a responsabilidade das Universidades. Cada contrato tem de ser assinado pelo reitor, de um lado, e aprovado pelo conselho municipal de saúde, de outro, além de ser acompanhado por uma comissão para avaliar o cumprimento regular das ações almejadas, com representação obrigatória dos usuários.

Uma Empresa Pública é a pessoa jurídica de direito privado administrada exclusivamente pelo poder público, instituída por um ente estatal, com a finalidade prevista em lei e sendo de propriedade única do Estado. A finalidade pode ser de atividade econômica ou de prestação de serviços públicos. Para a administração da saúde, este tipo de Empresa flexibiliza o regime jurídico de direito público constitucionalmente exigido para a prestação deste serviço público, uma vez que recursos de entidades privadas podem. É um instrumento de ação do estado, sendo integrante da administração indireta e constituída sob qualquer das formas admitidas pelo direito. Seu capital é formado unicamente por recursos públicos de pessoa de administração direta ou indireta. Pode ser federal, municipal ou estadual. A empresa pública criada originariamente pelo Estado quanto ao capital, difere-se das sociedades de economia mista porquanto nestas, ainda que a titularidade seja igualmente

do poder público, o capital social é dividido também entre particulares, que adquirem suas quotas por meios da compra de ações (DECRETO LEI 200/1967).

Dentre os resultados obtidos identificou-se que a realidade da atuação profissional em gestão de pessoas, algumas vezes, contrapõe-se a técnica profissional gerencial e as necessidades do serviço público, devido às limitações de recursos humanos ofertados através de quantidade de vagas cedidas pelo governo e a real necessidade de mão de obra que também, necessita de qualidade no trabalho e produtividade como incrementos significativos para o desempenho da ação governamental nos Hospitais Universitários.

A tarefa empreendida pretendeu revelar que mesmo diante da existência de críticas ao Serviço Público, é depositada uma causalística dos fracassos no atendimento às necessidades institucionais e à demanda da sociedade requisitada na saúde, esquecendo-se muitas das vezes, que pode ser salutar o desenvolvimento de incrementos em Gestão de Pessoas para o desempenho satisfatório das ações institucionais.

Por fim, nosso desejo foi pesquisar sobre as questões que permeiam à produção de valor social do trabalho para o poder público no Serviço Público, investigando sobre a capacitação de Recursos Humanos conforme as exigências da qualidade e de produtividade exigidos pelo SUS, observando a operacionalidade dos serviços de Recursos Humanos quanto à disponibilização e contratação de pessoal e os agravos e demandas do atendimento na diante das exigências de desempenho agregados pela instituição e atinentes à política do SUS.

DISCUSSÃO

Os Hospitais Universitários têm como prerrogativa proporcionarem um espaço de formação aos estudantes e profissionais da área da saúde no universo do tripé ensino, pesquisa e extensão. Os hospitais fornecem atendimento assistencial à parcela significativa da população brasileira, principalmente a mais carente.

Com a incorporação dos hospitais universitários no Sistema Único de Saúde (SUS), conforme previsto no art. 45 da Lei nº 8.080/90, o aumento da oferta e da demanda de atendimento nos hospitais não foi acompanhado por aumentos de recursos, tampouco pela contratação de funcionários. Devido ao financiamento reduzido e à falta de profissionais decorrente da ausência de concursos públicos, as universidades passaram a contratar funcionários terceirizados, por meio das fundações de apoio, sobrecarregando e endividando os mesmos. Lembrando que algumas dessas contratações são consideradas ilegais, no que diz respeito às atividades fim, segundo a luz da legislação trabalhista.

Aproveitando-se a crise dos Hospitais Universitários um novo modelo de gestão pública que coloca em prática uma forma de flexibilização do regime jurídico dos serviços de saúde no país: a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), criada pela Medida Provisória nº 520 e convertida posteriormente na Lei nº 12.550/2011. A EBSERH cumpre um papel restrito, em casos excepcionais tanto no exercício da atividade econômica quanto na prestação de serviços públicos passíveis de serem explorados com intuito de lucro.

Apesar da exploração de atividade econômica é constitucionalmente reservada à iniciativa privada, de acordo com os princípios da livre iniciativa e da propriedade privada. É importante ressaltar que a particularidade da saúde não condiz com os modelos de gestão que tem sido implantado.

Enfim, a grande questão contemporânea sobre a Gestão de Pessoas reside na forma como ela é desenvolvida e percebida, uma vez que independente da complexidade estrutural das organizações, toda instituição pode experimentar melhoria significativa que possam gerar ganhos para o desempenho e não apenas das práticas gerenciais, mas também, para a gestão de pessoal. E não seriam diferentes na dinâmica comportamental dos agentes públicos que estão envolvidos em traços de cultura organizacional consolidados na administração pública.

No entanto, a capacidade humana pode-se adicionar as habilidades complementares e técnicas, aquelas de especificidade do trabalho operacional. Logo, nossa meta foi discorrer sobre a possibilidade de viabilizar a promoção de transformações substanciais na gestão de pessoas das organizações públicas.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI CW. Psicopatologia do Comportamento Organizacional. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

- BERGUE, ST. Gestão de Pessoas em Organizações Públicas. 2ª edição. Caxias do Sul: EducS, 2007, p. 30-31, 160.
- BORGES LO. Os profissionais de saúde e seu trabalho. 1ª edição. São Paulo: Casa do psicólogo/ EDUFRRN/APEC, 2005. p.144.
- _____. O trabalho e as organizações. Atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013
- BRASIL. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.
- BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil, Brasília, 05 de outubro de 1988.
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.
- BRASIL. Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331 e responsabilidade trabalhista nos convênios para a prestação de serviço estatal, 1993.
- BRASIL. Decreto-lei nº 4.748/2003, de 16 de junho de 2003. Regulamenta o processo seletivo simplificado a que se refere o § 3º do art. 3º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e dá outras providências.
- BRASIL. Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011. Autoriza o Poder Exe-cutivo a criar a empresa pública denominada, Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH).
- DECRETO-LEI nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- DEJOURS C. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 2ª edição: São Paulo: Editora Paralelo 15, 2004.
- DOWER, NGB. Instituições de Direito Público e Privado. 13ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2008, p.265-266, 272.
- LANCMAN S e UCHIDA S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do trabalho. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol.6, p.45, 79-95, 2003.
- MUCHINSKY PM. Psicologia Organizacional. 7ª edição. São Paulo: Thomson Pioneira, 2004, p. 5.
- NEVES, MY et al (org.). Subjetividade e Trabalho “a vida não é só isso que se vê”. Editora Universitária UFPB; João Pessoa, 2009, p125-128, 137.

RESUMO

Os processos produtivos na Administração Pública permitem avaliar a dinâmica institucional que integram a Gestão de Pessoas, dentre estes, o diagnóstico da contratação de recursos humanos para o Sistema Único de Saúde (SUS). O objetivo é discorrer sobre um novo modelo de contratação no serviço público que possibilita formas de solucionar problemas relacionados à assistência à saúde no Brasil, proporcionando a flexibilização da contratação de pessoal. A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) surge com a missão de oferecer qualidade e produtividade na prestação dos serviços públicos como incrementos para as ações governamentais nos Hospitais Universitários regidos pelo SUS. A metodologia verifica princípios constitucionais e trabalhistas na gestão pública somados à evidência das possíveis perspectivas de ruptura com padrões tradicionais de gerenciamento de recursos humanos no Setor Público, analisando consonâncias e dissonâncias entre leis nº 8.112/1990, nº 8.080/1990 do SUS e nº 12.550/2011. A meta foi elaborar reflexões sobre a flexibilização da contratação de pessoal para saúde no serviço público.

Palavras-chave: *Gestão de pessoas, direito público, saúde pública.*

Publish Research Article

International Level Multidisciplinary Research Journal For All Subjects

Dear Sir/Mam,

We invite unpublished Research Paper, Summary of Research Project, Theses, Books and Books Review for publication, you will be pleased to know that our journals are

Associated and Indexed, India

- ★ Directory Of Research Journal Indexing
- ★ International Scientific Journal Consortium Scientific
- ★ OPEN J-GATE

Associated and Indexed, USA

- DOAJ
- EBSCO
- Crossref DOI
- Index Copernicus
- Publication Index
- Academic Journal Database
- Contemporary Research Index
- Academic Paper Database
- Digital Journals Database
- Current Index to Scholarly Journals
- Elite Scientific Journal Archive
- Directory Of Academic Resources
- Scholar Journal Index
- Recent Science Index
- Scientific Resources Database

Review Of Research Journal
258/34 Raviwar Peth Solapur-
413005, Maharashtra
Contact-9595359435

E-Mail-ayisrj@yahoo.in/ayisrj2011@gmail.com