

DIMENSIONAMENTO DE PROFISSIONAIS DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DE SERVIÇOS DE ATENÇÃO ESPECIALIZADA

Miriam Cristina Leite Felix (1); Alex-Sand Mendes Correia de Araújo (2); Emanuelle Cassiano Agripino Santos Queiroga de Lucena (3); Geane Silva (4); Laurycelia Vicente Rodrigues (5).

(Instituto de Ensino e Pesquisa do Hospital Sírio-Libanês, e-mail: miriamcristinal@hotmail.com)

RESUMO: Os serviços de saúde pública enfrentam, a cada dia, problemas ocorridos devido à escassez de recursos humanos no Sistema Único de Saúde. Este sistema vem enfrentando desafios, na área da gestão e das relações de trabalho, para implementar propostas que contribuam para a melhoria dos serviços, como as queixas dos trabalhadores relativas à precarização dos vínculos de trabalho, ausência de Planos de Cargos, Carreiras e Remunerações e baixa remuneração. Assim, este trabalho surgiu da necessidade de se entender como se deu o processo de implementação das políticas de dimensionamento. Nesta direção, objetivou-se a realização do dimensionamento do quadro de profissionais de nível médio da Equipe de Enfermagem dos Serviços de Atenção Especializada da Secretaria Municipal de Saúde do município de João Pessoa – PB referente ao ano de 2014. Tratou-se de uma pesquisa quantitativa com amostra formada por Auxiliares e Técnicos em Enfermagem, a partir do levantamento e consolidado de dados mensuráveis de Planilhas de Dimensionamento de Pessoal e de Impacto Financeiro. Percebeu-se na análise que esses profissionais estavam recebendo a Gratificação SUS ao invés de receberem a Gratificação por Desempenho de Produção o que ocasionava perda salarial para estes profissionais. Para regularizar essa situação o município realizou o Impacto Financeiro e realocação de recursos para a efetivação dos pagamentos. Deste modo, entende-se que o dimensionamento de pessoal deve ser instituído como rotineiro nesta instituição de saúde visto a relevância do tema para o bom andamento do Serviço Público.

Palavras chave: Dimensionamento, Profissionais de Enfermagem, Atenção Especializada.

INTRODUÇÃO

Este Trabalho foi proposto com o intuito de realizar o dimensionamento do quadro de profissionais da equipe de enfermagem tendo como cenário de intervenção, a Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa (SMS/JP), sendo o foco principal do mesmo os serviços de atenção especializada do referido município.

Foram observados alguns problemas que precisam ser acompanhados pela Diretoria de Gestão do Trabalho e

Educação na Saúde (DGTES), dentre eles estavam a necessidade de realizar o levantamento do número de profissionais de nível médio da Equipe de Enfermagem existentes nos Serviços de Atenção Especializada da SMS/JP, a carga horária de trabalho destes profissionais, a remuneração recebida por estes profissionais para analisar se o número destes profissionais estava adequado para promover o atendimento aos usuários dos serviços de atenção especializada de João Pessoa sem sobrecarga de trabalho e com isonomia financeira para os profissionais

do quadro de funcionários destas instituições de saúde.

Uma parte significativa do absenteísmo dos profissionais de saúde ocorre por motivos de doença devido à baixa qualidade de vida deste trabalhador em saúde, e também pela falta de motivação com o seu trabalho, estes profissionais há algum tempo buscam valorização, reconhecimento e melhores condições para desenvolverem suas funções.

As condições que afetam a saúde “de quem trabalha” influenciam na susceptibilidade aos riscos de adoecimento. Sendo assim, os ambientes e processos de trabalho são incorporados como destaques em estudos e propostas da saúde do trabalhador do Sistema Único de Saúde (SUS).

A partir da participação nas Mesas de Negociação Municipais, os representantes da gestão e dos trabalhadores de saúde podem abordar, além de conflitos do ambiente de trabalho, assuntos voltados à valorização do trabalhador, sendo o dimensionamento de pessoal um exemplo desse assunto, uma vez que influencia na qualidade dos serviços prestados e também no monitoramento da produtividade dos profissionais de saúde.

A gestão de pessoas se refere à maneira pela qual a organização coordena, gerencia e orienta as relações de trabalho. Como parte da proposta/modelo de gestão de

recursos humanos estão incluídos os princípios, estratégias, políticas e práticas ou processos de gestão que implementam diretrizes e estilos de atuação dos gestores.

Em busca de implantar uma política mais adequada de recursos humanos que possa contribuir para a melhoria dos serviços de saúde do SUS, a SMS/JP demonstra acreditar que os profissionais de saúde merecem ser valorizados para assim estarem mais estimulados a realizarem suas funções junto aos usuários dos serviços municipais de saúde.

Uma comprovação deste comprometimento da gestão municipal ficou explícita com a aprovação da redução de carga horária para os profissionais da equipe de enfermagem que foram contemplados com essa adequação de trabalho que passou de quarenta horas semanais para trinta horas semanais, sendo um dos poucos municípios do Brasil a oferecer aos profissionais de enfermagem a redução de carga horária que ainda vem sendo discutida no Congresso Nacional para virar lei e assim posteriormente ser oferecida a todos os profissionais de enfermagem do Brasil.

A DGTES, pertencente à SMS/JP, traz em suas atribuições o tratamento das relações de trabalho a partir da concepção de que o trabalhador da saúde é um elemento fundamental para a efetividade e eficiência do

SUS, onde o trabalhador é percebido como um agente transformador de seu ambiente e não apenas um mero realizador de tarefas previamente estabelecidas pela administração local.

Neste sentido a DGTES tem um papel fundamental, pois sendo ela um órgão norteador, fundamental na construção da valorização dos profissionais de saúde, atua por meio de dois pilares: a educação e o trabalho em saúde, visto que trabalha para implantar políticas de valorização dos profissionais de saúde e melhoria na qualificação dos referidos profissionais para o atendimento no SUS, tendo o Ministério da Saúde (MS) como um parceiro, para a realização destas atividades.

A DGTES, hoje, exerce uma função mais abrangente, pois além de ser responsável pelas práticas que o antigo Recursos Humanos (RH) exercia como contratação e dispensas de profissionais, foi instituída para promover e desenvolver políticas de valorização do trabalhador em saúde; tendo como princípios a humanização, a participação e a democracia nas relações de trabalho, visando a maior satisfação e valorização dos mesmos. Além de ter como parte de suas competências a função de estabelecer e estruturar o desenvolvimento dos profissionais para o atendimento de qualidade ela tem a responsabilidade de

acompanhar a realização do dimensionamento dos profissionais dos diversos setores da SMS/JP.

Com as discussões levantadas através das reuniões da Mesa de Negociação Permanente do SUS, no município de João Pessoa (MNPS – JP/PB), foi abordado o tema da carga horária de trabalho dos profissionais da categoria de enfermagem bem como a abordagem das gratificações pagas aos referidos profissionais.

A DGTES participa ativamente das reuniões da MNPS – JP/PB e ao tomar conhecimento dessa demanda e receber a solicitação da gestão municipal para iniciar a análise dos fatos já abordados sobre esta categoria profissional começou a se organizar de maneira a atender esta solicitação tão importante para a equipe de enfermagem.

Algumas reuniões foram realizadas e como encaminhamento foi estabelecido que seria necessário realizar o dimensionamento dos profissionais da equipe de enfermagem dos serviços municipais de saúde que compõem a SMS/JP e que a DGTES ficaria à frente da condução deste processo.

Nesse período, com a participação no Curso de Especialização em Gestão da Clínica nas Regiões de Saúde, o tema de dimensionamento, adequação de carga horária e valorização dos profissionais de saúde

foram abordados nas discussões dos encontros presenciais, corroborando assim para o desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso.

Ficou normatizado pela SMS/JP, através da DGTES, que os profissionais de nível médio da equipe de enfermagem deveriam solicitar através de Processo Administrativo a análise da equiparação salarial e que seriam realizadas reuniões com os profissionais dos serviços de atenção especializada responsáveis pelo setor de RH dos referidos serviços para analisar se, de acordo com a carga horária de trabalho de cada profissional, existiam profissionais recebendo valores salariais diferenciados, desenvolvendo carga horária de trabalho similar de acordo com os serviços de saúde aos quais estavam vinculados.

Com o recebimento de alguns processos administrativos de profissionais de nível médio da equipe de enfermagem dos serviços de atenção especializada municipal ficou constatado que estava ocorrendo o pagamento de gratificações com valores diferentes de acordo com a carga horária desenvolvida pelos referidos profissionais. Esta situação encontrada levou a DGTES a buscar as possíveis causas que contribuíam para essa ocorrência e como esta diretoria poderia buscar meios que auxiliassem na resolução dessa problemática, surgiram assim

alguns questionamentos como: o que deveríamos fazer para identificar a força de trabalho da equipe de enfermagem dessas instituições? Como comprovar se a carga horária desenvolvida pelos profissionais é adequada para atender as necessidades das demandas dessas institucionais e da categoria profissional? Como realizar o levantamento da remuneração recebida por estes profissionais? Por que diagnosticar as necessidades dos processos e das condições de trabalho dos serviços de atenção especializada de João Pessoa?

Nesse sentido, a partir das necessidades apontadas, a DGTES percebeu que a realização de um processo de dimensionamento iria contribuir para a discussão e análise dessa problemática, mediante o estímulo de uma análise crítica e reflexiva a partir das necessidades e fragilidades reais do município. Decidi então, que o tema a ser desenvolvido como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão da Clínica seria o dimensionamento de profissionais de nível médio da Equipe de Enfermagem dos serviços de atenção especializada do município de João Pessoa – PB, já que se trata de um objeto pertinente para o fortalecimento estratégico da Política de Valorização do Trabalhador em nosso município.

Diante do exposto, formulou-se como Objetivo Geral: Realizar o dimensionamento do quadro de profissionais de nível médio da equipe de enfermagem dos serviços de atenção especializada da Secretaria Municipal de Saúde do município de João Pessoa – PB no ano de 2014. E como Objetivos Específicos: Realizar o levantamento do número de profissionais de nível médio da equipe de enfermagem; Identificar a carga horária de trabalho dos profissionais de nível médio da equipe de enfermagem que recebem gratificação SUS; Analisar a gratificação recebida pelos profissionais de nível médio da equipe de enfermagem.

REFERENCIAL TEÓRICO

Os serviços de saúde enfrentam, a cada dia, problemas ocorridos devido à escassez de recursos humanos adequados para atender a população usuária do Sistema Único de Saúde (SUS). Uma das tentativas do Ministério da Saúde para promover a melhoria do acesso da população a estes serviços de saúde foi a criação da Política Nacional de Humanização (PNH), que veio fortalecer a gestão na área da saúde através de suas diretrizes e eixos que estão direcionados para o usuário, a gestão, e o trabalhador da área da saúde, contribuindo, portanto, para a

oferta de serviços cada vez mais eficientes (BRASIL, 2004).

O SUS vem enfrentando desafios para implementar propostas que contribuam para o seu fortalecimento e busquem a melhoria da assistência prestada à população assistida, alguns desses desafios na área da gestão e das relações de trabalho, são as queixas dos trabalhadores, principalmente relativas à precarização dos vínculos de trabalho, ausência de Planos de Cargos, Carreiras e Remunerações e baixa remuneração, sendo este último item citado responsável pela necessidade de alguns profissionais realizarem uma dupla jornada de trabalho, visando assim o equilíbrio nas suas contas pessoais e familiares (BRASIL, 2004).

Na percepção de Rollo (2007), vários fatores vêm contribuindo para afetar a saúde dos trabalhadores do SUS, tais como: desproporção entre demanda e a capacidade de oferta de serviços, falta de trabalho em equipe, desconhecimento quanto aos resultados do trabalho, gestão autoritária ou omissa e a inexistência de espaço de conversa e enfrentamento dos problemas que surgem no dia a dia. O referido autor coloca ainda que:

é muito presente o sofrimento mental e físico nos trabalhadores de saúde, caracterizados pela sensação de incompetência, sentimento de culpa, diminuição

da auto-estima, agressividade, manifestações psicossomáticas e doenças que influenciam a qualidade e efetividade das ações desenvolvidas no trabalho (Rollo, 2007, p.27).

Por outro lado, Merlo (2011) evidencia que, as mudanças na configuração do trabalho vêm também influenciando as condições físicas dos trabalhadores da saúde no Brasil, com o aparecimento de novos agravos, destacando-se a lesão por esforço repetitivo (LER), os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), os distúrbios mentais e de comportamento, a dorsalgia e a depressão.

Uma parte significativa do absenteísmo dos profissionais de saúde ocorre por motivos de doença devido a baixa qualidade de vida do trabalhador em saúde, e também pela falta de motivação com o seu trabalho, estes profissionais buscam há algum tempo a valorização, o reconhecimento e melhores condições para desenvolverem suas funções.

As condições que afetam a saúde “de quem trabalha” influenciam na susceptibilidade aos riscos de adoecimento. Sendo assim, os ambientes e processos de trabalho são incorporados pelo SUS como destaques em estudos e propostas da saúde do trabalhador.

A saúde do trabalhador do SUS vem sendo fortalecida com alguns dispositivos que permitem tornar sua força operária cada vez mais participante no processo de gestão do trabalho que corrobora no avanço para melhoria das condições de trabalho, a exemplo da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP - SUS). Ela configura um fórum paritário e permanente que reúne gestores públicos, gestores de serviços privados conveniados ou contratados do SUS e entidades sindicais nacionais representativas de trabalhadores a fim de tratar dos conflitos inerentes às relações de trabalho (BRASIL, 2003).

A partir da participação nas Mesas de Negociação Municipais, os representantes da gestão e dos trabalhadores de saúde podem abordar, além de conflitos do ambiente de trabalho, assuntos voltados à valorização do trabalhador, sendo o dimensionamento de pessoal um exemplo desse assunto, uma vez que influencia na qualidade dos serviços prestados e também no monitoramento da produtividade dos profissionais de saúde.

Segundo Tolfo (2012), a avaliação das políticas de dimensionamento dos recursos humanos justifica-se pela sua complexidade e pela sua importância para a realização do planejamento, como parte das estratégias de gestão de pessoas. O planejamento da força de trabalho deve se

constituir em um processo sistemático e contínuo de avaliação das necessidades atuais e futuras de pessoal, relacionada ao quantitativo, composição e perfil, e de definição das estratégias e ações que se fazem necessárias para viabilizar o alcance de tais necessidades.

Nos últimos anos tem havido, segundo Tolfo (2012, p. 3) “ações intensivas para implantar uma política de recursos humanos com enfoque estratégico, com o objetivo de identificar e solucionar problemas relacionados à gestão de pessoas”.

A gestão de pessoas se refere à maneira pela qual a organização coordena, gerencia e orienta as relações de trabalho. Como parte da proposta/modelo de gestão de recursos humanos estão incluídos os princípios, estratégias, políticas e práticas ou processos de gestão que implementam diretrizes e estilos de atuação dos gestores.

Há, atualmente, um pressuposto básico de que a força de trabalho é o principal componente para a diferenciação e a potencialização, com vistas a alcançar os resultados organizacionais, em termos de qualidade e produtividade. Cabe, então, à gestão de pessoas a orientação e o direcionamento do conjunto de interações humanas e das relações de trabalho (TOLFO, 2012).

A partir da reforma do setor saúde na década de 1990, ocorreram mudanças na área de recursos humanos, mudando o foco de atuação das instituições, com ênfase na descentralização das áreas de apoio, na mudança no perfil profissional com centralidade no generalista e no processo participativo e democrático com enfoque no trabalho em equipe (PIERANTONI, 2000).

O Sistema de recursos humanos visa, segundo Carvalho & Nascimento (2014), manter num nível adequado seus procedimentos em função das necessidades efetivas de mão-de-obra plenamente treinada, consciente, responsável e remunerada.

Diante do avanço tecnológico e da sua incorporação na atenção à saúde, a realidade do trabalho e da gestão do trabalho vem sofrendo alterações, e isso se evidencia por uma transformação significativa, onde novas competências são requeridas dos trabalhadores e gestores, o que implica redefinir as formas de recrutar, selecionar, qualificar e manter os profissionais em suas respectivas atividades (BRASIL, 2006).

Para Chiavenato, 2008 a gestão de pessoas é o conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos, sendo constituído por seis processos básicos para promover a gestão de pessoas, a saber: processos de agregar pessoas, processos de aplicar pessoas, processos de recompensar pessoas, processos

de desenvolver pessoas, processos de manter pessoas e processos de monitorar pessoas. O referido autor coloca ainda que:

Todos esses processos estão intimamente relacionados entre si, de tal maneira que se interpenetram e se influenciam reciprocamente (Chiavenato, 2008, p.16).

O planejamento de cargos e salários precisa acompanhar o avanço tecnológico, as mudanças de mercado, a política econômica, participar das decisões maiores da organização quando do planejamento orçamentário anual, e também conhecer as metas e objetivos da empresa para melhor se adequar e se encaixar nas práticas e políticas gerais da organização (Carvalho & Nascimento 2014, p.18).

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa quantitativa na qual foi realizado o Dimensionamento de Pessoal dos profissionais de nível médio da equipe de enfermagem que trabalham nos serviços de atenção especializada da SMS/JP através do levantamento de dados mensuráveis por valores, escalas e porcentagens.

A pesquisa quantitativa é aquela que se caracteriza pelo emprego de instrumentos estatísticos e que tem como finalidade estabelecer

relações entre as variáveis. Procura medir e quantificar os resultados da investigação, elaborando-os em dados estatísticos. (ZANELLA, 2009, Pg.77).

População do Projeto de Intervenção

A população da pesquisa foram os servidores de nível médio da equipe de enfermagem dos serviços de atenção especializada da Secretaria Municipal de Saúde do município de João Pessoa – PB no ano de 2014.

Cenário do Projeto de Intervenção

Utilizaram-se como cenários de intervenção deste projeto os serviços de atenção especializada da Secretaria Municipal de Saúde do município de João Pessoa – PB.

Instrumentos para Coleta de Dados

Foram utilizadas as Planilhas de Dimensionamento de Auxiliares e Técnicos em Enfermagem (Apêndice I e II respectivamente), o Consolidado das Planilhas de Dimensionamento de Pessoal (Apêndice III) e o Impacto Financeiro do Dimensionamento de Pessoal da equipe de enfermagem (Apêndice IV).

Processo de Avaliação

O processo de avaliação do Dimensionamento de Pessoal dos profissionais de nível médio da equipe de

enfermagem que trabalham nos serviços de atenção especializada da SMS/JP deverá passar a ser realizado periodicamente considerando sempre das Planilhas de Dimensionamento de Profissionais, o Consolidado das mesmas e o Impacto Financeiro do Dimensionamento de Pessoal da equipe de enfermagem.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para realizar o dimensionamento do quadro de profissionais de nível médio da equipe de enfermagem dos serviços de atenção especializada da SMS/JP, no ano de 2014, a DGTES utilizou as informações fornecidas através das Planilhas de Dimensionamento da Equipe de Enfermagem, preenchidas pelo Setor de RH dos referidos serviços municipais da SMS/JP; e do Consolidado das referidas planilhas, preenchidos pelos profissionais do Setor de RH da Gerência do Trabalho em Saúde (GTS) pertencente à referida Diretoria.

Para melhor entendimento, os dados serão apresentados utilizando as tabelas abaixo:

TABELA I: Distribuição dos profissionais de nível médio da equipe de enfermagem da Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa – PB de acordo com as unidades de trabalho da atenção especializada no ano de 2014.

| Unidade de Trabalho da Atenção Especializada | Auxiliares de Enfermagem | Técnicos em Enfermagem | TOTAL |
|---|--------------------------|------------------------|------------|
| CAIS Cristo | 05 | 17 | 22 |
| CAIS Jaguaribe | 42 | 20 | 62 |
| CAIS Mangabeira | 13 | 20 | 33 |
| CAISI | 07 | 06 | 13 |
| CAPS Gutemberg Botelho | 01 | 13 | 14 |
| CAPS Infantil | 01 | 01 | 02 |
| CAPS Caminhar | 04 | 12 | 16 |
| CAPS AD | 00 | 10 | 10 |
| CTA | 06 | 06 | 12 |
| LACEN | 06 | 01 | 07 |
| CEO Jaguaribe | 03 | 00 | 03 |
| CEO Torre | 08 | 00 | 08 |
| SAMU | 00 | 81 | 81 |
| Central de Transporte Sanitário | 00 | 04 | 04 |
| UPA Valentina | 00 | 81 | 81 |
| UPA Oceania | 00 | 43 | 43 |
| CS Lourival Gouveia de Moura | 02 | 02 | 04 |
| Centro de Saúde de Mandacaru | 04 | 04 | 08 |
| Centro de Saúde Maria Luiza Targino | 00 | 01 | 01 |
| Unidade de Referência Teixeira de Vasconcelos | 03 | 02 | 05 |
| Unidade Médica das Praias | 01 | 04 | 05 |
| TOTAL GERAL | 106 | 328 | 434 |

FONTE: Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa – PB no ano de 2014.

A Tabela I evidencia o número de profissionais auxiliares e técnicos da equipe de enfermagem dos serviços da atenção

especializada da Secretaria Municipal de Saúde do município de João Pessoa – PB.

Percebemos com a análise dos dados apresentados na Tabela I acima que 28,6% dos profissionais de nível médio da equipe de enfermagem se encontram lotados nas Unidades de Pronto Atendimento, 27,0% nos Centros de Atenção Integral à Saúde, 9,7% nos Centros de Atenção Psicossocial e os 34,7% restantes nos demais serviços da atenção especializada.

A Tabela II a seguir identifica a carga horária de trabalho dos profissionais que recebem Gratificação SUS.

TABELA II: Carga horária dos profissionais de nível médio da equipe de enfermagem, dos serviços de atenção especializada da Secretaria Municipal de Saúde do município de João Pessoa – PB, que receberam Gratificação SUS em 2014.

| Categoria Profissional | Nº de Profissionais de Enfermagem por Carga Horária | | | TOTAL |
|--------------------------|---|-----------|-----------|-----------|
| | 20H | 30H | 40H | |
| AUXILIARES DE ENFERMAGEM | 00 | 23 | 01 | 24 |
| TÉCNICOS EM ENFERMAGEM | 00 | 09 | 01 | 10 |
| TOTAL | 00 | 32 | 02 | 34 |

FONTE: Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa – PB no ano de 2014.

De acordo com a análise dos dados apresentados acima fica claro que nenhum dos auxiliares de enfermagem que receberam gratificação SUS desenvolvem suas atividades de trabalho com a carga horária de 20 horas semanais, 23 com a carga horária de 30 horas semanais e apenas 01 com a carga horária de 40 horas semanais.

A análise dos dados apresentados evidencia que nenhum dos técnicos em enfermagem que receberam gratificação SUS desenvolvem suas atividades de trabalho com a carga horária de 20 horas semanais, 09 com a carga horária de 30 horas semanais e apenas 01 com a carga horária de 40 horas semanais.

Os profissionais com carga horária de 40 horas semanais recebem Gratificação de Tempo Integral (GTI).

Sobre a análise da remuneração recebida pelos profissionais de nível médio da equipe de enfermagem que receberam gratificação SUS e que trabalham nos serviços de atenção especializada da SMS/JP consolidamos e apresentamos os dados na Tabela III, que apresentam as informações dos auxiliares e técnicos em enfermagem, respectivamente:

TABELA III: Distribuição dos profissionais da equipe de enfermagem que receberam gratificação SUS, na atenção especializada da Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa – PB, de acordo com os

valores das gratificações recebidas no ano de 2014.

| Categoria Profissional | Média de Salário Base | Valor da Gratificação SUS | Valor da Gratificação GDP | Ganho Salarial |
|------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------|----------------|
| AUXILIAR DE ENFERMAGEM | R\$ 740,00 | R\$ 180,00 | R\$ 490,74 | R\$ 310,74 |
| TÉCNICO EM ENFERMAGEM | R\$ 800,00 | R\$ 180,00 | R\$ 490,74 | R\$ 310,74 |

FONTE: Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa – PB no ano de 2014.

Analisando as informações da Tabela III percebemos que a média do salário base dos auxiliares de enfermagem e técnicos em enfermagem varia entre R\$ 740,00 e R\$ 800,00 reais e não apresentaram divergência de acordo com a carga horária de trabalho dos referidos profissionais.

Com relação às gratificações recebidas ficou evidenciado com o preenchimento do Apêndice IV que os profissionais auxiliares de enfermagem e técnicos em enfermagem estavam recebendo a gratificação SUS ao invés de receberem a gratificação GDP o que ocasionava uma perda no valor de R\$ 310,74 foi realizado o impacto financeiro para ser analisado junto à Secretaria de Administração e conseqüentemente após a análise do direcionamento dos custos foi autorizado pelo Gestor Municipal que a correção fosse

realizada e que os profissionais da equipe de enfermagem passassem a receber as gratificações de maneira que garantisse a isonomia de acordo com a carga horária desempenhada pelos profissionais.

TABELA IV: Distribuição do impacto financeiro referente à substituição do pagamento da Gratificação SUS pela Gratificação GDP dos profissionais da equipe de enfermagem da atenção especializada da Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa – PB no ano de 2014.

| Categoria Profissional | Quantitativo de Profissionais | Impacto Financeiro Mensal | Impacto Financeiro Anual |
|------------------------|-------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| AUXILIAR DE ENFERMAGEM | 23 | R\$ 7.147,02 | R\$ 92.911,26 |
| TÉCNICO EM ENFERMAGEM | 09 | R\$ 2.796,66 | R\$ 36.356,58 |
| TOTAL | 32 | R\$ 9.943,68 | R\$ 129.267,84 |

FONTE: Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa – PB no ano de 2014.

Utilizando as informações preenchidas pelos profissionais do setor de RH da DGTES expostas, na Tabela IV, percebemos que o impacto financeiro mensal para que os 23 profissionais auxiliares de enfermagem passassem a receber a gratificação GDP era de R\$ 7.147,02 proporcionando um impacto financeiro anual de R\$ 92.911,26.

Já o impacto financeiro mensal para os 09 profissionais técnicos em enfermagem passarem a receber a gratificação GDP é de R\$ 2.796,66 proporcionando um impacto financeiro anual de R\$ 36.356,58.

Com base na avaliação do impacto financeiro para os 23 profissionais auxiliares e 09 técnicos em enfermagem perfazendo um total de 32 profissionais de nível médio da equipe de enfermagem que passarem a receber a gratificação GDP observou-se um impacto mensal de R\$ 9.943,68 proporcionando um impacto anual para as duas categorias profissionais de R\$ 129.267,84.

Com os dados comprovados através das tabelas expostas anteriormente o impacto financeiro foi encaminhado pela secretaria municipal de saúde ao Gabinete do Prefeito (GAPRE) para análise e deliberação quanto ao assunto em tela. Em seguida recebemos a devolutiva de que o despacho do GAPRE foi favorável que os 23 profissionais auxiliares e 09 técnicos em enfermagem passassem a receber a gratificação GDP para assim promover a isonomia salarial entre os profissionais de nível médio da equipe de enfermagem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Dimensionamento de Recursos Humanos dos profissionais da área de saúde é

um ponto importante da área de gestão de pessoas e deve ser acompanhado com periodicidade que pode variar de acordo com as particularidades de cada unidade de trabalho acompanhada, ficando seu desenvolvimento a cargo dos profissionais integrantes do setor de Recursos Humanos (RH) das unidades de trabalho dos diversos serviços de saúde e da Gerência do Trabalho em Saúde (GTS) pertencente à DGTES.

Esse projeto nos proporcionou a oportunidade de desenvolvimento de um valioso instrumento gerencial à medida em que disponibilizou dados do processo de trabalho dos profissionais dos serviços especializados da SMS/JP, os quais auxiliam no processo decisório relacionado ao planejamento, distribuição e alocação da força de trabalho dessas instituições de saúde proporcionando uma melhoria na qualidade dos serviços prestados a população usuária do SUS e a valorização dos profissionais de nível médio da equipe de enfermagem destas unidades de saúde.

O dimensionamento de pessoal deve ser instituído como rotineiro nesta instituição de saúde visto a relevância do tema para o bom andamento do Serviço Público. Avaliar as políticas de RH em uma instituição tem muita importância diante de sua complexidade. Dentre as diversas funções de gestão de pessoas, o planejamento passa a

ocupar papel estratégico. Planejar a força de trabalho requer sucessivas avaliações, que aliadas às demais metas da organização, colaboram com seu cumprimento para o atendimento das necessidades da instituição de saúde.

Considerando que a gestão do trabalho, no âmbito SUS, é uma política comprometida com a integralidade das ações, a política de RH, por sua vez, canaliza esforços para o alcance dos objetivos institucionais. A importância da força de trabalho na prestação dos serviços de saúde à população, através do seu dimensionamento adequado é, portanto, essencial na gestão de pessoas, agregando valor à potencialidade da gestão e tomada de decisões mais conscientes e embasada teoricamente.

Diante desta realidade, a DGTES espera que o dimensionamento de pessoal na área da saúde passe a ser acompanhado como um processo sistemático, contínuo e qualitativo, pois permite que a gestão acompanhe de perto o funcionamento das unidades de saúde supervisionadas e o quantitativo de pessoal para cobrir as demandas de acordo com a complexidade de cada unidade, oferecendo assim informações necessárias que ampliam as competências gerenciais para as tomadas de decisão.

O Dimensionamento de Pessoal dos profissionais de nível médio da equipe de

enfermagem que trabalham nos serviços de atenção especializada da SMS/JP deverá ser realizado periodicamente considerando sempre das Planilhas de Dimensionamento de Auxiliares e Técnicos em Enfermagem, preenchidas pelos membros integrantes do Setor de RH dos referidos serviços municipais da SMS/JP; o Consolidado das Planilhas de Dimensionamento de Pessoal e o Impacto Financeiro do Dimensionamento de Pessoal da equipe de enfermagem, preenchidos pelos profissionais do Setor de RH da Gerência do Trabalho em Saúde (GTS) pertencente à DGTES.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Conselho Nacional de Secretários de Saúde. **SUS: avanços e desafios. Conselho Nacional de Secretários de Saúde.** – Brasília: CONASS, 2006.

BRASIL. **HumanizaSUS:** Política Nacional de Humanização: a humanização como eixo norteador das práticas de atenção e gestão em todas as instâncias do SUS/ Ministério da Saúde, Secretaria- Executiva, Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS:** democratização nas relações de trabalho no Sistema Único de Saúde SUS. Brasília: Ministério da Saúde, 2003.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria Executiva. Departamento de Apoio à Descentralização. Coordenação Geral de Apoio à Gestão Descentralizada. **Diretrizes**

Operacionais dos Pactos pela Vida, em Defesa do SUS e de Gestão. Brasília: Ministério da Saúde, 2006.

CARVALHO, A. V. de; NASCIMENTO, L. P. do. **Administração de recursos humanos.** v.1. São Paulo: Cengage Learning, 2014, p. 339.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** – 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, p. 579.

CASTRO, J. L. de; VILAR, R. L. A. de; LIBERALINO, F. N. **Gestão do trabalho e da educação na saúde.** Natal: EDUFRN, 2012.

MERLO, A. R. C. O trabalho e a saúde mental no Brasil: caminhos para novos conhecimentos e novos instrumentos de intervenção. In: MINAYO, G. C.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. (Org.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

PIERANTONI, C. R. Reformas da Saúde e Recursos Humanos: novos desafios x velhos problemas. **Tese de doutorado.** Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Instituto de Medicina Social. Rio de Janeiro, 2000.

ROLLO, A. A. É possível valorizar o trabalho na saúde num mundo “globalizado? In: SANTOS-FILHO, S. B; BARROS, M. E. B de (Org.). **Trabalhador da saúde, muito prazer!:** protagonismo dos trabalhadores na gestão do trabalho em saúde. Ijuí: Unijuí, 2007. p. 19-60.

SOEIRO, E. **Gestão da clínica nas regiões de saúde:** caderno do curso 2014. São Paulo: Instituto Sírio-Libanês de Ensino e Pesquisa; Ministério da Saúde, 2014. 45 p.

TOLFO, S. da R.; NECKEL, R.; PACHECO, L. H.; CORNÉLIO, N. A. G. **Diretrizes para**

o diagnóstico do quadro de pessoal técnico-administrativo da UFSC. Florianópolis: UFSC, 2012. p. 1-14.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração.** Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC. 2009.