

## Desafios para a gestão do trabalho em saúde no setor público

A discussão em torno da gestão do trabalho em saúde vem ocupando de forma crescente a agenda de gestores e pesquisadores da saúde, constituindo um ponto crítico para a implantação do Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil.

Adequar a força de trabalho às novas exigências do sistema produtivo em termos de formação, qualificação profissional e emprego tem se colocado como o grande desafio para o campo da gestão do trabalho em saúde.

O crescimento do Terceiro Setor ou setor público não estatal, que vem ganhando força no Brasil desde a redemocratização do país na década de 1980, tem provocado um aumento considerável da terceirização dos serviços públicos, sobretudo na área de saúde, por meio de contratos de gestão, com Organizações Sociais (OS).

O Plano Diretor da Reforma Administrativa do Estado (PDRAE), aprovado em 1995, propôs uma configuração gerencialista à administração pública, introduzindo novas modalidades jurídico-administrativas. Entre essas novas modalidades, se inscreve o modelo de OS, instituído pela *Lei nº 9.637*, de 15 de maio de 1998, criado como forma de viabilizar a parceria público-privado para a implementação de políticas públicas por meio de contratos de gestão, nos quais são definidos e firmados compromissos mútuos entre o Estado e os entes contratados. A justificativa é assegurar eficiência e garantir resultados por intermédio da realização de contratos entre o Estado e organismos <sup>1</sup>.

No que tange à regulação do trabalho, as mudanças decorrentes do estabelecimento de vínculos terceirizados, mediante a contratação de instituições de natureza privada, têm colocado o trabalhador numa posição vulnerável na medida em que os contratos são negociados sem a sua participação, são pouco regulados e têm um tempo de vigência determinado. Além disso, a externalidade das normas e regras de admissão, demissão, contratação e qualificação pode comprometer princípios básicos das relações de trabalho no setor público, como a estabilidade e a perspectiva de carreira dos profissionais. Esse novo modelo tem impacto direto na estrutura de emprego e no processo de trabalho.

Como manter a qualidade em termos de aquisição de competências imprescindíveis ao bom desempenho profissional? Como garantir condições atrativas de trabalho e estabilidade no emprego, requisitos para fixar profissionais e garantir continuidade e vínculo “com” e “nos” serviços? Qual a natureza e o controle sobre essas organizações ditas sem fins lucrativos?

Essas são algumas das questões que têm sido colocadas em relação a este novo modelo de relação público-privado na prestação dos serviços na saúde, modelo este que tem sido alvo de críticas não só por parte de trabalhadores e legisladores, mas também objeto de investigação por parte dos órgãos de controle, sobretudo no Estado do Rio de Janeiro.

O artigo *Gestão do Trabalho nas Unidades de Pronto Atendimento: Estratégias Governamentais e Perfil dos Profissionais de Saúde* <sup>2</sup>, que integra este fascículo de CSP, traz os re-

sultados de uma pesquisa sobre a implementação das Unidades de Pronto Atendimento (UPA) no Estado do Rio de Janeiro, onde o estado optou pela contratação de OS.

Iniciada em 2007, a pesquisa realizou o trabalho de campo no período de novembro de 2012 a janeiro de 2013, quando foram ouvidos 41 gestores envolvidos com a política de urgências nas esferas federal, estadual e municipal.

Ao dar voz aos gestores do sistema de saúde, a pesquisa possibilitou uma maior aproximação com a realidade do trabalho, identificando, na perspectiva dos sujeitos do trabalho, os problemas encontrados na gestão do trabalho real, as formas de vínculo predominantes e os fatores que influenciaram a escolha das OS como estratégia e modelo de gestão.

Os resultados apontam para questões relevantes entre as quais se destacam a dificuldade de fixação e interiorização da categoria médica; a rotatividade nos postos de trabalho; a desigualdade na distribuição dos profissionais; a baixa qualificação para o trabalho, entre outras.

Em uma perspectiva macro, os resultados induzem a uma reflexão sobre a perspectiva social do trabalho e sobre a responsabilidade social do Estado enquanto gestor do trabalho no campo da saúde.

O desafio que se coloca, tanto no campo da gestão como da produção acadêmica, é o de pensar estratégias e mecanismos que possam contribuir para a proteção do trabalho considerando as dimensões: política, educacional, econômica e subjetivas.

*Maria Inês Carsalade Martins*

*Departamento de Ciências Sociais, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, Brasil.  
mines@ensp.fiocruz.br*

- 
1. Martins MIC, Carneiro CCG. Política de gestão do trabalho e a atenção em saúde: um estudo de caso sobre a experiência de contratualização da Atenção Básica no Município do Rio de Janeiro. In: Martins MIC, Marques AP, Costa NR, organizadores. Trabalho em saúde, desigualdades e políticas públicas. [http://www.lasics.uminho.pt/ojs/index.php/cics\\_ebooks/article/view/1901](http://www.lasics.uminho.pt/ojs/index.php/cics_ebooks/article/view/1901).
  2. Machado CV, Lima LD, O'Dwyer G, Andrade CLT, Baptista TWE, Pitthan RGV, et al. Gestão do trabalho nas Unidades de Pronto Atendimento: estratégias governamentais e perfil dos profissionais de saúde. *Cad Saúde Pública* 2016; 32:e00170674.