



**GESTÃO DO PROCESSO DE TRABALHO E TRABALHADORES DO SUS:
UMA BREVE REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Priscila Orlandi Bath¹
Ana Maria Fernandes Borges²
Gerusa Ribeiro³
Rúbia Amaral⁴

INTRODUÇÃO

A formulação do Sistema Único de Saúde - SUS e sua efetivação pela Constituição Federal Brasileira de 1988 traz em sua íntima o tripé para sua sustentação sendo a integralidade, a descentralização da assistência e a participação popular. A partir da consolidação desse sistema os recursos humanos em saúde passam a ser redimensionados para que possam cumprir um papel de viabilizadores na sustentação desse sistema.

Com a regulamentação do SUS a partir da LOS 8.080/90 e sua complementar 8.142/90 fica exposto que os trabalhadores que estiverem prestando serviços pelo sistema deverão efetivar os princípios e diretrizes propostos por esse. A gestão deverá ser realizada de forma hierarquizada e regionalizada, por meio das secretarias, dos conselhos de saúde e conferências de saúde, enfatizando a participação da população na tomada de decisão.¹

A instituição dessas leis fomentam novas formas de se pensar e fazer saúde, do mesmo modo que cria-se a necessidade de se estabelecer uma gestão compartilhada em saúde. Com isso é necessário tratar a Gestão do Processo de trabalho e dos trabalhadores no SUS como uma questão norteadora, onde os esses irão prestar ações e serviços aos usuários, no mesmo momento em que são vistos como sujeitos de ação.

¹ Enfermeira. Especialista em Saúde Coletiva: Ênfase em Saúde da Família. Mestranda em Enfermagem pelo Programa de Pós Graduação da Universidade Federal de Santa Catarina –PEN/UFSC. Bolsista CNPq. E- mail. priscilabarth@yao.com.br

² Enfermeira pela Universidade Federal de Santa Catarina. Membro do Grupo de Pesquisa “PRAXIS: trabalho cidadania, saúde e enfermagem”.

³ Enfermeira pela Universidade de Passo Fundo – RS. Especialista em Biossegurança pelo Centro de Ciências Biológicas - CCB da UFSC. Membro do Grupo de Pesquisa “PRAXIS: trabalho cidadania, saúde e enfermagem”.

⁴ Enfermeira pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestranda do Programa de Pós Graduação em Enfermagem da Universidade de Santa Catarina. Membro do Grupo de Pesquisa “PRAXIS: trabalho cidadania, saúde e enfermagem”.





Deste modo a gestão do trabalho no SUS é vista como sendo a gerência de toda e qualquer relação de trabalho necessária para o funcionamento do sistema, desde a prestação de cuidados diretos aos usuários até as ações a serem desenvolvidas. Do mesmo modo o trabalho no SUS deve ser compreendido como aquele exercido pelos trabalhadores públicos e privados de caráter permanente.²

A gestão do trabalho e trabalhadores do SUS engloba sujeitos e espaços que possuem diversas características particulares, e é nesse caminho que compreendendo as particularidades e singularidades, devemos em pensar em uma gestão compartilhada. Uma gestão que compartilha particularidades, cria espaço para a troca de saberes e vivências, viabilizando desse modo a consolidação do SUS nos serviços de saúde.

Diante deste cenário, se tem como **objetivo principal** deste resumo, realizar uma revisão bibliográfica sobre a gestão do trabalho no SUS e o processo de trabalho dos trabalhadores de saúde.

METODOLOGIA

Este estudo buscou em uma breve revisão de literatura, artigos e outros materiais disponíveis sobre gestão do trabalho, processo de trabalho, gestão participativa e gestão compartilhada. Foram realizadas buscas em bases de dados on-line (SciELO e LILACS) e materiais didáticos, tanto on-line como impressos.

REVISÃO DE LITERATURA

A década de 70 é marcada mundialmente pelas suas lutas contra modelos hegemônicos em vários âmbitos, no Brasil no âmbito da saúde é instituída a Reforma Sanitária Brasileira. Essa se alavancava pela participação das universidades, comunidades, profissionais de saúde, que buscavam a reestruturação de um sistema de saúde, que quebrasse o paradigma biomédico hegemônico centrado na cura da doença.

Por meio das discussões desta década, começa-se a repensar o modelo de saúde brasileiro, o qual se fundamentava na centralidade da figura médica e no âmbito hospitalar. Em 1988 institui-se o Sistema Único de Saúde Brasileiro – SUS, o qual busca a reformulação do modelo hegemônico, e é regulamentado em 1990 pela Lei Orgânica de Saúde. 8.080/90 e sua complementar 8.142/90.





Com a regulamentação do SUS pelas leis supracitadas, passa-se a instituir um modelo de gestão participativo e descentralizado, buscando a responsabilização de todos os sujeitos para a concretização desse.³ A gestão em saúde passa por várias (des)construções no momento em que o SUS a remete de forma participativa e humanizada, com o efetivo controle da população.

Em resultante a essa mudança é necessário que os trabalhadores que atuam no sistema tenham claro que o processo de trabalho é o instrumento que norteia a gestão em saúde. Alguns dos entraves que perpassam o processo da gestão em saúde são os modelos centralizados e verticais, desapropriando o trabalhador de seu próprio processo de trabalho, impedindo o protagonismo e autonomia dos sujeitos envolvidos na execução das políticas de saúde.⁴

Diante deste contexto vale ressaltar que as mesmas leis citadas acima estabelecem critérios para a elaboração de uma política de recursos humanos, para que esses fomentem em prol da efetivação do sistema. Esse deve visar às necessidades do trabalhador enquanto equipe e profissional, valorizando o produto de trabalho, os direitos e deveres, bem como elaborar um plano de carreira para o SUS.¹

Nesta perspectiva os recursos humanos são a força para a mudança na gestão em saúde, sendo que os mesmos necessitam estar em constante aprendizagem, bem como estarem exigindo mudanças nos processos de trabalho. Considerando que essas mudanças devam ser efetivadas a fim alcançar um processo de trabalho participativo e humanizado.

Em 2000 é regulamentada a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB/RH – que apresenta aspectos a serem considerados para a implementação de uma Política de Recursos Humanos, tais sejam, a Gestão do trabalho no SUS, Desenvolvimento do trabalhador do SUS, Saúde do trabalhador no SUS e Controle Social da gestão do Trabalhador no SUS.² Evidencia-se que os recursos humanos devem ser pensados desde sua formação até sua capacitação, tendo uma análise crítica das práticas de atenção à saúde, da organização e gestão setorial.

Contudo faz-se necessário que as ações que os trabalhadores do SUS constroem em torno de seu processo de trabalho, leve-o a um crescimento profissional, satisfação, reconhecimento, responsabilização e prestação de serviços de qualidade à sua população. É neste contexto que se deve repensar a saúde do trabalhador que atua no SUS, sendo que esse para desenvolver seu processo de trabalho necessita obter condições adequadas, tanto profissional, quanto de ambiente e de relações interpessoais, cotejando uma atuação participativa e compartilhada no âmbito que está inserido.





Trabalho 27

O trabalhador do SUS que atua junto ao coletivo deverá exercer o controle social na gestão do SUS partindo de pressupostos, tais sejam, que a gestão em saúde deverá ser pactuada entre gestores, trabalhadores e usuários, os fóruns deverão ser usados para deliberações referente a implementação da Política Nacional de Recursos Humanos, sendo que essas deverão impactar positivamente nas ações e serviços prestados a população.² Com isso além de estar efetivando um dos preceitos regidos pelo SUS, o do controle social, os trabalhadores estarão viabilizando a qualidade de suas ações.

A NOB-RH-SUS contará como instrumento de ordenação de trabalho no SUS para cada esfera de gestão com um Plano de Carreira, Cargos e Salários, considerando o nível de escolaridade e carga horária de trabalho, para assegurar a execução das ações e serviços de saúde.⁵ Diante disso, os trabalhadores deverão seguir esse a fim de proporcionar um atendimento à saúde integral e humanizado, tendo o processo de trabalho como produto final de suas ações.

Neste contexto o Plano de Carreira deverá abranger todos os trabalhadores que atuam no SUS, sendo que o mesmo deverá ser organizado por órgãos gestores e executores de ações e serviços de saúde. Por meio do Plano de Carreira os trabalhadores passam a ser reorientados por categorias, fomentando a equidade e considerando a formação e qualificação profissional, o nível de conhecimento, experiência e responsabilidades.

Contudo em cada esfera de gestão do SUS deverá ser assegurado o tratamento isonômico, ou seja, atribuir um piso salarial igualitário para os trabalhadores com atribuições e funções semelhantes ao nível de escolaridade e carga horária. Do mesmo modo obtendo direitos, deveres e obrigações iguais independente do tipo ou regime de vínculo empregatício.⁵

É por meio de uma gestão compartilhada e participativa que poderá se estabelecer uma relação de sujeito – sujeito entre profissionais e usuários, possibilitando assim a consolidação da dinâmica de funcionamento do SUS. Diante disso a gestão dos trabalhadores do SUS visa à equidade entre esses, onde o cuidado prestado se torna o produto final do processo de trabalho e o trabalhador e o usuário se tornam parte integrante desse processo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão do trabalho e trabalhadores do SUS trilha um caminho que parte da viabilização de espaços coletivos e de discussões, porém para que essa jornada seja cumprida é necessário que os trabalhadores se engajem na efetivação dessa. As modificações nos modelos hegemônicos





Trabalho 27

predominantes no âmbito da saúde são recentes e para isso se torna imprescindível a participação ativa dos profissionais para a consolidação de um modelo compartilhado e participativo.

Um modelo de gestão que viabilize a consolidação dos princípios e diretrizes do SUS deve fomentar a participação de todos os sujeitos envolvidos no processo de trabalho, gestores, usuários, instituições de ensino, profissionais da saúde. Por meio da troca de saberes e conhecimentos podemos instituir a reflexão crítica a cerca de nossas ações e deste modo constituir a transformação necessária para a efetivação de novos modelos.

Neste cenário, a gestão do trabalho e trabalhadores do SUS necessita ser discutida e refletida nos serviços de saúde, para que possa a ser consolidada de forma descentralizada e participativa. Os profissionais devem ser os autores dessas discussões, fomentando as transformações necessárias para que se possa realizar práticas éticas, participativa, críticas, humanísticas e integralizadoras.

REFERÊNCIAS

- 1 BRAISL; MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Lei nº 8.080/90 – SUS**. Brasília, 1990.
- 2 GERMANI, Alessandra Regina Muller. **Gestão do Trabalho e Trabalhadores do SUS**. Material Didático. 2009.
- 3 LIMA, J.C; RIVERA, F.J.U. Gestão de sistemas regionais de saúde: um estudo de caso no Rio Grande do Sul, Brasil. Caderno de Saúde Pública. Rio de Janeiro. 22(10):2179-2189, out, 2006.
- 4 HENNINGTON, Élida Azevedo. **Gestão dos processos de trabalho e humanização em saúde: reflexões a partir da ergologia**. Caderno de Saúde Pública. 42(3): 555-561, 2007.
- 5 BRASIL; MINISTÉRIO DA SAÚDE. CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Princípios e Diretrizes para a NOB/RH-SUS**. 2ed. Editora: MS. Brasília –DF, 2003.

Descritores: Recursos Humanos; Trabalhadores; Gestão em Saúde.

