



SERVIÇO PÚBLICO: REPRESENTATIVIDADE PARA O SERVIÇO DA ENFERMAGEM

Juliana Teixeira da Silveira¹, Rosemary Silva da Silveira², Geani Farias Machado Fernandes³, Valéria Lerch Lunardi⁴, Liziani Iturriet Ávila⁵

INTRODUÇÃO: A carreira pública é cada vez mais almejada e disputada pelos trabalhadores como um ideal de felicidade, correspondendo a 11% dos empregos existentes, com aproximadamente oito milhões de contribuintes, trazendo consigo uma série de benefícios: estabilidade; maiores salários; adicional por tempo de serviço; liberação para capacitação profissional com direito à remuneração salarial e, ainda, com possibilidade de bolsa auxílio; ascensão profissional; dentre outros⁽¹⁾. O ingresso da enfermagem no funcionalismo público ocorreu a partir dos anos 1960, impulsionado pelos anseios de Waleska Paixão juntamente com outras enfermeiras ilustres da época, que faziam parte da Associação Brasileira de Enfermagem. Uma das conquistas oriundas da participação da Comissão do Plano de Classificação de Cargos do DASP, publicada em 1954, consiste na “retificação de cargo e reclassificação da enfermagem entre os serviços profissionais de nível médio”. Seis anos depois desta conquista, em 12 de julho de 1960, foi sancionada a Lei nº 3.780, que teve grande relevância para a enfermagem, pois “posicionou o enfermeiro como profissional no Serviço Público Federal”^(2:33-34). Na atualidade, um dos grandes centros de referência no serviço público para os enfermeiros e demais trabalhadores da Enfermagem são os hospitais públicos brasileiros. Após ingressar no serviço público, os trabalhadores são submetidos a um período denominado “Estágio Probatório”, o qual compreende um processo de avaliações periódicas antes da concessão da estabilidade, instituído pela Lei n.º 8.112/90, tendo como finalidade regulamentar a relação entre servidores públicos e a administração pública, atribuindo algumas garantias aos servidores concursados, dentre elas: a estabilidade, prevista na Seção V, no art. 21 da Lei 8.112/90⁽³⁾. Assim, a estabilidade é conquistada após 36 meses do ingresso na instituição pública e só será destituído do cargo, quando obtiver parecer negativo em três situações: primeiro, em virtude de sentença judicial; segundo, mediante processo administrativo e, por último, diante da avaliação periódica de desempenho do servidor, na forma de lei complementar, desde que tenha sido assegurada ampla defesa⁽³⁾. Porém, apesar dos servidores públicos federais serem submetidos às legislações e avaliações no período do estágio probatório e do desempenho de suas funções, observa-se que muitos, durante a sistemática de avaliações, podem comportar-se “como se legitimassem as normas”, cumprindo suas atividades “por medo de ser punido não as legitimando”; apenas

¹ Enfermeira. Mestre do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande – PPGEnf-FURG. Membro do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Enfermagem/Saúde – NEPES.

² Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente do Curso de Graduação e do Programa de Pós-Graduação da Escola de Enfermagem da FURG. Líder do Núcleo de Pesquisas e Estudos em Enfermagem e Saúde (NEPES)

³ Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente do Curso de Graduação e do Programa de Pós-Graduação da Escola de Enfermagem da FURG. Líder do Núcleo de Pesquisas e Estudos em Enfermagem e Saúde (NEPES)

⁴ Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente do Programa de Pós-Graduação da Escola de Enfermagem da FURG. Pesquisadora do CNPQ. Líder do NEPES

⁵ Enfermeira. Mestre do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da FURG. Doutoranda em enfermagem do PPGEnf-FURG. Membro do NEPES

realizam ou “seguem o preconizado por medo de represálias, de punição” e, posteriormente, na certeza da impunidade, deixam de fazê-lo^(4:182). **OBJETIVO:** conhecer os fatores motivacionais para inserção dos trabalhadores de Enfermagem em uma instituição pública, assim como suas expectativas em relação ao serviço público. **METODOLOGIA:** Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, exploratória, desenvolvida com 70 trabalhadores: 28 enfermeiros, 13 técnicos e 29 auxiliares de enfermagem em um Hospital Universitário localizado no extremo Sul do País. Obteve-se a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa na Área da Saúde - CEPAS, da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, mediante o parecer nº 14/2010. Realizaram-se entrevistas semi-estruturadas, gravadas, enfocando motivos para ingresso no serviço público, estágio probatório, avaliação do servidor no estágio probatório e após seu término. Utilizou-se como critério de inclusão fazer parte do quadro de servidores públicos do HU. A coleta de dados ocorreu através da técnica de entrevista semi-estruturada, no período de março a julho de 2011. Após a transcrição dos dados, utilizou-se o método de análise textual discursiva, a fim de aprofundar e compreender fenômenos existentes de forma ampla, realizando interação dos conhecimentos pré-existentes com as questões investigadas. Assim, a análise foi desenvolvida em quatro focos: “Desmontagem dos textos”, “Estabelecimento de relações”, “Captando o novo emergente”, “um processo auto organizado”⁽⁵⁾. **RESULTADOS:** Ao buscar compreender o que motivou os sujeitos desse estudo a fazerem parte do quadro de servidores públicos foi possível perceber que a maioria deles refere que a estabilidade foi o maior fator motivacional. Além da estabilidade, outros fatores garantem a permanência dos trabalhadores no serviço público, tais como: remunerações mais satisfatórias, liberação para capacitação profissional, convênios saúde. Evidenciou-se que essas condições parecem não ser suficientes para proporcionar satisfação profissional, pois muitas vezes o trabalhador demonstra-se desmotivado com o seu trabalho. Pode-se perceber, a partir dos depoimentos dos sujeitos, que durante o estágio probatório alguns trabalhadores costumam agir como se legitimassem as normas por receio de represálias e, que mediante a estabilidade no emprego parecem favorecer o (des) comprometimento com o trabalho desenvolvido. Essa visão pode contribuir para a priorização de direitos e valores individuais dos trabalhadores, resultando numa “aparente ruptura de uma visão do trabalho da saúde, como um fazer coletivo”^(4:179). **CONCLUSÃO:** Na vivência proporcionada por este estudo percebeu-se que a estabilidade, a remuneração, a carga horária reduzida e a possibilidade de liberação para prosseguir nos estudos motivaram os trabalhadores de enfermagem a fazer parte do quadro de Serviço Público e prestar concurso para o cargo de técnicos administrativos no HU. O significado atribuído à estabilidade parece estar relacionado à segurança de que os trabalhadores serão mantidos na instituição, o que tanto pode favorecer uma atuação profissional reconhecida como ética, com um desempenho responsável e comprometido, quanto a compreensão de que a estabilidade é um privilégio do servidor público, podendo tornar-se um obstáculo ao seu afastamento, mesmo em situações que o trabalhador parece negar o cuidado ao usuário, comprometendo sua atuação como trabalhador. Apesar dos benefícios proporcionados, foi possível perceber que tais vantagens parecem não ser suficientes para motivar o trabalhador, que muitas vezes não demonstra estar suficientemente comprometido com seu trabalho, atribuindo sua desmotivação à ausência de reconhecimento e valorização profissional. A possível mudança no desempenho dos trabalhadores relaciona-se à aquisição de estabilidade, à certeza da impunidade, à cultura institucional e aos seus valores pessoais. **CONTRIBUIÇÕES PARA A ENFERMAGEM:** O servidor público pode ser motivado no contexto das instituições de saúde a partir do desenvolvimento de um

trabalho em equipe; quando este ambiente se mostra harmonioso; favorece a integração entre os trabalhadores; a criação de espaços para o diálogo, no sentido de possibilitar, a cada trabalhador, como parte do coletivo, a expressão de seus pontos de vistas e também, a possibilidade de criticar e ser criticado; de participar das decisões, possibilitando ainda, ampliar suas potencialidades e sentir-se motivado e satisfeito no contexto de trabalho.

DESCRITORES: Enfermagem. Trabalhadores. Setor Público

EIXO TEMÁTICO: Os desafios da ética e da bioética na produção do conhecimento

ÁREA TEMÁTICA: Ética em saúde e enfermagem

REFERÊNCIAS

1. Guimarães AT, Vaghetti HH, Lunardi Filho WD, Gomes GC. Gerenciamento do pessoal de enfermagem com estabilidade no emprego: percepção de enfermeiros. Rev Bras Enferm, 2011, set-out; 64(5):905-11.
2. Azevedo JM, Carvalho V, Gomes MLB. Waleska Paixão: uma biografia a serviço da enfermagem brasileira. Esc Anna Nery Rev Enferm 2009 jan-mar; 13 (1): 31-35
3. Brasil. Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 25 jan. 2012.
4. Silveira RS. A construção moral do trabalhador de saúde como sujeito autônomo e ético. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.
5. Moraes R, Galiazzi M.C. Análise Textual Discursiva. 2 ed. rev. Ijuí: Ed Unijuí; 2011.