

Ingresso qualificado dos trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde de Campinas

Autora: Marilda Aparecida Prune Regi Atauri

Co-autoras: Elisabet Pereira Lelo Nascimento e Viviana Aparecida Lima

Introdução e justificativa

Considerando que a Secretaria Municipal de Saúde tem o compromisso de atender com qualidade e integralidade as necessidades da população, observa-se, ao longo dos anos, o investimento na valorização do trabalhador da saúde, buscando o perfil adequado para as especificidades inerentes às suas diferentes áreas de trabalho. O Concurso Público constitui-se, desde 1988, a forma de ingresso prioritária de profissionais na Prefeitura Municipal de Campinas, sendo a maioria de seu quadro regida pelo regime estatutário. E o remanejamento de pessoal e o Processo Seletivo Interno são práticas que possibilitam a mobilidade dos trabalhadores, dentro da política de motivação e aproveitamento de potencial, permitindo que as necessidades de pessoal sejam preenchidas internamente antes da captação de profissionais no mercado.

Objetivos

Atuar de forma integrada junto à Secretaria de Recursos Humanos na definição de diretrizes e procedimentos que envolvam o ingresso qualificado de servidores da Secretaria de Saúde, por meio de Concurso Público e Processo Seletivo Público. Contribuir com a política de valorização profissional dos trabalhadores da Saúde por meio de mecanismos de movimentação interna de pessoal e acolhimento dos profissionais. Aprimorar o processo de acompanhamento e avaliação de desempenho do trabalhador recém ingressado na Saúde.

Metodologia

A necessidade de recursos humanos é apontada através do dimensionamento realizado em parceria com os distritos de saúde, gerando as vagas a serem preenchidas e a modalidade a ser utilizada para o atendimento da demanda. Essas vagas são trabalhadas e podem ser modificadas durante os processos de remanejamento e seletivo interno e reavaliações das necessidades dos distritos. Após cada reunião de preenchimento de vagas deve ser feito um controle das vagas preenchidas bem como a análise das vagas remanescentes, para posterior reapresentação na próxima reunião, juntamente com outras vagas de possíveis desistentes do processo.

Resultados alcançados

Discussões nas áreas competentes para fornecimento de dados com relação ao perfil da vaga e conteúdo das provas. Adequação das vagas, com sua localização e horários, procurando de forma justa atender às necessidades dos candidatos, que podem “escolher” por ordem de classificação do Concurso Público. Adequação do quadro, motivando e oferecendo oportunidade ao servidor que deseja se deslocar de local e/ou horário. Suprir a necessidade de determinado emprego na estrutura da Secretaria Municipal de Saúde. Adequação do processo e instrumentos de avaliação de acordo com o perfil profissional desejado na Secretaria de Saúde.

Aprendizado com a vivência

Estruturação do processo de “Permuta de Funcionários” possibilitando a movimentação entre pessoas do mesmo cargo segundo critérios pré-estabelecidos, contemplando desejos de mudança, objetivando a readequação profissional e o aspecto motivacional dos funcionários da Secretaria Municipal de Saúde. Avaliação sistematizada da adaptação ao cargo, promovendo ajustes, quando necessário. Qualificação dos processos seletivos realizados, implantando novas abordagens e técnicas avaliativas de conteúdo teórico e relacionadas à análise de perfil, considerando as especificidades dos serviços de saúde. Elaboração de um manual de procedimentos com o detalhamento das modalidades de ingresso já desenvolvidas pela área.

Considerações finais

Os esforços do Departamento de Gestão do Trabalho e Educação na Educação tem sido no sentido de aumentar a cobertura e fixação das equipes multiprofissionais, com objetivo de assegurar a prestação de serviços de saúde de forma adequada e equitativa, de garantindo competências e habilidades essenciais para o desenvolvimento do trabalho, como forma de ampliar e qualificar o desempenho da equipe de profissionais frente aos objetivos definidos. Para tanto, é necessário fortalecer a capacidade de planejamento e gerenciamento de recursos humanos no setor saúde.

Referências bibliográficas

- BRASIL (ministério da saúde). Pacto pela Saúde. Ministério da Saúde, 2007.
- CAMPINAS (município). Secretaria Municipal de Saúde. Departamento de Saúde. Relatório Final “Oficina da Atenção Básica”. Campinas, 2009. (mimeo).
- CAMPINAS (município). Secretaria Municipal de Saúde. Departamento de Saúde. Reorganização da Atenção Básica. Campinas, 2008. (mimeo).
- CAMPINAS (município). Secretaria Municipal de Saúde. Departamento de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde. Área de desenvolvimento. Dimensionamento do Quadro de Pessoal. Campinas, 2008. (mimeo).