

México, 30 a 31 de agosto ,  
1 de setembro de 2023



**XXIII CONGRESSO ALASS 2023**

# GESTIÓN LABORAL EN SALUD: EN BÚSQUEDA DE UNA LUZ AL FINAL DEL TÚNEL

Janete Lima de Castro  
Renata Fonseca Sousa de Oliveira  
Thais Paulo Teixeira Costa  
Rosana Lúcia Alves de Vilar  
Maria Aparecida Dias

# Objetivo

- ✓ Reflexionar sobre la capacidad de gestión del área de la Gestión del Trabajo de las Secretaria de Salud del Brasil teniendo como punto de partida los problemas enfrentados y las acciones desarrolladas para superarlos.

# Contexto

- ✓ La gestión del Sistema Único de Salud en Brasil requiere cada vez más que sus gestores entiendan el área de gestión de recursos humanos como un área multifacética, de difícil gestión y con soluciones complejas que involucran diferentes sectores gubernamentales.

**Dimensão territorial**  8,5 milhões de Km<sup>2</sup>:

26 estados, 1 Distrito Federal y 5.570 municípios, todos com autonomia política, fiscal y administrativa.



**213 milhões de habitantes:**  
42,6% en la Región Sudeste  
27,7% en la Región Nordeste  
14,6% en la Región Sur  
8,0% en la Región Norte  
7,1% en la Región Medio Oeste

# Caminos Metodológicos

investigación documental  
con enfoque cualitativo.



Los documentos estudiados fueron los Trabajos de Conclusión (TCC) del Curso de Especialización en Gestión del Trabajo y de la Educación en Salud, promovido por la UFRN en parceria con el Ministerio de la Salud.

# EL CURSO



# Caminos Metodológicos

Se estudiaron 653 TCCs en el período de septiembre a noviembre de 2020.



Luego, se seleccionaron las propuestas de intervención relacionadas con el campo de la Gestión del Trabajo.

# Caminos Metodológicos

En la etapa de análisis, se utilizó la técnica del análisis temático de contenido propuesta por Minayo. Las propuestas mapeadas se organizaron en las siguientes categorías.



Salud del Trabajador;

Gestión de Proceso de Trabajo;

Plan de Cargos, Carrera y Salarios;

Negociación Colectiva;

Humanización;

Dimensionamiento;

Evaluación de Desempeño;

Política de Gestión de Trabajo;

Gestión de Recursos Humanos.

# ALGUNOS RESULTADOS

# Resultados

- ✓ La Política Estatal de Gestión del Trabajo en Salud no es una prioridad política en el Estado;
- ✓ La SES carece de autonomía en el desarrollo de políticas estatales de gestión laboral;
- ✓ Ausencia de presupuesto, asignación presupuestaria y financiera y déficit de personal;
- ✓ Rotación y Discontinuidad de los profesionales involucrados, interfiriendo con el funcionamiento de los Sectores de Gestión del Trabajo
- ✓ Fragilidad de la comunicación entre los actores involucrados;

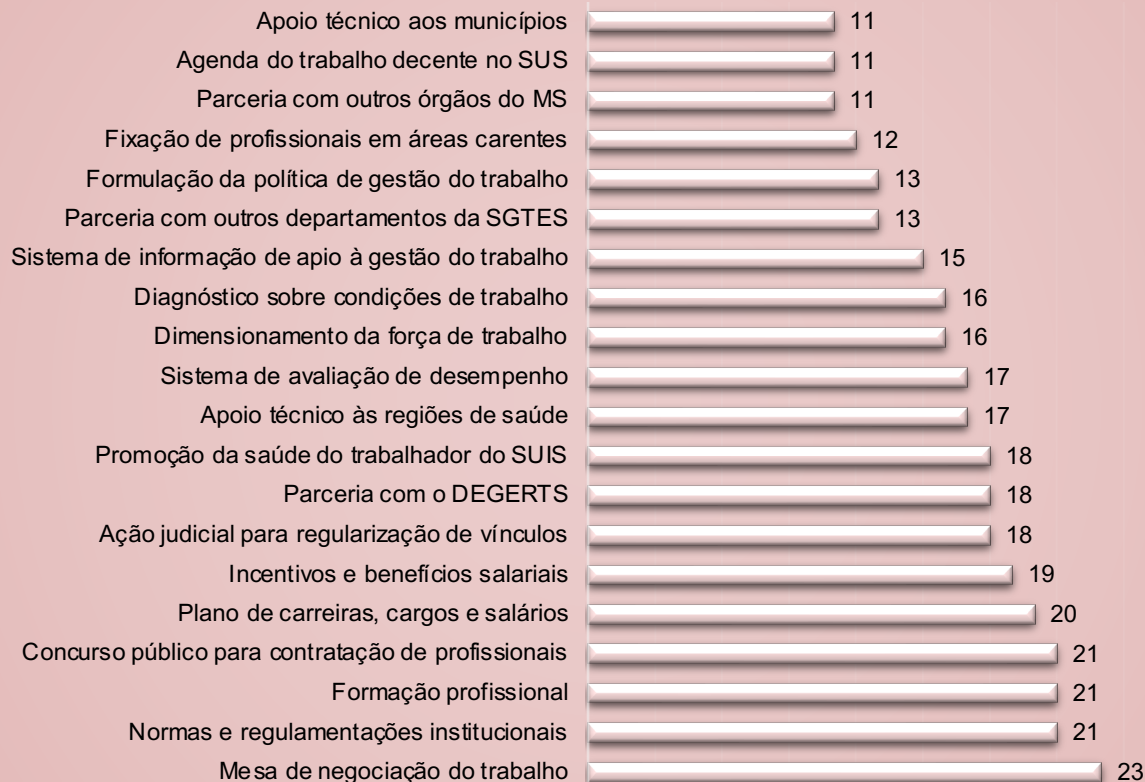
# Resultados

- ✓ Ausencia de un sistema integrado de información de RRHH;
- ✓ Baja integración entre el área que ejecuta el dimensionamiento, las demás áreas de gestión del Departamento de Salud y algunas unidades de salud
- ✓ Los problemas físicos y psicológicos son responsables por los altos índices de ausentismo registrados en la unidad.
- ✓ Los trabajadores se están enfermando no apenas físicamente, sino también psicológicamente;

# Resultados

- ✓ Baja motivación del personal de los servicios de salud, debido a las precarias condiciones laborales y de desarrollo profesional;
- ✓ Insatisfacción generalizada de los trabajadores de la salud con respecto a las formas de contratación y sistemas de remuneración del trabajo en el SUS;
- ✓ En cuanto a la salud de los trabajadores, los encuestados destacaron los problemas físicos y psicológicos que son responsables por los altos índices de ausentismo registrados en la unidad. Los trabajadores se están enfermando no apenas físicamente, sino también psicológicamente.

## Actividades desenvolvidas em nos últimos 5 anos – 2018



# ESTRATÉGIAS/ACCIONES PARA AMPLIAR LA CAPACIDADE DE GESTIÓN DE LOS EQUIPOS DE GTES/RH

## Estratégias/acções para ampliar a capacidade de Gestão de los equipos de GTES/RH

- ✓ Ampliar el debate sobre la regulación del trabajo en salud, asegurando la participación de diferentes actores sociales en la búsqueda de respuestas y estrategias creativas que aseguren la supremacía del interés público sobre los intereses corporativos y privados;
- ✓ Establecer una regulación integral y efectiva del teletrabajo, considerando las condiciones estructurales y preceptos éticos necesarios para su efectividad;

## Estratégias/acções para ampliar a capacidade de Gestão de los equipos de GTES/RH

- ✓ Melhorar el actual sistema de regulación de las profesiones sanitarias, procurando armonizar la regulación actual y orientarla hacia una organización de los ámbitos de ejercicio de las distintas profesiones con el objetivo de satisfacer las necesidades de salud de la población de forma integrada con las políticas sanitarias;
- ✓ Apoyar la regulación de la profesión Sanitarista, mediante ley, como profesión de educación superior, possibilitando su inserción, incluso a través de licitaciones públicas, en los sistemas de salud de la Unión, Estados y Municipios. Reinstaurar la Cámara Reguladora de Profesiones de la Salud a nivel federal;

## Estratégias/acções para ampliar a capacidade de Gestão de los equipos de GTES/RH

- ✓ Desenvolver e promover estudos que apoiem a implementação de sistemas de carreira do SUS como forma de valorar a los trabalhadores de la salud, reduzir a precariedade em el empleo y garantir los derechos laborales para hacer del trabalho em el SUS una opção profesional atrativa, considerando todas as profissões de la salud;
- ✓ Adotar mecanismos de valoración del trabalho y de los trabajadores, assegurando: melhores condições laborais, correspondência entre las demandas de servicios y el personal em toda la red de atención de salud, y procesos de educación y atención permanente de la salud de los trabajadores que aborden la salud mental.

## Estratégias/acções para ampliar a capacidade de Gestão de los equipos de GTES/RH

- ✓ Reimplantar el Sistema Nacional de Negociación Permanente del SUS, con especial atención a la reinstalación de la Mesa Nacional de Negociación Permanente del SUS y promoción de las mesas estatales y municipales;
- ✓ Crear estrategias encaminadas a revisar los aparatos legislativos que afectan directamente el trabajo en salud, comprometiendo sus resultados, como la Ley de Responsabilidad Fiscal, la Ley del Trabajo y la Ley de Subcontratación;

## Estratégias/acções para ampliar a capacidade de Gestão de los equipos de GTES/RH

- ✓ Asegurar recursos financieros para acciones de seguridad y salud de los trabajadores, con énfasis en la vigilancia, promoción y protección de la salud de los trabajadores y la reducción de la morbilidad y mortalidad derivadas de los modelos de desarrollo y procesos productivos de trabajo.
- ✓ Reactivar el Comité Nacional Interinstitucional por la Depreciación del Trabajo en el SUS, con el fin de desarrollar estrategias que reduzcan la precariedad y vulnerabilidad de los trabajadores, incorporando los supuestos del trabajo decente en las políticas relacionadas con el trabajo en salud.

## Estratégias/acções para ampliar a capacidade de Gestão de los equipos de GTES/RH

- ✓ Proponer instrumentos que aseguren la provisión adecuada de trabajadores, fomentando la estructuración de procesos sostenibles de planificación y dimensionamiento de la fuerza laboral de salud.

# Contribuciones/relevancia

- ✓ Esta investigación possibilitó mostrar las fragilidades que se presentan en el escenario de la gestión del trabajo en el SUS, así como también en algunas de las estrategias y acciones propuestas para su superación. Se espera que los resultados de este estudio puedan ayudar a los gestores públicos de salud a mejorar la gobernanza de los sectores responsables por la gestión del trabajo en el SUS.

# Gracias por su atención

## Equipo del Observatorio RHS-UFRN



# Redes sociais del observatorio RH-UFRN



@ObservatorioRHUFRN



/redeobservarh.ufrn



www.observatoriorh.ufrn.br



observatoriorh@ccs.ufrn.br