

**GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO EM TEMPO DE COVID 19:
CONTRATAÇÕES DE PROFISSIONAIS DA SAUDE EM HOSPITAIS
UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS**

Autores:

Discentes:

MIRIANDRIA FELICIANO

RAQUEL FERREIRA MOURA

SANDRA CHIACCHIO CECCARELLI BARBOSA

TIAGO H VARGAS

Docente Orientador:

PROF. DR. ANTONIO SERGIO TORRES PENEDO

Resumo expandido:

A proposta definida pretende auxiliar com projeto de lei, a contratação emergencial de funcionários públicos dos serviços de saúde em situações de pandemia, nos setores de emergência e UTI'S. Em meio a pandemia do COVID 19, o sistema de saúde sofreu um colapso mundial. No Brasil não foi diferente. Falta de leitos de UTI e profissionais especializados, além da dificuldade na contratação, devido à realização de concursos públicos emergenciais. Essa nova realidade apresenta a oportunidade de provar o quão importante é a urgência na reestruturação do Sistema Público de Saúde, principalmente no que diz respeito aos profissionais. A solução escolhida é a criação de um banco de dados de profissionais da área da saúde, constando a especialização e a experiência, que poderá ser acessado por todas as instituições públicas, e, através desse banco de dados a documentação do candidato já entraria nessa plataforma de inscrição para o concurso sendo automaticamente informado do edital e da data da realização da prova on-line. Essa opção foi escolhida pela agilidade e segurança no processo, devido a emergência diante da situação. Foi implementada através de processo seletivo em plataforma específica, com preenchimento de formulário com dados pessoais, de formação e experiência profissional, sendo ranqueados com esses dados. Para cada unidade de hospital universitário federal foi calculado um quantitativo proporcional ao atendimento populacional da comunidade envolvida. Prioritariamente um quantitativo maior de profissionais foram direcionados aos hospitais com maior número de leitos COVID 19

instalados. O prazo para implementação foi calculado inicialmente com contratos de 180 dias prorrogáveis por mais 180 se estendendo em até 24 meses. Governo federal através da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares organizou processos seletivos emergências com características de concurso de títulos e experiências validados pelo Serviço de Gestão de Pessoas de cada unidade de hospital universitário federal com contrato de gestão da EBSEH. Os editais de convocação com vagas e hospitais são publicados no site gov.br, sendo os colaboradores selecionados considerados de funcionários temporários. Profissionais das áreas chamadas de “linhas de frente” são maioria, como médicos e enfermeiros intensivistas, fisioterapeutas e outros com atuação em Unidades de Terapias Intensivas. Profissionais de suporte também foram convocados para unidades hospitalares com corpo clínico com alto índice de contaminação, como na cidade de Manaus por exemplo. Com início em meados de abril de 2021 essas contratações já contabilizam 490 profissionais somente em Uberlândia, estando agora no décimo quarto edital de chamada. São responsáveis por esta implementação toda a estrutura do MEC em conjunto com o Ministério Saúde tendo nas unidades de hospitais universitários federais, as atividades no serviço de gestão de pessoas. Vários recursos foram despendidos nesta solução, sendo os financeiros recursos federais com medidas provisórias e liberação de verbas vinculadas ao uso específico de combate ao COVID 19. Servidores e empregados públicos administrativos e preceptores são as bases de recepção desses novos empregados. Através das inovações tecnológicas elaboradas pelo governo federal desde 2017 com a implantação do SEI – Serviço Eletrônico de Informação que dispensa o uso de papéis e certificações de conferência com original, foi possível a realização desses processos seletivos com abrangência nacional. Totalizando 5 editais com prazos e profissionais distintos foram lançados. As principais parcerias foram Direção e equipes de hospitais universitários federais alinhados com reitorias dessas universidades e gestores de saúde municipais. O município através do gestor da saúde é peça fundamental nesta implementação dessa solução, pois é através dos serviços oferecidos pelo município a sua comunidade e a quantidade de leitos de UTI autorizados pelo Ministério da Saúde que se é calculado o quantitativo de profissionais. A estimativa de custo foi de 10 milhões anuais. Os recursos financeiros foram obtidos através de planos emergências dos fundos de investimento à saúde, recursos SUS. Tendo como benefício a agilidade e a economia por exemplo, de gastos para realização de provas presenciais. A meta do projeto visa uma contratação emergencial ágil, com diversidade de profissionais com experiência em saúde que podem substituir colaboradores que adoeceram e até mesmo vieram a óbito por causa da COVID 19 de forma temporária com custos aos cofres públicos planejados e de prazos fixos. Nesses meses vários hospitais conseguiram oferecer

serviço de suporte de saúde em 40 hospitais em mais de 35 principais cidades no Brasil. Como exemplo trouxemos o panorama em dois desses hospitais universitários federais, sendo um no estado de Mato Grosso do Sul na capital Campo Grande e outro em Minas Gerais na cidade de Uberlândia. O primeiro sendo um hospital com 213 leitos, sendo 10 de UTIs apenas. Com a implementação dos processos seletivos emergenciais de contratação de mão obra e parceria dos municípios e MS para abertura de leitos, foi possível ampliar para 36 leitos no total, aproveitando espaço de outros serviços que foram considerados eletivos (não urgência). Já o segundo hospital HC-UFU também ampliou seus serviços contabilizando 127 leitos UTI COVID 19 sendo mais de 70 enfermarias de tratamento. O acompanhamento dos profissionais é realizado pelo serviço de gestão de pessoas de cada hospital universitário em conjunto com a gestão dos serviços. Avaliações técnicas e de comportamento são feitas por quinzena nos primeiros meses e mensais a partir do terceiro mês de contrato, sendo enviados relatórios através do serviço de desenvolvimento de pessoas. Como sugestão para próximos editais sugere-se também entrevista com o candidato para avaliação comportamental, pois a demissão por não alinhamento com equipe e serviço apresenta o maior índice.