

11/06/2015 - 05:00

## Saúde e ajuste fiscal

Por **Olímpio Bittar**

O ajuste fiscal não pode ser entendido apenas como corte de gastos. Questões como a melhoria da gestão, a coibição do desperdício, aumento da produtividade, o aperfeiçoamento da legislação pública, deveriam fazer parte do rol de medidas para a obtenção das metas do ajuste.

No caso específico dos serviços públicos de saúde é difícil medir o que se gasta com recursos humanos em ações resultantes da não efetividade na sua administração.

A prestação desses serviços é centrada na qualidade e quantidade dos recursos humanos que operam equipamentos e insumos de alto custo, em um ambiente dinâmico e complexo de tomada de decisão. Os gastos com folha de pagamento, encargos e benefícios gira ao redor dos 50% nos hospitais terciários e pode chegar a 70% nos secundários.

### ***A deterioração dos serviços públicos ocorreu pela forma do Estado administrar os recursos humanos***

A deterioração de alguns dos serviços públicos no país ocorreu pela forma arcaica de administração dos recursos humanos pelo Estado, em princípio fortemente resultado da falta de autonomia das instituições públicas e pela má burocracia, onde aspectos como recrutamento, seleção, admissão, capacitação, distribuição de benefícios e demissão são dificultados ou quase impossibilitados, o que leva a gestão amadora, contribuindo para o inchaço da máquina. Este se dá à medida que funcionários se acomodam, deixando de executar ou executando de maneira inadequada as suas tarefas, devendo confirmar que isto acontece mais pelas falhas do sistema do que pela vontade dos profissionais.

Na tentativa de corrigir aquela situação, mas de forma equivocada, concurso público é aberto para um novo grupo que, aos poucos, sem motivação, sem treinamento e reconhecimento tornam-se iguais aos que os antecederam, já que objetivos não são claros, prioridades mudam constantemente, métodos e técnicas de administração e motivação inexistem, chefias são por vezes despreparadas e as poucas avaliações realizadas não atingem os objetivos.

Concursos públicos atraem um grande contingente de candidatos, excetuando-se algumas categorias de saúde (médicos), em serviços de saúde localizados na periferia ou regiões distantes dos grandes centros. Dificilmente provas práticas são possíveis de serem feitas face ao elevado número de concorrentes. Da mesma forma, não são realizadas avaliações mais completas, com entrevistas e testes, que trariam outras informações sobre os mesmos.

O processo de admissão, lento, leva à desistência boa parte dos concursados, certamente os melhores, que encontram colocação no mercado. Nem sempre o treinamento de integração é feito, pois muitos dos responsáveis pela admissão desconhecem a máquina como um todo.

Capacitação pode acontecer com profissionais da linha de frente, como médicos, enfermeiros e biomédicos, em áreas como ambulatório/emergência, diagnóstico/terapêutica e internação clínico-cirúrgica.

Os profissionais da infraestrutura, com metade da força de trabalho da unidade, são esquecidos. Mesmo com a linha de frente preparada, tarefas serão realizadas de maneira imprópria, com falhas ou omissões devido à falta de insumos, equipamentos ou processos inadequados, prejudicando a qualidade e quantidade dos serviços.

Contribui para o panorama negativo a falta de comprometimento com o serviço prestado e com a instituição. A preocupação é com o bem-estar individual, como se somente a instituição tivesse "obrigações" para com o funcionário. A cultura institucional deve ser reconstruída.

O conhecimento global da instituição, das atividades de todos, o entrosamento das equipes são imprescindíveis para o bom andamento dos processos, estes inúmeros - mais de 2.700 diagnósticos - gerando milhares de produtos, mais de 4.000 na Tabela SUS (programas e serviços de promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento e reabilitação).



A eficiência das unidades exige que se dê aos técnicos conhecimentos das funções da administração: planejamento, organização, direção (coordenação e regulação) e avaliação (controle, monitoramento, fiscalização, auditoria). Racionalização das formas de trabalho, uso intensivo de informações e informatização, essenciais. Isto é parte do conjunto de habilidades que permite a humanização.

Facilidade para contratação de professores e empresas de treinamento só será possível com revisão da legislação.

Como saída, a implantação de palestras semanais, a montagem de cursos rápidos, o estímulo à leitura, a discussão de textos técnicos e administrativos, cursos fora da instituição, repassando o conhecimento adquirido quando do retorno, além de entrosamento e disseminação das formas de atuação das diversas áreas. Pesquisa, desenvolvimento e inovação são fundamentais para incentivar a criatividade, desenvolvendo novas formas de trabalho.

Em muitos casos, dever-se-ia reestruturar os órgãos públicos, rever a quantidade dos cargos em comissão, até o quadro ficar do tamanho ideal para as necessidades e, se for o caso, proibir novos concursos. O recrutamento de pessoal interno, hoje proibido pela legislação vigente, pode contribuir para esta adequação.

Terceirização é uma saída para trabalhos em todas as áreas, já que estudos comprovam sua viabilidade e eficiência. Porém, efetiva monitoração dos serviços terceirizados é necessária, não somente para assegurar qualidade, mas também produtividade e custos compatíveis com a eficiência planejada.

Salários inadequados são desmotivadores, mas coibir o crescimento vegetativo da folha de pagamento, como pela promoção por tempo de serviço, deve ser discutido. A estabilidade do servidor é um entrave para manter na ativa somente aqueles que realmente enobrecem a classe.

Métodos inteligentes de avaliação da instituição e profissional, informação robusta, uso da necessária burocracia, podem superar dificuldades, atingir o número adequado de funcionários, praticar uma boa saúde pública, colaborando com o ajuste fiscal, restituindo à sociedade em forma de uma melhor relação custo-benefício, o valor que paga em impostos e taxas. Isto tudo na área de saúde - que tal em outras também?

**Olímpio J. Nogueira V. Bittar é médico especialista em Saúde Pública**