



FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ
CENTRO DE PESQUISAS AGGEU MAGALHÃES
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DO TRABALHO E
EDUCAÇÃO EM SAÚDE



**CAMILLE LEMOS CAVALCANTI WANDERLEY
MARIA DAS DORES SALGUEIRO DA SILVA**

**APRESENTAÇÃO DO PERFIL DA FORÇA
DE TRABALHO NA SECRETARIA DE
ESTADO DA SAÚDE DE ALAGOAS**

RECIFE
2008

Camille Lemos Cavalcanti Wanderley

Maria das Dores Salgueiro da Silva

**Apresentação do Perfil da Força de Trabalho na Secretaria de Estado da Saúde de
Alagoas**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Centro de Pesquisa Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz para a obtenção do título de especialista em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

Orientadora:
Kátia Rejane de Medeiros

Recife

2008

Catálogo na fonte: Biblioteca do Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães

W245a Wanderley, Camille Lemos Cavalcanti.
Apresentação do Perfil da Força de Trabalho na Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas. / Camille Lemos Cavalcanti Wanderley, Maria das Dores Salgueiro da Silva. — Recife: Ed. dos autores, 2008.
24 p.

Monografia (Especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde) – Departamento de Saúde Coletiva, Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz.

Orientadora: Kátia Rejane de Medeiros.

1. Gestão em Saúde. 2. Administração de Recursos Humanos em Saúde. 3. Pessoal de Saúde - organização e administração. 4. Políticas, Planejamento e Administração em Saúde. I. Silva, Maria das Dores Salgueiro da. II. Kátia, Rejane de Medeiros. II. Título.

CDU 331.101.262

Camille Lemos Cavalcanti Wanderley

Maria das Dores Salgueiro da Silva

**Apresentação do Perfil da Força de Trabalho na Secretaria de Estado da Saúde de
Alagoas**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Centro de Pesquisa Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz para a obtenção do título de especialista em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde.

Aprovador em: ____ / ____ / _____

BANCA EXAMINADORA

Ms. Kátia Rejane Medeiros
FIOCRUZ/RECIFE

MS. Cynthia Maria Barboza do Nascimento
SMS Camaragibe

Dedicamos aos nossos familiares e amigos, sempre presentes apoiando-nos e incentivando-nos a concluir esta jornada.

WANDERLEY, Camille Lemos. Silva, Maria das Dores Salgueiro da **Apresentação do Perfil da Força de Trabalho na Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas**. Monografia (Especialização em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde) - Centro de Pesquisa Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz, Recife, 2008.

RESUMO

Estabelecer, gerir uma política de recursos humanos para a saúde tem sido alvo de debates e proposições ao longo dos últimos anos. O Ministério da Saúde, por sua vez, vem realizando, ou financiando pesquisas, oficinas e seminários sobre gestão de recursos humanos, estando em consonância com organismos internacionais (Organização Pan-Americana da Saúde, Organização Mundial de Saúde) que perceberam a máxima importância dos trabalhadores da saúde no desenvolvimento e fortalecimento dos sistemas de saúde pública nos diversos países e regiões. Nesse sentido, a Coordenação Setorial de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas desde 2007, vem desenvolvendo ações de valorização, humanização e educação permanente e percebeu que ainda faltam análises minuciosas sobre o perfil da força de trabalho na referida Secretaria. Assim, o objetivo desse trabalho é apresentar o perfil da força de trabalho na Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas, compreendendo abril de 2009 com 6.799 servidores. Durante a análise dos dados, percebemos que a Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas, aloca prioritariamente sua força de trabalho na assistência direta ao usuário do SUS. Objetivo maior desta Instituição. Outro dado importante, 28,5% de sua força de trabalho estão alocadas em estruturas cuja função primordial é o processo de gestão, porém 65,24% desses servidores que se encontram no nível central possuem nível de escolaridade entre fundamental e médio o que sugere uma dificuldade de compor equipe de análise e estruturação de processos de gestão mais assertivos, indicador este gerado devido a baixa escolaridade desses servidores. Outra característica é o elevado tempo de serviço desses servidores, onde foi possível constatar que 47% desses estão em tempo de se aposentar dentro de 05 anos. Trazendo esse diagnóstico para um outro viés, podemos perceber que os conhecimentos obtidos com o levantamento do perfil do servidor, podem aprimorar a capacidade produtiva desse trabalhador da saúde, procurando definir melhor os padrões de lotação, revendo os processos de educação para a saúde e para os incentivos financeiros adequados de acordo com a Política Nacional de Saúde.

Palavras-chave: gestão do trabalho em saúde, levantamento de perfil, política de recursos humanos em saúde.

WANDERLEY, Camille Lemos. Silva, Maria das Dores Salgueiro da **Apresentação do Perfil da Força de Trabalho na Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas** Monografia (Specialization in Management of Labor and Education in Health) - Research Center Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz, Recife, 2009.

ABSTRACT

Establish, manage a human resources policy for health has been the subject of debates and proposals over the past years. The Ministry of Health, in turn, has been conducting or financing research, workshops and seminars on human resource management, being in line with international organizations (the Pan American Health Organization, World Health Organization) which realized the major importance of health workers in developing and strengthening of public health systems in different countries and regions. In this sense, the Coordination of Sector of Personal Management of the State Secretary of Health of Alagoas since 2007, has been developing actions of appreciation, continuous education and humanization and realized it still lacks comprehensive analysis on the profile of the workforce at the referred Secretary. In this sense, the objective of this work is to present the profile of the workforce in the State Secretary of Health of Alagoas, including in April 2009 with 6799 workers. During data analysis, we noticed that the Secretary of State of Health of Alagoas, primarily allocates its workforce in direct assistance to users of the SUS: The major objective of this institution. Another important fact, 28.5% of its workforce is located on structures whose primary function is the management process, but 65.24% of these workers that are at the central level, have level of education among fundamental and medium, which suggests a difficulty to form a team of analysis and structuring with more assertive management processes, indicator obtained due to low educational level of those workers. Another feature is the long time of service of such workers, which it was possible to state that 47% of these are in time to retire within 05 years. Bringing this diagnosis to another point of view, we can see that the knowledge obtained through the survey of worker profile, can improve the productive capacity of health workers, seeking to define the patterns of stocking by reviewing the processes of health education and adequate financial incentives according to the National Health Policy

Keywords: management of health work, raising profile, human resources policy in health

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO EM SAÚDE	11
3 PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO NA SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE DE ALAGOAS.....	13
4 METODOLOGIA	15
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	16
6 CONCLUSÕES	21
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
ANEXO A - Relação de cargos.....	25

1. INTRODUÇÃO

Estabelecer, gerir uma política de recursos humanos para a saúde tem sido alvo de debates e proposições ao longo dos últimos anos. O Ministério da Saúde, vem realizando ou financiando pesquisas, oficinas e seminários sobre gestão de recursos humanos (BRASIL, 2002; BRASIL, 2003; BRASIL, 2006, BRASIL, 2007) nas últimas décadas, em consonância com organismos internacionais (Organização Pan-Americana da Saúde, Organização Mundial de Saúde) que reafirmam a importância dos trabalhadores da saúde no desenvolvimento e fortalecimento dos sistemas de saúde pública nos diversos países e regiões.

A pesquisa conselho nacional de saúde (2004) apresentou a percepção dos responsáveis estaduais pela gestão do trabalho e da educação na saúde e foi detectado que no item estrutura, a ausência de um sistema de informação adequado ganhou destaque, dentre outras vertentes nesta área. A partir da contextualização da problemática de gestão do trabalho e da educação na saúde, ficou patente a importância de se sensibilizar os gestores estaduais do SUS, sobre a necessidade de implantação de uma nova política que aponte para a superação das insuficiências e dificuldades enfrentadas na área.

A Coordenadoria Setorial de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas, desde 2007, vem desenvolvendo ações de valorização, humanização e educação permanente, entretanto, ainda faltam análises mais detalhadas sobre o perfil da força de trabalho na referida Secretaria.

Assim, o objetivo desse trabalho é apresentar o perfil da força de trabalho na Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas, buscando caracteriza-lo segundo as variáveis: sexo, faixa etária, escolaridade, data de admissão, regime jurídico de contratação, categoria profissional, unidade de lotação e salário. Procurando, também, com esses resultados levantados subsidiar a Secretaria de Estado da Saúde no estabelecimento de parâmetros, para concurso público, e para reestruturação da sua força de trabalho em toda sua essencialidade.

O presente estudo está estruturado a partir de alguns enfoques: no capítulo 2 – Planejamento da Força de Trabalho em Saúde; capítulo 3 – Planejamento da Força de Trabalho na Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas; capítulo 4 – Caminho Metodológico e capítulo 5 – Os resultados encontrados.

Concluindo-se com algumas reflexões sobre o perfil da força de trabalho na Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas, e também são traçadas algumas sugestões para o aprimoramento do mesmo.

2. PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO EM SAÚDE

Desde a institucionalização do Sistema Único de Saúde (SUS), através da Constituição Federal de 1988, quatro pontos sobre gestão têm sido discutido como primordiais para a sua implementação: a descentralização, o financiamento, o controle social e a gestão do trabalho.

Esse último ponto esteve por muito tempo fora do foco dos gestores em saúde:

[Até 1980], a preocupação dos gestores públicos na área de saúde voltava-se para o financiamento e a organização da rede de serviços do SUS. A questão de recursos humanos, ainda que estivesse presente na retórica como fundamental, não se traduziu em foco de atenção vinculado à organização da produção do próprio trabalho na sociedade (CONSELHO NACIONAL DE SECRETARIOS DE SAÚDE CONASS, 2007, p.16).

Essa falta de prioridade em relação a Gestão do Trabalho na Saúde ia de encontro as mudanças que a organização do mundo do trabalho, da economia, da organização política e da sociedade brasileira vivenciaram durante todo o período pós-ditadura (anos 80 e início dos anos 90). A partir da Constituição Federal de 1988, da Lei Orgânica nº. 8.080 da saúde de 1990, das NOB's do SUS, o Brasil entra na agenda global de saúde, com o intuito de superar os problemas relativos à organização dos recursos humanos em saúde.

Esse esforço de reorganização do trabalhado em saúde pode ser, de acordo com Pierantoni et al (2004, p.55), resumido em:

- 1 – Aumentar a cobertura e a fixação das equipes de profissionais para assegurar a prestação de serviços de saúde de forma adequada e equitativa;
- 2 – garantir competências e habilidades chaves para a força de trabalho em saúde;
- 3 – aumentar o desempenho das equipes profissionais diante dos objetivos definidos;
- 4 – fortalecer a capacidade de planejamento e gerenciamento de RH no setor saúde.

Ressaltamos que os trabalhadores do setor Saúde constituem base para a viabilização e implantação dos projetos, das ações e serviços de saúde disponíveis para a população e que a atualização dos avanços tecnológicos não substitui a atuação de um trabalhador de saúde na

função essencial de atendimento àqueles que necessitam de atenção. Desta forma reforçamos que o investimento na Gestão do Trabalho irá influenciar decisivamente na melhoria dos serviços de saúde prestados à população.

Assim, faz-se necessário organizar uma política de Recursos Humanos com uma dimensão estratégica da gestão em saúde, que provoca o estabelecimento de metas e objetivos institucionais e influencia os gestores a usarem como instrumento de gestão e regulação da força de trabalho possibilitando a inclusão desses temas nos planejamentos das várias instâncias da Administração Pública.

Ao planejar a força de trabalho em saúde podemos: definir o quantitativo, o perfil e a composição dos recursos humanos disponíveis. Um outro elemento, estratégico, que surge na gestão de trabalho, é a utilização do e monitoramento e avaliação da força de trabalho, através da instrumentalização do banco de dados. Um sistema de informação bem delineado favorece o fluxo de informação, estabelece um relacionamento dinâmico entre as unidades, encurtando fluxos e favorecendo uma gestão responsável do trabalho em saúde.

3. PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO NA SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE DE ALAGOAS

Em Alagoas, a Coordenadoria Estratégica de Recursos Humanos - COGERH foi criada em 2002, com a edição da lei 6.311 de 30/04/2002, art. 4º que a define na estrutura organizacional da Secretaria Executiva de Saúde do Estado de Alagoas em nível de coordenadoria com a responsabilidade da educação em Saúde. Anteriormente a área de Recursos Humanos era subordinada ao Departamento de Administração, a quem ainda permaneceu como subordinado, até meados do corrente ano, o Departamento de Pessoal – DIPES, responsável pela administração de pessoal.

Como resultado dos esforços conjunto das áreas e da compreensão de um novo governo, em junho de 2007, através da Lei Delegada n. 43 de 01 de junho de 2007 surge a Coordenadoria Setorial de Gestão de Pessoas, englobando a antiga COGERH e o antigo DIPES.

Durante todos esses anos a área de gestão de pessoas trabalhou dissociada do Departamento de Pessoal, gerando distorções que se enquadram nas pesquisas realizadas no Brasil. Nesse ponto, podemos destacar as realizadas pelo CONASS (2004) que mostram as dificuldades com gestão em saúde e estabelecem três áreas críticas: estrutura, gestão e desenvolvimento; e o estudo realizado pela Rede Observatório de Recursos Humanos em Saúde/IMS (2004) que, entre outros pontos, revelou a deficiência na construção de banco de dados dos trabalhadores da saúde, onde a folha de pagamento se revelou como a maior fonte de dados. (ARIAS et al, 2006. p 120-121).

Desafios postos para a Gestão do Trabalho em Saúde precisam ser enfrentados, levando-se em consideração dois referenciais básicos; primeiro a baixa resolutividade dos serviços face ao volume do setor e suas exigências e segundo a fragilidade dos paradigmas para se estruturar um novo modelo de gestão organizacional.

Atualmente a Secretaria de Estado da Saúde possui sobre sua gestão 22 (vinte e duas) unidades de saúde, sendo 10 unidades na grande Maceió e 12 distribuídas pelo interior do Estado. Neste conjunto de estruturas, a SES/AL opera a gestão de sua força de trabalho de forma centralizada. Assim, fica sob responsabilidade direta da SES/AL a gestão da força de trabalho alocada nas unidades sob administração direta e nas unidades municipalizadas.

Para dirimir os problemas originários da necessidade de estruturação dessa nova capacidade gerencial, é necessário a implantação de estratégias de fortalecimento e aproveitamento dos sistemas de informações hoje existentes na realidade da Gestão do Trabalho em Saúde no Estado de Alagoas, buscando novos conceitos e práticas de gestão, dando ênfase a aspectos relacionados à organização do trabalho e como condição básica para o desafio exposto, tornando-se primordial apresentar o perfil da força de trabalho na Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas como etapa inicial deste Processo.

4. METODOLOGIA

A pesquisa teve como área de estudo a Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas, tendo como universo o conjunto de seus servidores. O trabalho teve a duração de 03 meses, com início em junho, e término em agosto de 2009. Foi utilizado como fonte da pesquisa o banco de dados da folha de pagamento da referida Secretaria.

Trata-se de uma pesquisa do tipo exploratório e descritivo, e contempla, no seu processo, a coleta de dados e o levantamento quantitativo. Os dados foram coletados utilizando como base a folha de pagamento de abril de 2009, consentidos através de carta de anuência emitida pelo então Secretário de Estado de Saúde de Alagoas.

O estudo descritivo, por sua vez, exige rigor na sua elaboração, pois tenta obter uma descrição precisa e completa da citação. Mattar (1996, p.10) afirma que deverá ser utilizada a pesquisa descritiva quando o propósito for relatar características de grupos, estimar a proporção de elementos numa população específica, que tenha determinadas características ou comportamentos, e descobrir, ou verificar, a existência de relação entre variáveis.

O levantamento bibliográfico envolveu pesquisas de livros, documentos oficiais e artigos científicos, a fim de esclarecer dúvidas e conceitos, além de obter subsídios para o melhor desenvolvimento da pesquisa.

Com relação à análise estatística, os dados foram tabulados e processados através do software “Epi Info” versão 3.5.1.

Os resultados obtidos no estudo serão divulgados na Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas, para maximizar a importância de ter um sistema de informação em Gestão do Trabalho com dados consistente e atualizados, como também promover alguns encaminhamentos com vistas a contribuir com a consolidação da Política de Gestão do Trabalho e Educação em Saúde no Estado de Alagoas.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas tem um corpo funcional diverso. Este universo é composto por servidores efetivos, contratados por concurso público e regidos pelo Regime Jurídico Único do Estado de Alagoas (Lei n.5247/91), por trabalhadores contratados por vínculo precário, e por trabalhadores regidos pela CLT. Entretanto, a presente pesquisa se concentrou nos servidores efetivos.

Ao se trabalhar com a base de dados de abril de 2009, verificou-se que o corpo funcional da Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas é composto por 6.799 servidores. Desse quantitativo 65,90 % é do sexo feminino e 34,10% do sexo masculino, o que corrobora as observações já registradas por Machado (2002), quando ela afirma que o setor saúde é majoritariamente feminino. **(gráfico I).**

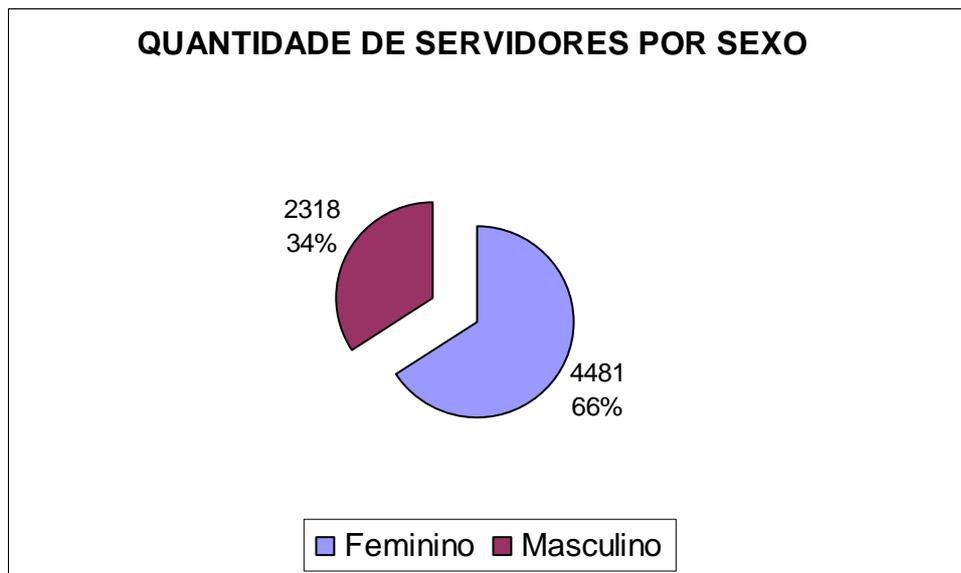


Gráfico I – QUANTIDADE DE SERVIDORES POR SEXO
Fonte: Folha de Pagamento Abr./2009 - SESAU.

O nível de escolaridade dos servidores estão distribuídos da seguinte forma, 36% possuem nível superior completo, 33,6% 2º grau completo e 27,2% 1º grau completo.

Os servidores estão distribuídos em 70 cargos entre o nível fundamental, médio e superior. Concentrando 72,6% da força de trabalho em apenas 10% dos cargos, onde:

CARGOS	PERCENTUAL
Médicos	15%
Assistente de Administração	13,50%
Auxiliar de Serviços Diversos	10%
Atendente de Enfermagem	8,10%
Auxiliar de Enfermagem	14%
Técnico de Enfermagem	7,30%
Enfermeiros	4,60%
Totalizando	72,6%

Observamos então que só a área de enfermagem concentra 34,10% do corpo funcional. E que esse grupo de servidores possui um nível de qualificação concentrado no nível médio e fundamental, o que requer uma ação investigatória em relação ao tempo de serviço desses servidores para que se possa investir no processo de qualificação, buscando possíveis impactos, na melhoria do atendimento a população.

Quando analisada a distribuição sexo por cargos, se constatou que em 10 cargos (Assistente Social, Atendente de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem, Enfermeiro, Nutricionista, Psicólogo, Técnico de Enfermagem, Técnico de Laboratório, Técnico de Recursos Humanos e Técnico de Higiene Dentária) prevalece a presença feminina (concentração $\geq 70\%$), em 04 cargos (Analista de Sistemas, Engenheiro, Vigia e Motorista) prevalece a presença masculina (concentração $\geq 70\%$) e em 06 cargos (Administrador, Artífice, Assistente de Administração, Médico, Odontólogo e Técnico de Contabilidade) a presença masculina e feminina são equivalentes.

Os servidores são contratados em sua maioria, 54% com jornada de trabalho de 30 horas, 34% com 40 horas, 7% com 24 horas e 5% com 20 horas (**gráfico II**).

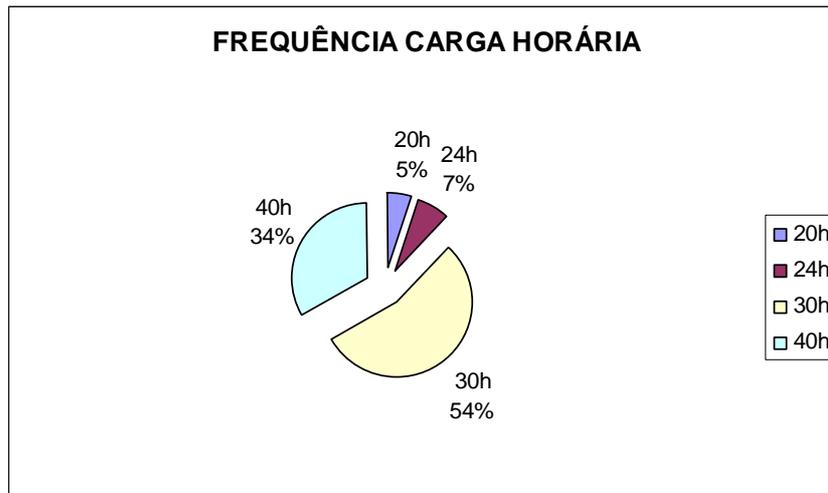


Gráfico II – FREQUÊNCIA CARGA HORÁRIA

Fonte: Folha de Pagamento Abr./2009 - SESAU.

Dos servidores que são contratados com jornada de trabalho de 20 horas semanais, 57% são médicos e 32,5% são Odontólogos; com jornada de trabalho de 24h, 98% são médicos; dos servidores que são contratados com jornada de trabalho de 30 horas, 22,8% são assistentes de administração, 26% auxiliar de enfermagem e 13,5% técnicos de enfermagem e dos servidores que são contratados com jornada de trabalho de 40 horas, 28,10% são auxiliares de serviços diversos, 15,6% são médicos, 12,8% motoristas e 12% são artífices.

A distribuição geográfica dos servidores mostra que os mesmos estão em 51 unidades, distribuídos sob gestão municipal e estadual, existindo uma grande concentração 94,4% dos servidores na SES/AL. Dentre as unidades sob gestão estadual, 28,5% dos servidores estão na Sede da Secretaria de Estado da Saúde, 22,5 % no Hospital Geral do Estado, localizado em Maceió-AL, 8,6% na Unidade de Emergência Dr. Daniel Houly, localizada no município de Arapiraca –AL. E os demais servidores (34,8%) distribuídos nas unidades restantes.

O corpo funcional está concentrado em dois grandes grupos: 43,5% têm menos de 10 anos de tempo de serviço e outros 50,27% têm mais de 20 anos de tempo de serviço. (**Gráfico III**), com distribuição equitativa por sexo. (Gráfico IV)

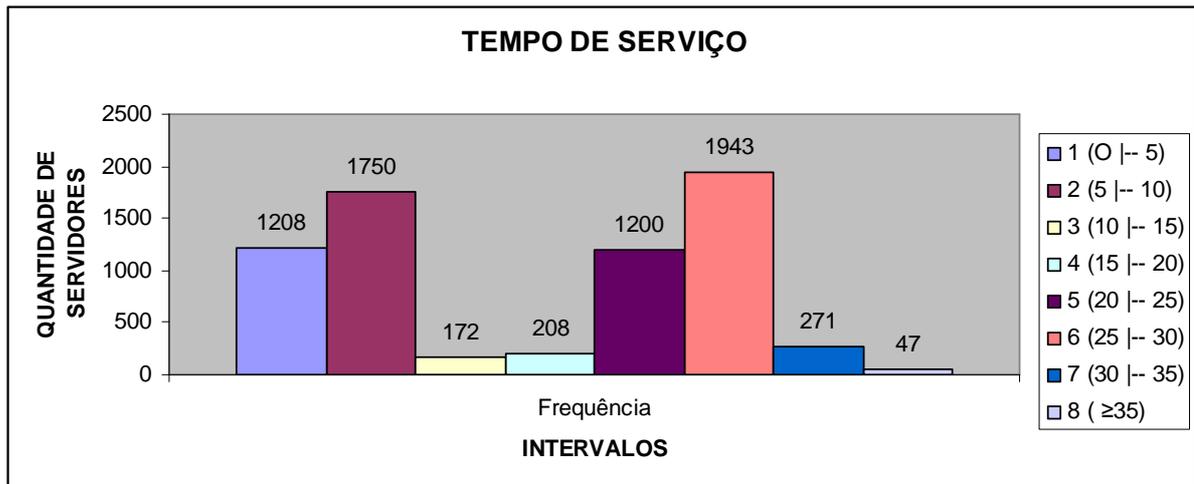


Gráfico III – FREQUÊNCIA TEMPO DE SERVIÇO

Fonte: Folha de Pagamento Abr./2009 - SESAU.

Como vemos no gráfico IV abaixo, há uma concentração de servidores, de ambos os sexos, nas extremidades do gráfico. A faixa até 10 anos de serviço concentra 43% dos servidores de sexo feminino e 44% dos servidores do sexo masculino. A faixa acima de 25 anos de serviço, concentra 34% das mulheres e 31% dos homens. Podemos conjecturar que, entre 2009 e 2014, fazendo uma projeção simples, em torno de 47% do quadro dos servidores da Secretaria de Estado da Saúde, ou já se aposentou ou estará se aposentando.

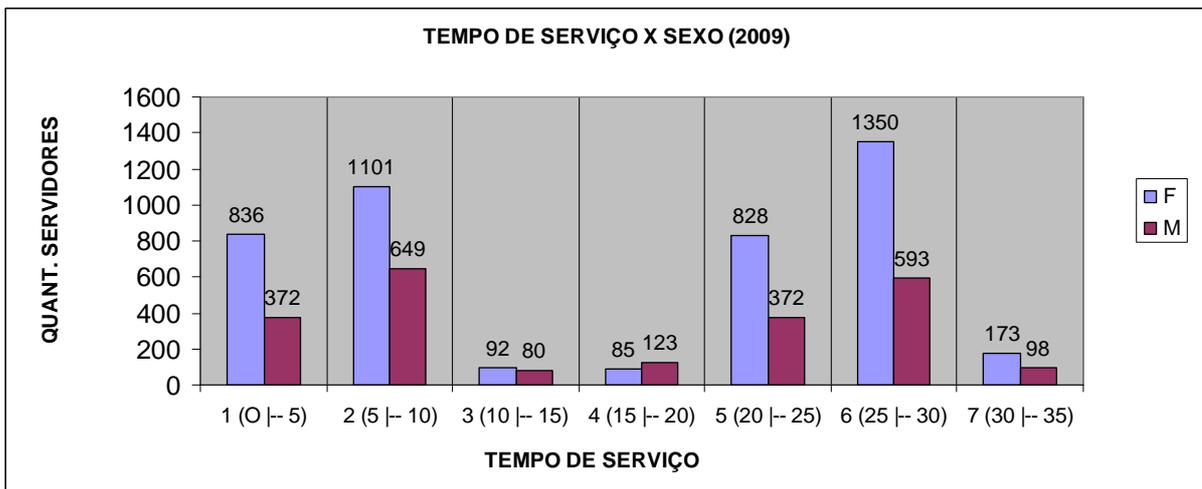


Gráfico IV – SEXO X TEMPO DE SERVIÇO

Fonte: Folha de Pagamento Abr./2009 - SESAU.

Foi possível levantar a massa de salário destinado a SES/AL que representa R\$ 10.759.585,63, porém não foi possível saber o valor dispendido para a força de trabalho que está nos municípios, haja vista não se ter a lotação específica na folha de pagamento da

Secretaria de Estado da Saúde, impossibilitando também saber onde está a maior concentração desses servidores municipalizados.

6. CONCLUSÕES

A Secretaria de Estado da Saúde, com seus quase 7.000 servidores, aloca intensamente sua força de trabalho na assistência direta ao usuário do SUS, o que significa XX%, sobretudo nos seus 22 hospitais sob administração direta da SES/AL. Outro contingente importante de trabalhadores está alocado em unidades básicas de saúde, que foram progressivamente transferidas para os municípios, no processo de municipalização da atenção básica, todavia não foi possível quantificar e detalhar o impacto financeiro desses servidores, fato esse que se deve a pouca clareza de informações na base da folha de pagamento.

Observa-se que a SES/AL desprende relativamente muitos profissionais em atividades propriamente de gestão estadual da saúde o que representa 28,5% de sua força de trabalho que estão alocadas em estruturas cuja função primordial é a dos processos de gestão, porém 65,24% desses servidores, que se encontra no nível central possuem nível de escolaridade entre fundamental e médio o que sugere uma dificuldade de compor equipe de analistas e estruturar processos de gestão mais assertivos, indicador este que pode ser gerado devido a pouca escolaridade desses servidores. Outro agravamento percebido é a dificuldade de consolidar dados referentes à lotação específica na Sede da SES/AL.

Embora a SES/AL possua um grande quadro de pessoal, ele está preferencialmente voltado para a assistência e apenas uma pequena porção fica envolvida com atividades gerenciais e de gestão estadual do SUS. Seria necessário um outro tipo de estudo complementar no sentido de avaliar a adequação deste último contingente de trabalhadores, em termos quantitativos e qualitativos, tendo em vista as tarefas de gestão do SUS.

Outra característica é o elevado tempo de serviço desses servidores, onde se destaca especificamente que 47% desses servidores devem estar se aposentando dentro de 05 anos. Tendo em vista que boa parte do efetivo está ligado diretamente a assistência a população, com serviços essenciais e em sua maioria especializados, é urgente iniciar as discussões sobre as formas de reposição desse grupo de servidores que já está se desvinculando da Secretaria. E esse percentual se eleva para 55% de servidores se aposentando em 05 anos quando realizamos um recorte no nível central da Secretaria.

O diagnóstico da composição dessa força de trabalho sob administração direta da SES/AL torna-se indispensável para a tomada de decisão referente a políticas de gestão de recursos humanos, tais como processos de seleção, por concurso, conforme a Lei,

aprimoramento da legislação pertinente no sentido da agilização de procedimentos de administração de pessoal, entre eles o Plano de Carreiras, Cargos e Salários com salários de mercado para atrair os servidores, entre outros. Trazendo esse diagnóstico para um outro viés, podemos perceber que o conhecimento obtido com o levantamento do perfil do servidor, podemos aprimorar a capacidade produtiva desse trabalhador da saúde, procurando definir melhor os padrões de lotação, revendo os processos de educação e revendo incentivos financeiros.

Outra conquista, com esse estudo, é o início do estabelecimento de uma cultura de trabalho com dados, e não apenas baseada em análises incompletas e “achismos”. É o começo para a uma ação eficaz e qualitativa na busca da qualidade nas atividades da gestão do trabalho na saúde dentro da Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas.

REFERÊNCIAS

ARIAS, M. A. et al. Gestão do Trabalho no SUS. In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **Cadernos RH Saúde, Brasília, DF**, v. 3, n. 1, p. 119-124, mar. 2006.

CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE SAÚDE. **Gestão do Trabalho na Saúde**. Brasília, DF, 2007.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política de recursos humanos em saúde**: seminário internacional. Brasília, DF, 2002.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Observatório de Recursos Humanos em Saúde no Brasil**: estudos e análises. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2003.

BRASIL. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **Cadernos RH Saúde, Brasília, DF**, v. 3, n. 1, p. x-x, mar. 2006.

BRASIL. Constituição (1988). Da Saúde. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 15 jan. 2009.

BRASIL. **Lei 8080 de, 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF, 1990. Disponível em: <<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/lei8080.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2009.

_____. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria n. 198 GM/MS. Brasília: fevereiro de 2004.

_____. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria n. 1996 GM/MS. Brasília: agosto de 2007.

_____. Ministério da Saúde.. **Princípios e Diretrizes para a gestão do trabalho no SUS (NOB/RH-SUS)**. 3. ed. rev. atual. Brasília,, DF, 2005.

BOYD, Harper W. Junior, WESTFALL, Ralph. **Pesquisa mercadológica**: textos e casos. 6 ed. Rio de Janeiro: FGV, 1984.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.

Anexo A – RELAÇÃO DE CARGOS

CARGO	Frequência	Porcentagem
ADMINISTRADOR	32	0,50%
ADVOGADO	1	0,00%
AGRONOMO	2	0,00%
ANALISTA DE SISTEMA	11	0,20%
ARQUITETO	6	0,10%
ARQUIVISTA	1	0,00%
ARTIFICE	283	4,20%
ASSESSOR	14	0,20%
ASSESSOR DE ADMINISTRACAO	44	0,60%
ASSESSOR DE COMUNICACAO	2	0,00%
ASSESSOR ECONOMICO ORCAMENTARIO	1	0,00%
ASSESSOR TECNICO	4	0,10%
ASSISTENTE DE ADMINISTRACAO	916	13,50%
ASSISTENTE SOCIAL	162	2,40%
ASSISTENTE TECNICO DE ASSUNTOS DE SAÚDE	2	0,00%
ATENDENTE DE ENFERMAGEM	553	8,10%
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	960	14,10%
AUXILIAR DE LABORATORIO	41	0,60%
AUXILIAR DE SERVICOS DIVERSOS	679	10,00%
BIBLIOTECARIO	1	0,00%
BIOLOGO	11	0,20%
BIOMEDICO	32	0,50%
BIOQUIMICO	21	0,30%
BROMATOLOGISTA	3	0,00%
CARGO COMISSIONADO	36	0,50%
CONTADOR	8	0,10%
DATILOGRAFO	6	0,10%
DIGITADOR	3	0,00%
ECONOMISTA	12	0,20%
EDUCADOR SOCIAL	4	0,10%
ENCARREGADA DE MANUTENCAO DE EDIFICIO	1	0,00%
ENFERMEIRO	314	4,60%
ENGENHEIRO	12	0,20%
FARMACEUTICO	41	0,60%
FISIOTERAPEUTA	26	0,40%
FONOAUDIOLOGO	1	0,00%
JORNALISTA	2	0,00%
MEDICO	1020	15,00%
MERENDEIRA	1	0,00%
MOTORISTA	298	4,40%
NUTRICIONISTA	69	1,00%

ODONTOLOGO	263	3,90%
OFICIAL DE APOIO TECNICO	1	0,00%
OPER DE EQUIP MED E ASSEM	5	0,10%
OPERADOR DE RAIOS X	1	0,00%
ORIENTADOR EDUCACIONAL *	2	0,00%
PARTEIRA	6	0,10%
PESQ INFORMACOES SOCIAIS	10	0,10%
PROFESSOR	1	0,00%
PROGRAMADOR	1	0,00%
PSICOLOGO	54	0,80%
QUIMICO	4	0,10%
RELACOES PUBLICAS	1	0,00%
SECRETARIO EXECUTIVO	3	0,00%
SOCIOLOGO	1	0,00%
TECNICO DE AGRIMENSURA	1	0,00%
TECNICO DE CONTABILIDADE	30	0,40%
TECNICO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL	3	0,00%
TECNICO DE ENFERMAGEM	498	7,30%
TECNICO DE LABORATORIO	94	1,40%
TECNICO DE PLANEJAMENTO	19	0,30%
TECNICO DE RADIOLOGIA	29	0,40%
TECNICO DE RECURSOS HUMANOS	35	0,50%
TECNICO DE SANEAMENTO	11	0,20%
TECNICO DE SECRETARIADO	1	0,00%
TECNICO HIGIENE DENTARIA	31	0,50%
TECNOLOGO EM BOVINCULTURA	1	0,00%
TELEFONISTA	2	0,00%
VETERINARIO	9	0,10%
VIGIA	46	0,70%
Total	6799	100,00%