

ESCALA DE SERVIÇO COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO DE RADIOLOGIA DA FUNDAÇÃO SANTA CASA DO PARÁ

Doralice Cunha Palheta¹, Adriane da Costa Gonçalves²

1.Psicóloga, Acadêmica do 9º Semestre do Curso de Direito, Especialista Gestão em Saúde pela UFPA; *doracunhasaudepa@yahoo.com.br

2.Professora da SEDUC-PA, Mestre em Educação em Ciências e Matemáticas/UFPA.

Palavras Chave: Escala de serviço; Instrumento; Gestão..

Introdução

A Gestão da força de trabalho nos serviços de saúde está intimamente ligada ao estudo dos processos de produção, bem como, ao que está regulado nas leis, resoluções e decretos pertinentes ao exercício profissional de cada categoria existente na área de saúde. Tal gestão implica na compreensão e avaliação de fatores intervenientes na elaboração das escalas de trabalho destacando o número de funcionários, cargas horárias, turnos, e tempo de funcionamento de cada serviço.

Este trabalho consiste em uma pesquisa documental realizada na Gestão de Pessoas, no que concerne a análise da distribuição da força de trabalho da Gerência de Radiologia-FSCMPA, vislumbrando o contingenciamento dos profissionais, dimensionados através de escalas de serviços, como uma prática de gestão. FISCHER (2003) menciona que tais modelos e esquemas de trabalho adaptados aos interesses da empresa, bem como as necessidades do corpo técnico. No artigo ora apresentado, tomaram-se por amostragem, as escalas de Serviço dos meses de março, abril, maio e junho de 2015, no intuito de analisar o quantitativo de profissionais por cargos, com suas respectivas carga horárias e setor, tendo como objetivo geral, Identificar as inconformidades existentes nas escalas de serviços, as quais dificultam a visualização da força de trabalho efetiva, no intuito de propor estratégias e instrumentos capazes de melhorar a visualização da real necessidade de profissionais por cargo, carga horária, setor e turno.

Resultados e Discussão

Foram compilados dados colhidos das escalas nos meses de março, abril, maio e junho de 2015, os quais apresentaram divergências entre as mesmos com relação ao quantitativo de pessoas, bem como, a disposição dos dados por setor, de modo a dificultar a visualização na distribuição dos profissionais, no que concerne ao quantitativo, cumprimento de carga horária, orientações relacionadas as normas existentes para distribuição da força de Trabalho. Todos os regulamentos e acordos trabalhistas devem ser observados durante a implantação do modelo de escala(ERNST et al, 2004). Destacamos a categoria de Téc. em Enfermagem, como amostragem da escala praticada no mês de Março/2015, a qual apresenta divergências acima mencionadas.

Em contra ponto foi dimensionando e elaborado modelo físico de escala, facilitando a visualização da força de trabalho na Gerência de Radiologia.

Figura 1: Escala de serviço de Téc. Enfermagem

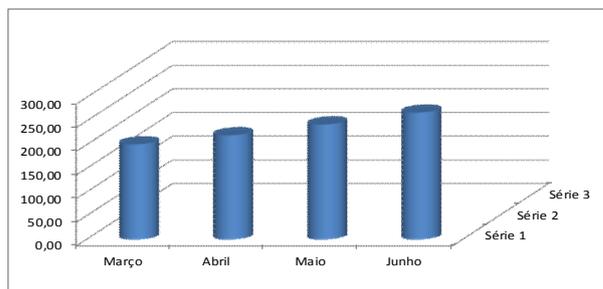


Figura 1: Evolução no quantitativo de Plantões Extras da Gerência de Radiologia.

Diretoria: DART/ Gerência: GDE				Mês: Junho												Ano: 2015																		
SERVIÇOS		DIA		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Tomografia	CAIRO	EF	NO																															
	EF	NO																																
Endoscopia	CAIRO	EF	NO																															
	EF	NO																																
Sobrevivência	CAIRO	EF	NO																															
	EF	NO																																
Ressecadora	CAIRO	EF	NO																															
	EF	NO																																
Ultrassonografia	CAIRO	EF	NO																															
	EF	NO																																

Figura 3: Escala de serviço de Téc. Enfermagem. Proposta pela autora.

Conclusões

A partir dos dados analisados e descritos sistematicamente, verifica-se a real necessidade de uma nova estrutura física de modelo de escala de modo setorial, com as descrições de setores, carga horária compatível com o estabelecido em normativa institucional. A forma apresentada atualmente da força de trabalho da Gerência de Radiologia, dificulta não apenas o gerenciamento de pessoas em seu local de trabalho, mas principalmente o ordenamento de despesas com relação ao excesso de plantões extras nas diversas categoria profissional existentes no setor.

Como proposição inicial, sugerimos conforme figura 3 desse trabalho de pesquisa, um padrão de profissionais, devidamente dimensionados e alocados em cada setor existente, bem como, um modelo de escala condizente com a construção do padrão estabelecido, evitando assim, tão somente um emaranhado de pessoas, dificultando um gerenciamento da força de trabalho, com vista a otimizar os serviços melhor utilizando os seus recursos.

FISCHER, Frida Marina. Trabalho em turnos e noturnos na sociedade 24 horas-São Paulo: Editora Atheneu, 2003.

ERNST, A. T. et al. Staff scheduling and rostering: A review of applications, methods and models. European Journal of Operational Research, vol. 153, p. 3-27, 2004.