

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

Doralice Cunha Palheta<sup>1</sup>, Adriane da Costa Gonçalves<sup>2</sup>

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

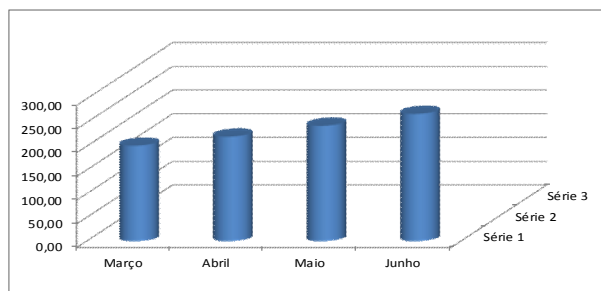


Figura 1: Evolução no quantitativo de Plantões Extras da Gerência de Radiologia.

| Diretoria: DARTO/ Gerência: GORE |       | Mês: Junho |     |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | Ano: 2015 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----------------------------------|-------|------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| SERVIDORES                       |       | DIA        |     |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | DIA       |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Tomografia                       | CAIRO | 1          | 2   | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13        | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|                                  | Y.EUF | G.DIE      | NOR | M | M | M | M | M | M | M | M  | M  | M  | M         | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  |
|                                  | Y.EUF | G.DIE      | NOR | T | T | T | T | T | T | T | T  | T  | T  | T         | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  |    |
| Endoscopia                       | Y.EUF | G.DIE      | NOR | M | M | M | M | M | M | M | M  | M  | M  | M         | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  |    |
|                                  | Y.EUF | G.DIE      | NOR | T | T | T | T | T | T | T | T  | T  | T  | T         | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  |    |
| Sobrevivência                    | Y.EUF | G.DIE      | NOR | D | D | D | D | D | D | D | D  | D  | D  | D         | D  | D  | D  | D  | D  | D  | D  | D  | D  | D  | D  | D  | D  | D  | D  | D  |    |
|                                  | Y.EUF | G.DIE      | NOR | N | N | N | N | N | N | N | N  | N  | N  | N         | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  |    |
|                                  | Y.EUF | G.DIE      | NOR | N | N | N | N | N | N | N | N  | N  | N  | N         | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  | N  |    |
| Ressonância                      | Y.EUF | G.DIE      | NOR | M | M | M | M | M | M | M | M  | M  | M  | M         | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  |    |
|                                  | Y.EUF | G.DIE      | NOR | T | T | T | T | T | T | T | T  | T  | T  | T         | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  |    |
| Ultrassonografia                 | Y.EUF | G.DIE      | NOR | M | M | M | M | M | M | M | M  | M  | M  | M         | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  |    |
|                                  | Y.EUF | G.DIE      | NOR | T | T | T | T | T | T | T | T  | T  | T  | T         | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  |    |
|                                  | Y.EUF | G.DIE      | NOR | M | M | M | M | M | M | M | M  | M  | M  | M         | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  |    |
|                                  | Y.EUF | G.DIE      | NOR | T | T | T | T | T | T | T | T  | T  | T  | T         | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  |    |
|                                  | Y.EUF | G.DIE      | NOR | M | M | M | M | M | M | M | M  | M  | M  | M         | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  | M  |    |
|                                  | Y.EUF | G.DIE      | NOR | T | T | T | T | T | T | T | T  | T  | T  | T         | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  | T  |    |

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.