

# 9ª Conferência Nacional de Saúde

Ministério da Saúde

## Conferência Nacional de Recursos Humanos Para a Saúde

A FUNÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE  
RECURSOS HUMANOS DO INAMPS/MPAS

DATA:

Jose Paranaguá de Santana\*

A FUNÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE  
RECURSOS HUMANOS DO INAMPS/MPAS

... LACS
... 945
DATA: 17 / 8 / 90
CB, 00 / MS

Jose Paranaquá de Santana\*

\* Médico Sanitarista  
Diretor do Departamento de Recursos Humanos e Modernização Administrativa da Direção Geral do INAMPS

BIBLIOTECA	
Ministério da Saúde	
Registro	Aquisição
MF	Doação R\$10,00
Data	e.
/ /	

## 1. INTRODUÇÃO

O conceito de desenvolvimento de recursos humanos (DRH) tem uma abrangência que extrapola o tratamento dado ao termo neste documento, pois considera, além dos aspectos ligados à questão da capacitação ou preparação técnica e científica, aqueles referentes à dinâmica da força de trabalho, à sua inserção institucional e administração.

Não há, portanto, intenção de reduzir a dimensão conceitual do tema, mas, tão somente, a deliberação de tratar os aspectos particulares da política, da estratégia e dos meios de que dispõe o INAMPS para enfrentar os desafios da preparação de recursos humanos adequados ao cumprimento de seus objetivos institucionais.

Por outro lado, ainda que explorando apenas tal aspecto do assunto, não seria correto fazê-lo sem referência ao contexto no qual se inscreve a participação que o INAMPS vem tendo no processo de preparação de pessoal de saúde no País.

O papel tradicional do INAMPS nesta área desdobra-se em três componentes fundamentais:

a) formação de pessoal de nível superior, que corresponde a duas vertentes de atuação: preparação de especialistas em medicina, através dos programas de residência médica, que representam cerca de 25% da oferta anual de vagas no País; apoio ao sistema escolar de graduação das profissões de saúde, através dos programas de estágios curriculares e de internato, com oferta aproximada de 2.700 vagas anuais para graduandos.

b) formação de pessoal de nível médio, que corresponde também a duas linhas de atuação: preparação de auxiliares de enfermagem, através de seis escolas sediadas nas superin-

tendências Regionais do Maranhão, Pernambuco, Bahia, Goiás, Rio de Janeiro e São Paulo; apoio à formação profissionalizante pretendida pelas escolas de 1ª e 2ª graus, através de estágios para cerca de 2.600 estudantes, anualmente.

c) treinamento e aperfeiçoamento do pessoal próprio: linha de ação tradicionalmente desenvolvida pelo sistema de pessoal, através da realização de treinamentos segundo necessidades especificamente identificadas e da promoção de cursos ou estágios, tanto nos serviços próprios do Instituto, como através da liberação dos servidores para tais atividades oferecidas por outras instituições, no país ou no exterior.

A natureza, a diversidade e a dimensão das questões de preparação de recursos humanos adquirem caráter de verdadeiro desafio, quando se considera a composição e o volume de força de trabalho própria do INAMPS. Tal desafio, apresenta proporções ainda mais amplas e complexas ao considerar-se a importância e o compromisso que o INAMPS vem assumindo no processo da Reforma Sanitária Brasileira.

É diante destes parâmetros que deve ser compreendido, no âmbito do INAMPS, o termo DRH, ainda que na abordagem restrita dos aspectos de capacitação de recursos humanos.

## 2. Situação Atual e Linhas de Atuação

A decisão política de valorização da área de DRH no INAMPS se expressou em duas medidas, a primeira tomada logo no início da atual administração e a segunda, em fase final de implementação:

- a) reformulação organizacional do sistema de DRH:
  - criação do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos e Modernização Adminis-

trativa na Direção Geral e das Coordenado-  
rias, nas Superintendências Regionais;

- definição de estrutura racional e funcional-  
mente ágil para as unidades operacionais do  
sistema de DPH;

- criação dos Centros Formadores de Pessoal  
de Nível Médio, a serem implantados a par-  
tir de Escolas de Auxiliares de Enfermagem.

b) descentralização administrativa e disponibi-  
lidade organizatória para dinamização das ati-  
vidades de capacitação.

As linhas de atuação do sistema podem ser agrupa-  
das em duas vertentes: treinamento e aperfeiçoamento dos servido-  
res e preparação de pessoal de saúde. Há outros recortes que per-  
mitiriam agrupar as ações segundo programas, identificando-os se-  
gundo peculiaridades próprias ou de suas clientelas: residência mē-  
dica, estágio curricular e interno, aperfeiçoamento dentro e fó-  
ra do próprio INAMP, treinamento e reciclagem, educação continuā-  
da, capacitação do pessoal estratégico etc. Na abordagem feita a  
seguir, optou-se pela primeira alternativa classificatória.

## 2.1 - Treinamento e Aperfeiçoamento

O emperramento do processo administrativo, mar-  
cado pelo centralismo decorrente das normas vigentes  
para o sistema de pessoal civil da União, bem como a escassez de  
recursos organizatórios, condicionaram, ao longo dos anos, atrofia  
e inércia do sistema de DPH do INAMP.

Tal situação tom suas origens nas mesmas razões  
que levaram ao desprestígio dos serviços públicos junto à popula-  
ção. Se os hospitais e postos de assistência médica do INAMP ti-

veram a sua estrutura e funcionamento relegados a segundo plano, é natural reconhecer-se a precariedade de organização e eficiência dos mecanismos e instrumentos de capacitação de sua força de trabalho.

A reversão dessa situação passa por uma série de medidas e iniciativas que estão sendo levadas a efeito, cuja maturação implica certa latência para o surgimento dos efeitos desejados:

- a) Criação de condições para utilização de toda a capacidade operacional própria do sistema de DRH:
  - sistematização da programação e organização de atividades a serem realizadas;
  - aquisição/produção de materiais e equipamentos de auxílio didático;
  - definição de incentivos ao desempenho das funções de preceptoria, supervisão e coordenação de atividades ou programas de DRH;
  - melhoria das condições e incentivos à pesquisa bibliográfica e à produção científica: reaparelhamento e organização das bibliotecas e criação da Revista do INAMPS.
- b) Definição da política de aperfeiçoamento de pessoal, no país e no exterior: áreas prioritárias, instituições de referência, critérios de seleção e mecanismos para fomento da participação dos servidores em cursos ou estágios de interesse institucional.
- c) Estabelecimento de programas de cooperação técnica em DRH, através de convênios com ins-

tituições de ensino e pesquisa, de modo a criar oportunidades de realização de cursos e/ou estágio em áreas críticas e de interesse do INAMPS.

- d) Fomento à participação de servidores em tais atividades, através da oferta de bolsas de estudo e pagamento de transporte.

O conjunto de medidas citadas, de fácil referência e compreensão, apresenta aspectos de grande complexidade, dada a magnitude e abrangência que implicam pensar e fazer DRH numa instituição com o porte e os compromissos, em termos da configuração atual do sistema nacional de saúde, que tem o INAMPS. Os comentários a seguir alinhados traduzem o significado desta observação.

A mobilização da capacidade operacional do sistema de DRH do Instituto abrange cerca de 120 unidades tecnico-administrativas, situadas na Direção Geral e nas Superintendências Regionais. A superação das práticas institucionais, dependentes de decisões centralizadas requer a qualificação das instâncias regionais e locais, num processo dinâmico em que o movimento de descentralização deve ser sinérgico e não subsequente ao desenvolvimento de tal qualificação. No entanto, a velocidade desse processo apresenta limitações decorrentes de dois fatores fundamentais: as carências materiais e organizacionais que marcam a situação atual da rede assistencial e da malha administrativa do INAMPS, que não podem ser equacionadas no âmbito exclusivo do setor de DRH; a indisposição funcional do pessoal para envolvimento com ações de DRH, dada a tradicional inércia nesta área, aliada à inpropriedade ou inexistência de fatores de valorização, em termos de gratificação ou incentivos ligados ao plano de carreira ou à vida funcional dos servidores.

É imperioso reconhecer, portanto, que a agiliza-

soos atuais de formação de pessoal, em todos os níveis educacionais, está em dissensão com as diretrizes da política setorial de saúde, quando esta se dirige para a universalização e a equidade do direito e acesso aos bens e serviços de saúde.

Reconhecendo a necessidade de melhor alinhamento entre as políticas de saúde e de formação de pessoal, a estratégia adotada considera as seguintes medidas:

a) Adesão efetiva do INAMPS ao projeto larga Escala (Acordo MEC/MS/MPAS/MCT/OPAS):

- inclusão do INAMPS nos projetos já implementados nos estados do Piauí, Rio Grande do Norte, Alagoas e Minas Gerais;

- implementação do projeto, em atuação com MS, MEC, e OPAS, em mais 10 estados; aqui inclui-se a transformação das 6 Escolas de Auxiliares de Enfermagem do INAMPS em Centros de Formação Multiprofissional.

b) Sistematização e intensificação do programa de estágios curriculares de nível médio, através de entendimentos político-institucionais com o MEC, as Secretarias de Educação dos estados e convênios com as escolas.

c) Reformulação operacional dos estágios curriculares de graduação das carreiras de saúde, inclusive o internato, visando contribuir para formação de profissionais mais adequados ao atendimento das necessidades de saúde da maioria da população; a proposta mais abrangente, referente a esta questão específica, é a definição de um programa conjunto, entre os serviços e as escolas, abrangendo toda a rede pública de saúde, de modo a oferecer oportunidade de cumprimento do estágio previsto pe-



la regulamentação oficial dos respectivos cur  
rículos, para todos os estudantes das profis-  
sões de saúde.

Por último, resta referir a questão da prepara-  
ção de especialistas em medicina. Dada a magnitude e a importân-  
cia que a residência médica tem no contexto da pós-graduação na  
área da saúde (bem como no âmbito próprio do INAMPS), faz-se in-  
dispensável a realização de amplo debate, através da Comissão Na-  
cional de Residência Médica, sobre o papel e o compromisso que  
deve ter este mecanismo de formação de especialistas no Brasil,  
em face das transformações propostas para a organização e o fun-  
cionamento dos serviços de saúde no País.

### 3. Comentários Finais

As considerações apresentadas neste documento so-  
bre a função de DRH do INAMPS procuraram situá-la no contexto e  
na dimensão que tem o próprio Instituto na configuração atual do  
sistema nacional de saúde. No entanto, é necessário também anali  
sá-la na perspectiva do reordenamento desse sistema, proposto ho-  
je pelo próprio Governo da Nova República.

Parte muito expressiva da força de trabalho em  
saúde no Brasil está vinculada, direta ou indiretamente, ao siste-  
ma previdenciário, o que decorre do fato dos serviços em que tra-  
balham serem mantidos ou financiados, em maior ou menor extensão,  
com recursos da previdência social. Esta constatação deve ser le-  
vada em conta, como aspecto de capital importância, na definição  
de uma política nacional de recursos humanos em saúde.

No que se refere às questões abordadas neste tra-  
balho, ou seja, o recorte das questões de capacitação de recur-  
sos humanos, a perspectiva a ser adotada deve ter a mesma abran-  
gência, dada a importância da ação financeira e normativa do sis-  
ma previdenciário.

É, assim, nessa perspectiva que se define a função de DRH no INAMPS: interligada e interdependente da função de DRH do setor saúde como um todo.

---

#### Ficha Técnica

- SANTANA, José Paranaguá de. A função de desenvolvimento de recursos humanos no INAMPS/MPAS. p. 7 (mimeo).

"Contribuição para o setor saúde no Brasil. A situação da Categoria Médica".