



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL
FACULDADE DE MEDICINA – FAMED
NÚCLEO DE SAÚDE PÚBLICA – NUSP
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO EM SAÚDE**

Paulo Rozendo da Paixão

**A DESCENTRALIZAÇÃO DO CONHECIMENTO COMO FERRAMENTA PARA
MELHORIA DOS SERVIÇOS DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS –
PROGESP/UNCISAL**

Maceió
2016

Paulo Rozendo da Paixão

**A DESCENTRALIZAÇÃO DO CONHECIMENTO COMO FERRAMENTA PARA
MELHORIA DOS SERVIÇOS DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS –
PROGESP/UNCISAL**

Projeto de Intervenção, apresentado a Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial para obtenção de título de especialista no Programa de Especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, ministrado pela NUSP/FAMED.

Orientadora: Prof.^a Patrícia de Cássia da Silva Bezerra.

Maceió
2016

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central

Bibliotecária Responsável: Janaina Xisto de Barros Lima

- P142d Paixão, Paulo Rozendo da.
A descentralização do conhecimento como ferramenta para melhoria do serviço da Pró-Reitoria de gestão de pessoas – PROGESP- Uncisal / Paulo Rozendo da Paixão. – 2016.
29 f.: il.
- Orientadora: Patrícia de Cássia da Silva Bezerra.
Monografia (Especialização em Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Medicina. Núcleo de Saúde Pública. Maceió, 2017.
- Bibliografia: f. 28-29.
1. Administração de recursos humanos. 2. Gestão do conhecimento. 3. Gestão em saúde. I. Título.
- CDU: 614.253 (813.5)

RESUMO

A ausência de sistemas de informações, de manuais referentes aos serviços e a centralização do poder da informação na PROGESP/UNCISAL, frente à chegada dos novos concursados, demanda a gestão do trabalho pensar em estratégias diante da dificuldade de acesso a informação. Com isso, surge a necessidade de abordar a temática “gestão do conhecimento”, visto que, é de extrema importância manter a qualidade no serviço prestado, considerando que, para atingir esse nível de excelência é condição *sine qua non* que todos os servidores estejam com o mesmo nível de conhecimento. Objetiva-se abordar o conhecimento acerca das atribuições dos diferentes setores que compõe a força de trabalho da pró-reitoria. Propõe-se realizar rodas de conversas, visando atender a servidores, estagiários e jovens aprendizes, lotados na PROGESP. Estes encontros possuem a finalidade de oportunizar discussões acerca dos serviços disponibilizados, resgatar o sentido do trabalho, e (re) pensar os processos de trabalhos. Por fim, como produto final, será criado um blog que facilite o acesso às informações relativas à gestão e o serviço. Espera-se que todas estas ações venham a melhorar e modificar a realidade dos serviços executados por esta pró-reitoria.

Palavras Chaves: Administração de Recursos Humanos; Gestão do Conhecimento; Gestão em Saúde.

ABSTRACT

The large number of demands, huge volume of services, lack of information systems and manuals for service and the centralization of information power in PROGESP / UNCISAL, forward to the arrival of new gazetted, demanded labor management thinking on strategies the difficulty of access to information. With that comes the need to address the theme "knowledge management", since it is of utmost importance to maintain the quality in service, whereas, to achieve this level of excellence is a sine qua non that all servers are with same level of knowledge. It aims to address the knowledge about the functions of the various sectors that make up the workforce of the pro-rector. It is proposed to hold wheels conversations, to meet the: servers, trainees and apprentices, crowded in PROGESP. These meetings have in order to create opportunities discussions about the services provided, to rescue the meaning of work, and (re) think the process works. Finally, create a blog to facilitate access to information concerning the management and service. It is expected that all these actions will improve and modify the reality of the services performed by this pro-rector.

keywords: Human resource Management; Knowledge management; Information management.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Organograma da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	17
--	----

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Cronograma do Projeto de Intervenção.....	22
QUADRO 2 – Orçamento.....	24
QUADRO 3 – Resumo do Plano de Intervenção.....	25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CMPL - Centro de Patologia e Medicina Laboratorial

DesprecarizaSUS - Programa Nacional de Desprecarização do Trabalho no SUS

DN-PCCS-SUS - Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreiras, Cargos e Salários no Sistema Único de Saúde

ECMAL - Escola de Ciências Médicas de Alagoas

FUNGLAF - Fundação de Saúde de Alagoas Governador Lamenha Filho

GC - Gestão do Conhecimento

MNNP-SUS - Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS

NGPA - Núcleo de Gestão de Pessoal Acadêmico

PROGESP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PROGESUS - Programa de Estruturação e Qualificação da Gestão do Trabalho no SUS

RH - Recursos Humanos

SASBEM - Supervisão de Atenção à Saúde e Bem Estar

SESAU - Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas

SGTES - Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde

SUDES - Supervisão de Desenvolvimento de Pessoas

SUMOF - Supervisão de Movimentação Funcional

SUPLAF - Supervisão de Planejamento da Força de Trabalho

SUS - Sistema Único de Saúde

SVO - Serviço de Verificação de Óbitos

UNCISAL - Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas

SUMÁRIO

1. IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO	9
2. INTRODUÇÃO.....	10
3. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	14
3.1 Descrição do Campo Empírico.....	14
3.2 Estrutura Física do Local.....	18
3.3. Perfil da Comunidade Atendida	18
3.4 Dados Norteadores da Pesquisa.....	18
3.5 Situação Problema	19
4. OBJETIVOS.....	19
4.1 Geral	19
4.2 Específicos	19
5. MÉTODO.....	20
5.1 Proposta do Projeto de Intervenção.....	21
5.2 Cronograma	22
5.3 Acompanhamento do Projeto de Intervenção.....	24
5.4 Orçamento	24
6. QUADRO RESUMO	25
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
8. REFERÊNCIAS	28

1. IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO

1.1 Título do Projeto

A Descentralização do conhecimento como ferramenta para melhoria dos serviços da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP.

1.2 Unidade Organizacional

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas.

1.3 Autores do projeto e respectivos cargos

Paulo Rozendo da Paixão, autor do projeto e orientando. Atuava no setor de Aprendizagem Organizacional como Supervisor, no setor de Movimentação de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas na Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas;

Patrícia de Cássia da Silva Bezerra, co-autora e orientadora do projeto, atualmente é Gestora de Desenvolvimento e Educação em Saúde. Responsável pelo Setor de Qualificação do Servidor, Setor de Estágio, Setor de Qualidade de Vida e Setor de Avaliação de Desempenho na Secretaria de Estado da Saúde de Alagoas (SESAU).

1.4 Contatos (e-mail e telefones)

Paulo Rozendo da Paixão; parropaixao@hotmail.com; (82) 9 9935-6939;
Patrícia de Cássia da Silva Bezerra; patriciacsb6@gmail.com; (82) 9 9973-7488.

1.5 Área de Atuação

Tema: Gestão do Trabalho;

Linha de Pesquisa: Sistema de Informação na Gestão do Trabalho.

2. INTRODUÇÃO

O Sistema Único de Saúde (SUS), criado no Brasil em 1988, com a promulgação da nova Constituição Federal, tornou o acesso gratuito à saúde direito de todo cidadão. Esse processo conformou-se em um espaço democrático de frequentes negociações desenvolvidas ao longo de diversas etapas (BRASIL, 2011).

A implantação do Sistema Único de Saúde – SUS, baseado nos princípios da: Universalização do acesso às ações e serviços de saúde; Integralidade da atenção; Descentralização com direção única do sistema e participação popular trouxe em sua premissa, a regionalização, a hierarquização, a descentralização, e a municipalização, uma vez que, antes de 1988, a saúde era responsabilidade de vários ministérios, deixando de ser exclusiva do Poder Executivo Federal e passando a ser administrada por Estados e Municípios (BRASIL, 2009).

O século XX foi um período de grandes transformações, em especial nas áreas: políticas, tecnológicas, econômicas e sociais, que fizeram com que as organizações e suas administrações modificassem sua maneira de atuar (CHIAVENATO, 2010 *apud* CANUTO e RIBEIRO, 2016).

Esse contexto aumentou significativamente o número de trabalhadores e de estabelecimentos de saúde pública e privada. O Brasil no final dos anos 70, contava com apenas 13.133 estabelecimentos de saúde, anos depois, em 1980, já se registravam 18.489, e em 2005, o número aumentou para 67.612 estabelecimentos de saúde de acordo com Batista e Macedo (2008). Ainda de acordo com os autores, essas transformações no cenário de trabalho tem exposto o trabalhador há uma série de desafios e tem exigido cada vez mais do setor de Recursos Humanos (BATISTA e MACEDO, 2008).

A área de Recursos Humanos (RH) no âmbito da saúde pública ganhou força a partir da década de 1970, quando se emponderou enquanto campo de estudos e pesquisas. Na década de 1980, os estudos já apontavam tendências macro do mercado de trabalho, tais como, o assalariamento, o aumento na carga horária de trabalho, o multiemprego, e a força da feminilização no trabalho. Em 1990, os estudos se voltaram para o mercado de trabalho, o mundo do trabalho, e a conformação das profissões da saúde (MACHADO, 2009).

Ainda segundo Machado (2009, p. 1):

“[...] a área de recursos humanos passa a contar com diversos estudos e análises fundamentais para a grande mudança de mentalidade, transformando o acanhado e reduzido mundo dos recursos humanos em gestão do trabalho e da educação”.

Considerando esse contexto dinâmico, o Ministério da Saúde em 2003, resolve criar a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES), no intuito de fomentar, qualificar, valorizar e reconhecer o capital humano presente no SUS. Este fato possibilitou que a gestão de RH, fosse considerada como um setor de nível estratégico. Neste sentido, os direcionamentos das ações priorizaram a dimensão do trabalho, e propiciou formular políticas voltadas para a gestão, formação, qualificação e regulação dos trabalhadores do SUS (MENDONÇA et. al., 2010).

Entende-se por gestão do trabalho, toda ação pensada e desenvolvida em prol dos trabalhadores, com a finalidade de melhorar os serviços oferecidos aos usuários do SUS, e tendo como premissa a fundamental participação desses atores no processo de elaboração e formação dos processos de trabalho. Cabe aqui, mencionar as políticas de mais relevância em gestão do trabalho: Programa Nacional de Desprecarização do Trabalho no SUS (DesprecrizaSUS); Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreiras, Cargos e Salários no Sistema Único de Saúde (DN-PCCS-SUS); Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP-SUS); e Programa de Estruturação e Qualificação da Gestão do Trabalho no SUS (PROGESUS) (GARCIA, 2010).

De acordo com Pierantoni et. al., (2013, p. 68), o “novo” campo de atuação da gestão do trabalho em saúde e do gestor de RH pode ser configurado em um conjunto de atividades que envolvem: o planejamento, a captação, a distribuição e a alocação de pessoas em postos de trabalho, com a qualificação requerida e com medidas que fortaleçam a fixação desses profissionais; a oferta de possibilidades de formação e capacitação que atendam às necessidades de desenvolvimento de competências para atenção à saúde de qualidade; e medidas no campo da regulação do trabalho com interfaces/ intermediações com as corporações profissionais, o mercado educativo e a sociedade.

Conforme já foi dito, o cenário de saúde demanda que as organizações estejam preparadas para lidar com as incertezas inerentes a área, deve-se considerar estratégias que facilitem os processos de trabalhos e que tornem a rotina de trabalho mais flexíveis. É preciso criar estruturas organizacionais e formas de gestão que favoreçam a participação, a integração e a descentralização (CASTRO, VILAR e LIBERALINO, 2012).

Muitos avanços foram necessários para que a Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas (UNCISAL) acompanhasse a evolução do cenário em saúde. Sua história inicia como Escola de Ciências Médicas de Alagoas (ECMAL) em 1968, ofertando apenas o curso de medicina, reconhecido pelo Decreto 73.754, de 06 de março de 1974. Em 1975, surgiu a Fundação de Saúde de Alagoas Governador Lamenha Filho (FUNGLAF) como

mantenedora da ECMAL, agregando à estrutura da Fundação, a Unidade de Emergência Dr. Armando Lages e Hospital Dr. José Carneiro (UNCISAL, 2010).

A Secretaria de Educação do Estado de Alagoas, através da portaria 820/95, em setembro de 1995 homologa a criação dos cursos de Fisioterapia, Fonoaudiologia e Terapia Ocupacional, reconhecidos através das Portarias N° 116/2002; N°21/2003 e N° 20/2003, com a extinção da FUNGLAF em 2000, surge a Fundação Universitária de Ciências da Saúde de Alagoas (UNCISAL), tendo como órgãos de apoio assistenciais os Hospitais Escolas: Portugal Ramalho, Dr. Hélivio Auto, Maternidade Escola Santa Mônica e o Centro de Desenvolvimento de Recursos Humanos em Saúde de Alagoas, atual, Escola Técnica de Saúde Professora Valéria Hora (ETSAL). Em 2003 a UNCISAL é reestruturada por meio da Lei de nº 6.351 e passa a ser composta de Faculdades, Hospitais e Escola Técnica de Saúde Professora Valéria Hora (UNCISAL, 2010).

A estrutura geral da UNCISAL conta ainda, com o Centro de Patologia e Medicina Laboratorial (CMPL); Serviço de Verificação de Óbitos (SVO); e os Centros: Centro de Ciências Integradoras; Centro de Ciências da Saúde; Centro de Tecnologia; e o Centro de Educação à Distância (UNCISAL, 2010).

Após visita de avaliadores externos e homologação de Parecer pelo Conselho Estadual de Educação de Alagoas, em dezembro de 2005, a instituição passa a condição de Universidade, através da Lei nº 6.660 de 28 de dezembro de 2005. (UNCISAL, 2010).

Apesar de seu maior legado ser voltado para educação e profissionalização, a universidade ainda oferece à população alagoana serviços públicos de saúde. Os serviços perpassam as áreas de Enfermagem, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Terapia Ocupacional, e Medicina. Por trás de toda essa estrutura, existem em todas as áreas da universidade, serviços administrativos que dão sustentação para todo desenvolvimento do trabalho na UNCISAL. É a partir dessa demanda que surge a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), pensada especialmente em atender os servidores da UNCISAL.

A PROGESP conta com serviços direcionados para o trabalhador. Sua política está baseada no modelo da gestão estratégica de pessoas, considerando os servidores/docentes e técnicos administrativos como vitais no processo de cumprimento de sua missão e alcance de sua visão institucional, que está ligada diretamente ao fomento das áreas de educação e saúde no estado de Alagoas (UNCISAL, 2015).

Os princípios norteadores das práticas na PROGESP estão baseados nos valores estratégicos da organização e das pessoas. Seus conceitos teóricos/ metodológicos estão

fundamentados na Política Nacional de Humanização do SUS, e no escopo da Gestão por Competência, que compreende o usuário como destinatário dos serviços públicos, além de valorizar os diversos atores do processo de gestão do trabalho na organização (UNCISAL, 2015).

Esse cenário configura-se como um espaço democrático que possibilita uma relação dialógica entre a gestão e todo seu corpo funcional, a fim de alinhar os objetivos da organização e de seu pessoal, promovendo condições de trabalho necessárias para o amadurecimento e aprimoramento técnico. A partir disto, as propostas da PROGESP estão pautadas no planejamento de pessoal, na gestão de competências, na capacitação continuada com bases nas competências, na avaliação de desempenho com foco nas competências, e na valorização do trabalho e do trabalhador (UNCISAL, 2015).

De acordo com os princípios e propostas da PROGESP, evidencia-se a valorização do capital intelectual e de seu potencial conhecimento. Chiavenato (2003, p. 595) afirma que gestão do conhecimento (GC) é “um processo integrado destinado a criar, organizar, disseminar e intensificar o conhecimento para melhorar o desempenho global da organização”.

A promoção da GC dentro da PROGESP emerge da necessidade de disseminar o conhecimento dos diferentes setores de forma sistemática. Atualmente suas demandas perpassam diariamente por um grande volume de processos administrativos, ligações e atendimentos pessoais, além da rotina administrativa do próprio setor. Por este motivo, deve-se pensar em ferramentas de gestão que direcionem e facilitem e os fluxos dos processos de trabalho.

A chegada dos novos servidores, por intermédio do concurso público de 2014, empossados em 2016, corrobora com a necessidade de abordar a GC, sendo de extrema importância manter a qualidade no serviço prestado por todas as supervisões que compõe a PROGESP. Para isso, é imprescindível oportunizar o acesso a informação para todos servidores desta pró-reitoria com vistas a facilitar o tratamento das demandas apresentadas pelos usuários.

A implementação da GC facilita na identificação das competências profissionais que são essenciais para a gestão estratégica, além de favorecer ao aprendizado organizacional. Ações com foco em GC geram vantagens competitivas sustentáveis para organização, pois são construídas, considerando a real necessidade de seus recursos humanos. Alguns recursos são inevitavelmente abordados ao trabalhar GC, destacando a socialização como ferramenta

de disseminação do conhecimento, estimulando o diálogo, a comunicação, e a discussão coletiva sob diversos pontos de vistas, além de proporcionar a integração das equipes, trabalho coletivo e emponderamento do conhecimento (SILVA, 2004).

Considerando este novo paradigma de RH e diante dessa complexidade que é fazer gestão do trabalho, este projeto de intervenção propõe, utilizar-se de uma ferramenta de gestão que facilite a disseminação do conhecimento acerca das atribuições dos diferentes setores que compõe a PROGESP na UNCISAL a partir da GC.

Frente a este contexto, questiona-se, como socializar o conhecimento das atribuições dos diferentes setores que compõe a PROGESP?

3. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Diuturnamente, evidenciam-se casos de intercorrências no acesso as informações relativas à gestão e inerentes ao próprio serviço. Percebe-se um poder de concentração da informação por determinados atores que atuam muitas vezes em cargos de supervisão ou gestão, gerando dependência de informação aos demais atores que compõe a força de trabalho do setor. Problemas que poderiam ser evitados, ou mesmo, terem soluções rápidas, caso esses atores tivessem de forma rápida e fácil acesso as informações.

Corroboram os fatos, da PROGESP não ter concluído ainda o manual de atribuições dos cargos de cada setor, e por não possuir um sistema informatizado que facilite o acesso a todas essas informações.

Tal condição demanda que esses novos servidores conheçam suas atribuições no dia a dia, com o tempo. Considera-se ainda, que cada indivíduo possui um tempo de aprendizagem diferente uns dos outros, isso gera gasto de energia, esforço cognitivo e erros, podendo levar o servidor ao estresse, bem como, predispõe o mesmo a inúmeras frustrações.

Assim como, gera também (re)trabalho para a Supervisão de Movimentação Funcional (SUMOF), que necessita lotar o servidor em determinado setor, e posteriormente relotar, muitas vezes por inadequação do perfil ao cargo. Ação que poderia ser evitada se houvesse a socialização das atribuições de todos os cargos.

3.1 Descrição do Campo Empírico

A PROGESP conta com o apoio de duas assessorias, um Núcleo de Gestão de Pessoal Acadêmico (NGPA) e quatro supervisões. O papel de cada setor é de vital importância para o desenvolvimento da área de gestão de pessoas na Universidade. Por este motivo, torna-se imprescindível o conhecimento sobre as atribuições de cada um delas e suas inter-relações.

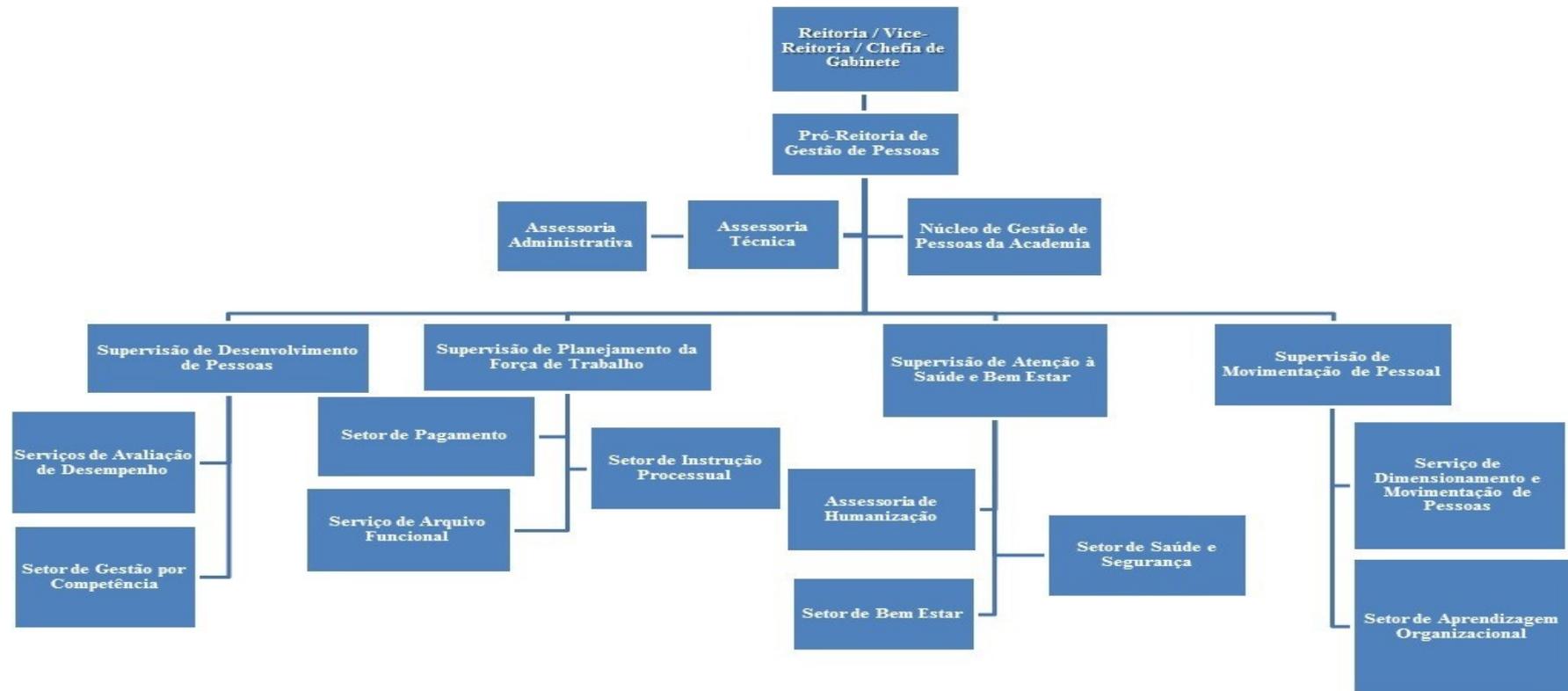
A Assessoria Administrativa e Técnica, ambas dão todo suporte à Pró-Reitora; o NGPA responde por todas as ações de recursos humanos ligados à academia; a Supervisão de Desenvolvimento de Pessoas (SUDES) preocupa-se com: qualificação, progressão de cargos e salários, planejamento, execução e acompanhamento de todas as ações de desenvolvimento de pessoas, bem como, avaliação de desempenho e desenvolvimento de lideranças; a Supervisão de Movimentação Funcional (SUMOF) responsabiliza-se por toda movimentação de pessoal (remanejamento, transferência, lotação, e relotação), dimensionamento e redimensionamento de pessoal, seleção e acompanhamento de menor aprendiz e estagiários; a Supervisão de Planejamento da Força de Trabalho (SUPLAF) acompanha toda vida funcional do servidor desde quando o mesmo se insere no serviço público até aposentar-se, e responsabiliza-se pelo processamento da folha de pagamento da universidade; por fim, a Supervisão de Atenção à Saúde e Bem Estar (SASBEM) responsável por planejar, articular, executar, e acompanhar todas as ações de saúde e segurança do trabalhador, e promoção do bem estar e qualidade de vida no trabalho (UNCISAL, 2016).

Sua força de trabalho conta com um quantitativo de 49 servidores entre o nível médio e superior, 10 estagiários, sendo um de nível médio, e 2 jovens aprendizes. Distribuídos da seguinte maneira: 3 assistentes administrativos e 1 estagiário de administração na recepção do prédio sede; 1 assistente administrativo em cargo de supervisão na assessoria administrativa; 1 assistente administrativo em cargo de supervisão na Assessoria técnica; 1 assistente administrativo em cargo de supervisão, 1 técnico em recursos humanos, e 1 artífice na função de auxiliar administrativo em desvio de cargo no NGPA; 1 psicólogo na função de supervisão, 1 técnico em recursos humanos, 1 assistente administrativo, e 1 estagiário de psicologia na SUDES; 3 técnico em recursos humanos, sendo um na função de supervisão, 2 assistentes administrativos, e 1 estagiário de psicologia na SUMOF; 16 assistentes administrativos, sendo um na função de supervisor e outro na função de segurança no trabalho, 2 estagiário de administração, 1 estagiário de nível médio, e 2 jovens aprendizes na SUPLAF; por fim, a SASBEM composta por 4 psicólogos, sendo um em cargo de supervisão, 4 assistentes administrativos, 1 terapeuta ocupacional em cargo de coordenação, 2 médicos do trabalho, 2 técnicos de enfermagem, 2 enfermeiras do trabalho, 1 engenheiro de segurança, 2

estagiários de medicina, 1 estagiário de enfermagem, e 1 estagiário de terapia ocupacional (UNCISAL, 2016).

Em suma, o papel da PROGESP está voltado a planejar, fomentar, executar, monitorar e avaliar as ações relativas à gestão de pessoas nos diversos âmbitos da UNCISAL, no que tange desde a gestão central (Reitoria, Vice-Reitoria, Chefia de Gabinete e Pró-Reitorias), Unidades Acadêmicas, Unidades Assistenciais e Unidades de Apoio Assistencial, sempre buscando a integração das práticas e a manutenção da coerência e coesão das ações e metas de pessoal.

TABELA 1: organograma da PROGESP



Fonte: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

3.2 Estrutura Física do Local

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP da UNCISAL está situada no 3º andar, localizada no prédio sede da universidade no endereço, Rua Doutor Jorge de Lima. Nº 113. Bairro - Trapiche da Barra, Maceió – AL. 57010-300. Com horário de funcionamento das 08h às 18h de segunda a sexta-feira.

As localizações desses setores estão divididas em: Assessoria administrativa e técnica, NGPA, SUDES, e SUMOF, todas situadas no prédio sede da UNCISAL, já a SUPLAF e a SASBEM, funcionam no prédio da Escola Técnica de Saúde Professora Valéria Hora (ETSAL).

Os setores contam com salas climatizadas e devidamente equipadas com computadores de última geração, internet, impressoras, nobreaks, telefones e cadeiras móveis. Os serviços dispõem de água, café e banheiro aos usuários internos e externos. Ambos os locais, UNCISAL e ETSAL, possuem recepções para atendimento, onde são recebidas as demandas e encaminhadas aos setores competentes.

3.3 Perfil da Comunidade Atendida

O público alvo são trabalhadores da UNCISAL que contemplam: técnicos administrativos, gestores, estagiários e jovens aprendizes lotados na PROGESP.

3.4 Dados Norteadores da Pesquisa

De acordo com a introdução deste trabalho, as Políticas de Gestão de Pessoas da UNCISAL (2015, p. 54) estão “[...] fundamentadas no modelo da gestão estratégica de pessoas, onde os servidores docentes e técnicos administrativos são entendidos como vitais no processo de cumprimento de sua missão e alcance de sua visão institucional”.

Um dos principais pilares da instituição estabelece o reconhecimento da necessidade inequívoca do fomento de práticas de gestão que se fundamentem no aumento do grau de comunicação e contratualização entre os diversos atores envolvidos no processo acadêmico

(gestor, trabalhador, discente, usuário), favorecendo o desenvolvimento de uma gestão democrática e participativa (UNCISAL, 2015).

Esses dados, frente as intercorrências no acesso as informações relativas à gestão e ao serviço; concentração de poder da informação; falta de conclusão do manual de atribuições dos cargos; ausência de sistemas informatizados; e o retrabalho da SUMOF quanto às lotações e relotações dos servidores; fundamentam e demonstram a necessidade de intervenções que tenham o cunho proposto neste projeto.

3.5 Situação Problema

Durante o período de outubro de 2014, a UNCISAL tornou público em especial os editais para concursos de nº 003/2014 para os cargos de nível médio, e o edital de nº 004/2014 para os cargos de nível superior, em conformidade com os termos da Constituição Federal, da Lei Estadual nº 6.436/2003, da Lei Estadual nº 5.247/1991.

Os candidatos aprovados no concurso para os cargos de nível médio tomaram posse em janeiro/2016. Em fevereiro/2016, tomaram posse os candidatos de nível superior. A partir da chegada dos novos concursados, emergiu a necessidade de abordar junto a gestores, supervisores, estagiários, jovens aprendizes, e todo corpo administrativo da pró-reitoria o tema GC, no intuito de consolidar a integração das equipes, ampliar o conhecimento acerca dos diferentes setores da PROGESP, por meio de momentos de discussões sobre o “fazer” de seus próprios processos de trabalhos.

4. OBJETIVOS

4.1 Geral

- ☐ Promover a socialização do conhecimento a cerca das atribuições dos setores que compõem a PROGESP.

4.2 Específicos

- ☐ Sensibilizar os atores que compõem a força de trabalho da PROGESP para que possam aderir à proposta de intervenção;

- ☒ Sistematizar o fluxo de processo de trabalho integrado, abordando a gestão do conhecimento;
- ☒ Criar um blog com vista às discussões sobre os processos de trabalho na PROGESP.

5. MÉTODO

O projeto consistirá na realização de rodas de conversas, a serem promovidas no miniauditório Emil Burihan, situado no térreo do prédio sede. A intervenção possui um cunho qualitativo, pensada para atender a todos os servidores, estagiários e jovens aprendizes lotados na PROGESP. Serão realizados um total de 3 encontros mensais, com duração média de 2h por dia. O comparecimento dos participantes aos encontros dar-se-á por meio de presença espontânea, não podendo ultrapassar o total de 25 pessoas, tendo como quórum mínimo 13 pessoas. A cada encontro as supervisões terão 30min para se apresentar, 30min para construir um mapa estrutural sobre os principais serviços desenvolvidos, 30min para discussão dos processos de trabalho, e 30min destinado aos feedbacks dos participantes, com sugestões de mudanças, visando contribuir e agregar valor a cada setor que se apresenta. A proposta divide-se em três momentos, sendo esses: intervenção; composição dos resultados; e criação de um blog.

A intervenção subdivide-se em: apresentação do autor e dos participantes; aplicação de técnica de sensibilização junto aos participantes do encontro para que possam aderir à proposta; apresentação da etiologia, epistemologia referente a GC e da proposta do projeto. Este momento será destinado a um rodízio de apresentações, onde um setor deverá apresentar o que sabe e conhece sobre o outro setor, e assim sucessivamente.

Ainda neste primeiro encontro, serão abertas as apresentações dos setores, iniciando com as assessorias e NGPA. E em seguida, elaboração do mapa estrutural, discussão e feedback dos participantes quanto as apresentações. Os próximos encontros serão sistematizados e possibilitarão apresentações a respeito do papel, cargos e as atribuições de cada setor, estruturação de um mapa com os serviços desenvolvidos pela supervisão, finalizando sempre com as discussões e feedbacks dos participantes, que promoverá sugestões de mudanças, resgate do sentido do trabalho, e (re)pensar os processos de trabalhos.

A segunda etapa consistirá na composição dos resultados de todos os encontros. Nesta fase serão aproveitados os registros elaborados (mapas estruturais) pelos grupos para que se possam documentar os conhecimentos apresentados ao longo dos encontros, e assim, transformar o conhecimento tácito em conhecimento explícito.

Entende-se por conhecimento tácito, toda experiência adquirida ao longo do tempo, por meio de cultura familiar, trabalho, formação acadêmica, dentre outros. E conhecimento explícito, aquele conhecimento que pode ser sistematizado, organizado, armazenado e padronizado (STEFANOVITZ e NAGANO, 2007).

Por fim, a última etapa está destinada a criação de um blog, onde serão aproveitadas todas as documentações relativas aos conhecimentos registrados e expostos ao longo dos encontros pelos participantes. Esta fase se subdivide em: hospedar e registrar o domínio; parametrizar e configurar a base de dados; definir os requisitos funcionais, escolher e instalar o tema, em seguida postar todo conteúdo no blog e por fim, disponibilizar o mesmo na web.

5.1 Proposta de Projeto de Intervenção

Promover encontros sistematizados com a finalidade de sociabilizar o conhecimento, discutir e (re)pensar os processos de trabalho, e resgatar o sentido do trabalho em cada indivíduo. Posteriormente, criar um blog para que todos os servidores, estagiários, e jovens aprendizes da PROGESP, acessem gratuitamente de forma rápida e fácil todas as informações relativas aos cargos e as atribuições da força de trabalho relativas à gestão de pessoas da UNCISAL.

Quadro 1 - Cronograma do Projeto de Intervenção

PROPOSTA		MESES						
ATIVIDADES	MICROATIVIDADES	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI
INTERVENÇÃO	Apresentação do autor e dos participantes	X						
	Aplicação de técnica de sensibilização junto aos participantes para a aderirem à proposta	X						
	Apresentação da etiologia e epistemologia sobre “gestão do conhecimento” e da proposta do projeto	X						
	Identificação do nível de conhecimento dos novos concursados acerca dos diferentes cargos e atribuições dos setores que compõe a PROGESP	X						
	Apresentação da assessoria técnica, administrativa e NGPA sobre seu papel, cargos, atribuições, e elaboração de mapa estrutural	X						
	Discussão e feedback dos participantes quanto as apresentações das assessorias e NGPA	X						
	Apresentação da SUDES sobre seu papel, cargos, atribuições, e elaboração de mapa estrutural		X					
	Discussão e feedback dos participantes quanto as apresentações da SUDES		X					
	Apresentação da SUMOF sobre seu papel, cargos, atribuições, e elaboração de mapa estrutural		X					
	Discussão e feedback dos participantes quanto as apresentações da SUMOF		X					
Apresentação da SUPLAF sobre seu papel, cargos, atribuições, e elaboração de mapa estrutural			X					

5.2 Acompanhamento do Projeto de Intervenção

Durante as intervenções, os momentos direcionados as construções dos mapas estruturais e os feedbacks dos participantes serão as estratégias de acompanhamento da evolução ou limitação do projeto. A quantidade de acessos ao blog também possibilitará a mensuração dos indicadores, destacando a relevância da ferramenta criada a partir deste projeto.

Quadro 2 – Orçamento

ORÇAMENTO DETALHADO					
DESCRIÇÃO	QUANT.		VALOR UNITÁRIO		VALOR TOTAL
Papel A4 500 fls	1	R\$	17,50	R\$	17,50
Caneta esferográfica	50	R\$	0,70	R\$	35,00
Lápis nº08	50	R\$	0,90	R\$	45,00
Borracha com capa	10	R\$	1,00	R\$	10,00
Tesoura office 17 cm	5	R\$	5,50	R\$	27,50
Apontador	5	R\$	1,00	R\$	5,00
Clips	2	R\$	1,50	R\$	3,00
			Total	⇒	143,00

6. QUADRO RESUMO

Quadro 3 - Resumo do Plano de Intervenção

NÓ CRÍTICO	OPERAÇÃO (PROJETO/AÇÃO)	CRONOGRAMA EXECUÇÃO	RECURSOS NECESSÁRIOS	RESULTADOS ESPERADOS
Desconhecimento das atribuições dos diversos setores que compõem a PROGESP.	Apresentação do autor e dos participantes	Novembro/2016	Diálogo	Fortalecer a gestão participativa; Proporcionar aos trabalhadores da PROGESP a possibilidade de discutir seus processos de trabalhos em um ambiente coletivo; Contribuir para a disseminação do conhecimento acerca das diferentes atribuições que compõem a força de trabalho da PROGESP, para que se possa melhorar e modificar a realidade do serviço.
	Aplicação de técnica de sensibilização			
	Apresentação do conceito temático "GC"			
	Identificação de quais são os conhecimentos dos novos concursados sobre os diferentes cargos e atribuições dos setores que compõem a PROGESP.	Novembro - Janeiro/2016	Papel A4 500 fls; caneta esferográfica; lápiz nº08; borracha com capa; e apontador	
	Construção de mapas estruturais	Novembro - Janeiro/2016		
Identificações das opiniões e sugestões dos participantes frente aos setores	Novembro - Janeiro/2016			

	expostos			
Dificuldade de acesso às informações pertinentes aos processos de trabalho da PROGESP	Composição dos resultados e criação de um blog.	Fevereiro - Maio/2016	Ferramenta de desenvolvimento, hospedagem e domínio de blog: wordpress	Espera-se que os resultados dos encontros subsidiem a criação de um blog, objetivando facilitar o acesso ao conhecimento de forma rápida e fácil, tornando as equipes das supervisões mais independentes e eficientes na eventual falta de algum membro.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este projeto visa contribuir para elaboração de estratégias que facilitem a tomada de decisão dentro dos setores da PROGESP, bem como, para o processo de construção de políticas voltadas à própria gestão, pautadas na educação permanente, com vistas a melhorar e modificar a realidade do serviço.

Espera-se que a intervenção fortaleça a comunicação interna entre os trabalhadores a partir das rodas de conversas e possibilite contribuir na sistematização do fluxo de processo de trabalho. Espera-se ainda, que as intercorrências no acesso as informações relativas à gestão e ao serviço, ausência de sistemas informatizados, concentração de poder da informação e a falta de conclusão do manual de atribuições dos cargos, sejam sanados a partir dos encontros, materiais elaborados, e que a criação do blog facilite o acesso às informações relativas à gestão, discutidas e construídas ao longo dos encontros, para que estas ações modifiquem a realidade dos serviços na PROGESP para melhor atender os clientes internos e externos.

8. REFERÊNCIAS

ALAGOAS. Universidade Estadual De Ciências da Saúde de Alagoas (UNCISAL). **Plano de Desenvolvimento Institucional 2015-2019**. Maceió/Alagoas. Julho, 2015. Disponível em: <http://www.uncisal.edu.br/wp-content/uploads/2011/04/Plano-de-desenvolvimento-institucional-2015-2019-ao-Consu.pdf>. Acesso em: 17 Jul. 2016.

ALAGOAS. Universidade Estadual De Ciências da Saúde de Alagoas (UNCISAL). **Relatório da Folha Mensal de Pagamento**. Supervisão de Planejamento da Força de Trabalho (SUPLAF), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP). Maceió/Alagoas. Agosto, 2016.

ALAGOAS. Universidade Estadual De Ciências da Saúde de Alagoas (UNCISAL). **História da UNCISAL**. Gerência de Tecnologia da Informação (GTIN). Maceió/Alagoas. Agosto, 2010.

BATISTA, M. R. S.; MACEDO, R. A. (ProgeSUS). **Ausência de Estrutura da Gestão do Trabalho e Educação na Saúde nos Municípios de Barra do Corda e Imperatriz – Maranhão**. Recife: Fundação Oswaldo Cruz, p.184-90, 2009. Disponível em: <http://www.cpqam.fiocruz.br/bibpdf/2009batista-mrs.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Secretários de Saúde. **Legislação Estruturante do SUS**. Conselho Nacional de Secretários de Saúde- CONASS. Brasília, 2011. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/para_entender_gestao_sus_v13.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2016.

BRASIL. **SUS Democratiza o Acesso do Cidadão aos Serviços de Saúde**. Portal Brasil. Sistema Único de Saúde. Brasília, 2009. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/saude/2009/11/sus-democratiza-o-acesso-do-cidadao-aos-servicos-de-saude>>. Acesso em: 10 jul. 2016.

CASTRO, J. L. de; VILAR, R. L. A. de; LIBERALINO, F. N. **Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde**. Natal, Rio Grande do Norte: Ed. UFRN, 2012. Disponível em: http://sedis.ufrn.br/bibliotecadigital/site/pdf/Nesc/NESC_Livro2012_WEB.pdf. Acesso em: 15 jul. 2016.

CANUTO, R. de S. L.; RIBEIRO, C. E. C. G. O Papel do Setor de Gestão de Pessoas na Percepção das Demais Áreas de uma Unidade de Saúde de Maceió. **Revist. Port.: Saúde e Sociedade**. Maceió: v. 1, n. 1, p.18-26, abril, 2016. Disponível em: <http://www.seer.ufal.br/index.php/nuspfamed/article/view/2378/1822>. Acesso em: 15 jul. 2016.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração: Uma Visão Abrangente da Moderna Administração das Organizações**. 7 ed. 12ª reimpressão. Rio de Janeiro: Ed. Elsevier, 2003.

GARCIA, A. C. P. **Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde: Uma Reconstrução Histórica e Política**. 169f. Tese de Doutorado. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Instituto de Medicina Social. Observa RH. Estação de Trabalho IMS/UERJ. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: http://www.obsnetims.org.br/uploaded/2_5_2013__0_Gestao_trabalho.pdf. Acesso em: 21 jul. 2016.

MACHADO, M. H. **Gestão do Trabalho Em Saúde**. Dicionário da Educação Profissional em Saúde. Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Fundação Oswaldo Cruz, 2009. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/gestrasau.html>. Acesso em: 22 jul. 2016.

MENDONÇA, M. H. M. de. et. al. Desafios para Gestão do Trabalho a partir de Experiências Exitosas de Expansão da Estratégia de Saúde da Família. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro: v. 15, n. 5, p. 2355-2365, 2010. Disponível em: <http://www6.enasp.fiocruz.br/repositorio/sites/default/files/arquivos/DesafiosGest%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2016.

PIERANTONI, C. R.; VARELLA, T. C.; FRANÇA, T. Recursos Humanos e Gestão do Trabalho em Saúde: da Teoria para a Prática. **Observatório de Recursos Humanos em Saúde no Brasil**. Estudos e Análises. Rio de Janeiro: v. 2, p. 51-80, maio, 2013. Disponível em: http://www.obsnetims.org.br/uploaded/16_5_2013__0_Recursos_Humanos_e_gestao.pdf. Acesso em: 28 jul. 2016.

SILVA, S. L. da. Gestão do conhecimento: uma revisão crítica orientada pela abordagem da criação do conhecimento. **Rev. Ciências da Informação**. Brasília: v. 33, n. 2, p. 14-18 maio/ago. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v33n2/a15v33n2.pdf>. Acesso em: 23 set. 2016.

STEFANOVITZ, J. P.; NAGANO, M. S. Aquisição e Criação de Conhecimento na Indústria de Alta Tecnologia. **Revista Produção Online**. Florianópolis: v. 10, n. 10, p. 1-23, outubro, 2007. Disponível em: <https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/download/87/96>. Acesso em: 18 jul. 2016.