

**Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro**  
**Pró-reitoria de Gestão de Pessoas**  
**Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas**  
**Divisão de Acompanhamento Funcional e Formação Permanente**  
**Sector de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho**

## **RELATÓRIO – 1º ENCONTRO ANUAL DE SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

### **PROJETO: NOVOS SERVIDORES EM FOCO**

#### **1 – INTRODUÇÃO**

A partir da criação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas em dezembro de 2013, foi constituído também o Setor de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho – SAAPT – que recebeu como responsabilidade a coordenação das atividades referentes à Avaliação de Desempenho Anual e a Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório. Desde então, todos os procedimentos relativos a essas atividades foram revistos, novos métodos foram criados e sistematizados.

Referente à Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório foi criado o *Programa de Acompanhamento do Servidor em Estágio Probatório*. Esse programa consistiu na abertura de Processos de Estágio Probatório para cada servidor admitido a partir de 2014; na criação do Plano de Trabalho Individual para o servidor em estágio probatório com o propósito de incentivar o planejamento e a definição de papéis no setor - instrumento de fundamental importância para o posterior preenchimento da avaliação de desempenho do servidor; na criação da Comissão Geral de Estágio Probatório e dos procedimentos para a interposição de recursos conforme a Lei 8.112/90 e, por fim, na criação do **Projeto Novos Servidores em Foco** sobre o qual trataremos nesse relatório.

#### **2 - PROJETO NOVOS SERVIDORES EM FOCO**

A partir de 2018, o Projeto Novos Servidores em Foco prevê o acompanhamento dos servidores (Técnico-Administrativos e Docentes), com as mais diversas lotações e cargos, admitidos a partir de setembro de 2016, em uma série de 3 encontros, realizados 1 a cada ano do estágio probatório. As atividades são realizadas com grupos de aproximadamente 20 servidores.

##### **2.1 - OBJETIVOS DO PROJETO**

O Projeto tem como objetivos fundamentais integrar e estimular os servidores ingressantes na Unirio a atuarem como sujeitos conscientes e propositivos quanto à realidade do trabalho na qual estão inseridos, fomentando ações coletivas em prol da melhoria das condições de trabalho e, conseqüentemente, da qualidade dos serviços prestados.

## **2.2 - SOBRE OS ENCONTROS**

Em 2018 foram realizados 25 encontros e participaram ao todo 248 servidores Técnico-Administrativos e Docentes em estágio probatório. O conteúdo desenvolvido versou sobre: os desafios vivenciados pelos servidores em seu primeiro ano de exercício na UNIRIO, a necessidade da construção de um ambiente ético de trabalho e, por fim, o fortalecimento do servidor público para atuação coletiva em busca de soluções para melhoria dessa realidade.

## **2.3 - RESULTADOS**

O Projeto Novos Servidores em Foco oportunizou um espaço de diálogo para os servidores que narraram os desafios encontrados nos mais variados contextos de trabalho.

É importante destacar que os encontros fomentaram a construção coletiva de soluções para muitos problemas cotidianos, mas outros tantos não são passíveis de serem resolvidos apenas pelos servidores.

Desse modo, considerando o papel do SAAPT enquanto setor que tem como responsabilidade acompanhar e analisar os processos de trabalho compete-nos informar sobre o que foi narrado como obstáculo pelos servidores ingressantes. A maioria destes trabalhadores exerce suas atividades no Hospital Universitário Gaffrée e Guinle, de forma que algumas dificuldades são específicas deste espaço de trabalho e serão sinalizadas como tal. É, no entanto, notável a quantidade de problemas que são experimentados por todos os setores. A compilação destas questões é trazida nos próximos tópicos.

### **2.3.1 PLANEJAMENTO E GESTÃO**

Bastante incidente entre os servidores foi a manifestação da **ausência de debate e participação sobre as decisões tomadas pela alta gestão**, especialmente entre os Técnico-Administrativos. Os trabalhadores se sentem desprestigiados e demandam espaços institucionalizados, nos quais possam participar ativamente do planejamento. Isto é, espaços em que as ações, prioridades e tomadas de decisões possam ser compartilhadas e por meio das quais a exposição de ideias e a troca de informações sejam oportunizadas a todos. Cabe ressaltar que, dos 475 servidores que entraram entre

os anos 2016 e 2018, 436 (92%) são técnicos, dos quais 192 (44%) possuem grau de instrução acima do solicitado ao cargo: 147 (34%), com especialização, 41 (9%) com mestrado e 4 (1%) com doutorado. É uma força de trabalho claramente qualificada e capacitada para contribuir no processo decisório. No que se refere ao HUGG especificamente, o discurso uníssono foi quanto à dificuldade imposta na relação de trabalho por parte da equipe médica com as outras áreas da saúde e a de integrar os diferentes vínculos de trabalho, em especial, RJU e EBSEH. Dentre as categorias de servidores convocadas para os encontros, os médicos foram os mais ausentes.

**Como espaço de produção e compartilhamento de conhecimento, deve a universidade incentivar a convivência horizontal e harmoniosa entre as diversas áreas do saber e dos diferentes vínculos que compõem os seus quadros e combater veementemente os privilégios.**

Destaca-se, ainda, que **78% dos servidores novos já atuaram no serviço público** e podem contribuir sobremaneira com suas experiências, ao partilharem experiências bem sucedidas de outros locais. A gestão precisa estimular a inovação e combater o discurso acomodado que nega e descarta qualquer tentativa de mudança.

Enquanto a instituição não oferece os cursos de capacitação para chefias – já um imperativo -, o planejamento coletivo é o principal aliado dos novos e antigos gestores. Foi comum no discurso dos servidores ingressantes a narrativa da **implementação de práticas na rotina de trabalho cuja execução não atendia de maneira satisfatória a realidade do serviço**. Os trabalhadores informam que não são consultados antes, durante ou depois das novas práticas, sobre a efetividade das propostas. Ao gestor cabe fomentar a cultura do planejamento e, principalmente, da avaliação do planejamento, tanto na área administrativa quanto na área da saúde.

Foi consenso também a necessidade de **manter o diálogo entre os gestores dos diferentes setores** a fim de alinhar as atividades que perpassam as diversas instâncias da universidade. Isto evitaria, inclusive, a sobreposição e a falta de clareza quanto às atribuições de cada setor. Ademais, ficou clara a necessidade de que os gestores reconheçam cotidianamente sua função de atender às requisições da instituição, sendo **facilitadores da articulação intersetorial** e criando canais de comunicação ágeis e eficientes.

Os trabalhadores trouxeram a urgência na **criação de protocolos e manuais** que normatizem as atividades e atribuições dos setores. Esta iniciativa, além de permitir registrar a história do local, é grande aliada na economia dos recursos e de tempo. Permite, ainda, a divulgação ampla das regras e

serve também como guia para os novos trabalhadores e eventuais novos gestores do local. Uma iniciativa mencionada pelos servidores do HUGG é a criação de protocolos para distribuição de medicamentos para evitar o desperdício.

É preciso que a gestão estimule a **isonomia**. Foram constantes os relatos de trabalhadores em estágio probatório que recebem tratamento mais rígido em detrimento dos demais servidores com mais tempo na instituição. Determinados privilégios geram sentimento de injustiça e desmotivação, além de influenciar na imagem do servidor público. Há também a necessidade de **utilização de critérios éticos, transparentes e justos para o atendimento dos usuários dos serviços**, evitando prejuízos à prestação do serviço na assistência médico-hospitalar.

### 2.3.2 INSUMOS E ESTRUTURA FÍSICA

A questão mais mencionada, quase unanimidade, foi, sem dúvidas, **a falta de insumos e a precária estrutura física que interfere, inclusive, nas condições sanitárias mínimas**. No que se refere ao hospital, os servidores citaram enfermarias sem o devido isolamento ou com isolamento deficiente, a convivência cotidiana dos pacientes com pombos, morcegos, moscas, entre outros, limpeza insuficiente e climatização inadequada – há locais sem ar condicionado ou sequer ventilador. Os trabalhadores citaram a falta frequente de materiais mínimos, desde o mais básicos, como luvas, por exemplo, aos mais complexos, o que implica um constante improvisado de insumos no atendimento aos usuários. Para tentar driblar essas carências, é comum que **os trabalhadores se cotizem para comprar os materiais que a instituição deveria fornecer**. Estas são condições com as quais o Hospital **não deveria funcionar** e são de urgente solução. Deve-se realizar um levantamento da estrutura física e material com objetivo de priorizar a resolução dos problemas mais graves e traçar um plano com prazos para resolução das questões remanescentes.

Em outras áreas, há problemas com a rede elétrica antiga, equipamentos arcaicos, climatização inadequada, limpeza insuficiente e falta de bebedouros.

Há também a questão do **espaço físico e problemas de acessibilidade** com equipes inteiras se dividindo em minúsculas e inadequadas salas, como no caso da Fonoaudiologia, Psicologia e Pediatria, enquanto há áreas que “pertencem” informalmente a servidores, o que restringe sua utilização de acordo com a real necessidade dos setores. A cultura patrimonialista deve ser combatida e o levantamento das salas com a redistribuição do espaço para melhor atender a realidade dos serviços é uma das formas de fazê-lo.

Outro ponto importante é a **questão da segurança no entorno do HUGG**. São comuns as histórias de assaltos nas chegadas e saídas do plantão e de insegurança no deslocamento entre os prédios do hospital, especialmente, dos trabalhadores do horário noturno. É necessário o reforço da equipe de vigilância e o estabelecimento de práticas que diminuam as situações de riscos a que os trabalhadores estão submetidos.

### 2.3.3 CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO CONTINUADA

Os servidores recém-chegados solicitaram que haja **um treinamento específico** para seu local de lotação tão logo entrem em exercício. Pediram também que os  **cursos fossem mais divulgados** e que houvesse **maiores possibilidades de inserção em pesquisas e extensões**, haja vista estarmos numa universidade, local privilegiado de construção e disseminação do conhecimento.

Os trabalhadores ainda propuseram **a criação de fóruns e/ou congressos**, nos quais pudessem compartilhar e aprimorar suas práticas.

## 3 – AVALIAÇÃO DA ATIVIDADE

Ao final de cada encontro, solicitamos que os participantes fizessem, anonimamente, a avaliação da atividade, com graduação de Excelente a Ruim e com espaços para comentários e sugestões. A maioria considerou que a atividade foi Excelente ou Ótima (78%) e que permitiu:

1. A oportunidade de trocar experiências, conhecer outros servidores, a realidade de outros setores e ter contato com diferentes ideias frente aos desafios;
2. O resgate da valorização dos servidores, seus compromissos e importância do trabalho para a instituição e;
3. Um canal para o servidor se expressar.

As sugestões serviram para enriquecer a atividade e foram encaminhadas aos setores devidos.

## 4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atividade desenvolvida pelo SAAPT tem servido como um espaço não só de acolhimento, mas também de integração e divulgação dos serviços entre os trabalhadores da universidade. A interação entre os servidores da instituição dos diversos espaços e locais de trabalho tem se mostrado produtiva e tem a potência de render bons frutos aos trabalhadores e, por consequência, à instituição.

Solicitamos, dessa forma, que este relatório – compilado das pontuações e sugestões dos servidores sobre suas condições e relações de trabalho – suscite as mudanças reivindicadas e necessárias para que a instituição mantenha sua excelência.

Setor de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho