



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE (FACE)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO (MPA)

CAROLINA AZEREDO DINIZ

**INFORMAÇÃO DE PESSOAL PARA DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE
TRABALHO: ESTUDO DE CASO DO MINISTÉRIO DA SAÚDE**

Relatório técnico apresentado ao Departamento de Atenção Básica da Secretaria de Atenção à Saúde do Ministério da Saúde(DAB/SAS/MS), como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Administração Pública.

BRASÍLIA-DF
2016

1 INTRODUÇÃO

O processo contínuo de aprimoramento e consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS) contempla a melhoria dos serviços públicos prestados ao cidadão. Assim, o Ministério da Saúde (MS) tem realizado esforços para implementar políticas e estratégias que possam atender aos seus principais objetivos estratégicos, e também melhorar suas práticas de gestão e buscando entregar produtos e serviços que atendam as necessidades dos cidadãos. Nesse contexto, estão sendo realizadas ações para qualificar os processos de trabalho e modernizar as ferramentas de gestão com o intuito de aumentar a eficiência no desenvolvimento das atividades de suas áreas técnicas e atingir os resultados pretendidos, alinhados ao planejamento estratégico desse órgão.

Considerando as pessoas como recursos determinantes para atingir os resultados de uma organização, no setor público a gestão de recursos humanos está se apropriando das diretrizes da gestão estratégica para que seja possível compor o quadro de pessoal com profissionais altamente qualificados que possam fazer frente às ameaças e às oportunidades (PIERANTONI et al, 2011). Assim, o dimensionamento da força de trabalho é o primeiro passo de um processo de planejamento de pessoal de forma qualificada e visa prever quantos profissionais são necessários para desenvolver as atividades relacionadas à área de saúde (VIANNA et al, 2013).

Tendo em vista a necessidade de qualificar o processo de planejamento da força de trabalho e a ausência de uma metodologia própria, o Ministério da Saúde firmou uma parceria com a Universidade de Brasília (UnB), em 2014, para o desenvolvimento de metodologia de dimensionamento da força de trabalho, considerando as suas especificidades. Essa metodologia considera dimensões e variáveis relacionadas às entregas das unidades, às informações de pessoal e ao contexto das áreas. Com o

desenvolvimento dessa metodologia, foi possível verificar que há dificuldades na geração e no controle das informações referentes às informações de pessoal. Conforme a metodologia para definir o quantitativo da força de trabalho adequada foi sendo consolidada, demonstrou-se a necessidade de qualificar o processo de gestão das informações de pessoal prestadas, que serão insumos do processo de dimensionamento, para que seja possível produzir os resultados. Diante disso, é fundamental verificar quais são as práticas de gestão no órgão referentes às informações de pessoal.

2 OBJETIVO DA PESQUISA

Considerando que as informações de pessoal são imprescindíveis para realizar o dimensionamento da força de trabalho no órgão, o objetivo deste estudo foi avaliar como está sendo realizada a administração das informações de pessoal necessárias ao dimensionamento da força de trabalho no Ministério da Saúde. Foram considerados 6 processos: (i) identificação das necessidades de informação; (ii) aquisição da informação; (iii) organização e armazenamento da informação; (iv) desenvolvimento de produtos e serviços de informação; (v) distribuição da informação; e (vi) uso da informação (CHOO, 2006).

3 METODOLOGIA

O estudo realizado foi predominantemente descritivo – o qual visa descrever as características de um fenômeno – com uma abordagem qualitativa, tendo em vista que é uma forma apropriada para entender a natureza de um fenômeno social (RICHARDSON, 2011). A pesquisa realizada refere-se a um estudo de caso em órgão

público e, quanto ao delineamento, a pesquisa realizada é do tipo exploratória descritiva, que tem como finalidade descobrir a frequência que ocorre um fenômeno, sua relação e sua conexão com outros fenômenos, sua natureza e suas características (CERVO, 1996), conforme o principal objetivo deste estudo.

Essa pesquisa se atém ao período de 2014 a 2016 da Administração Pública, no âmbito federal, sendo seu recorte transversal, e evidencia aspectos referentes às informações de pessoal para o dimensionamento da força de trabalho. O universo de pesquisa foi o Ministério da Saúde, que desenvolveu, por meio de coprodução com a Universidade de Brasília, uma metodologia própria para dimensionar a força de trabalho de suas unidades. Esta pesquisa trabalhou somente com as informações referentes a servidores desse órgão. Os procedimentos metodológicos e a caracterização deste estudo para alcançar os resultados propostos estão relacionados no quadro a seguir.

Quadro 1 – Procedimentos metodológicos do estudo

Caracterização e tipologia do estudo	Método	Estudo de caso
	Abordagem	Qualitativa
	Delineamento	Exploratória descritiva
	Recorte	Transversal
Procedimentos adotados	Instrumentos	Roteiros de entrevista semiestruturados (Instrumentos nº1 e 2).
	Fontes de informação/ Participantes da pesquisa	Documentos da instituição; Especialistas; Gestores de técnicos do MS.
	Procedimentos de coleta	Pesquisa documental; Entrevistas.
	Procedimento de análise	Análise de conteúdo.

Fonte: elaborado pela autora.

Para a realização desta pesquisa, optou-se pela coleta de dados a partir de 3 amostras principais, conforme Flick (2009), que afirma que a amostragem na pesquisa com abordagem qualitativa deve ter como foco estabelecer uma gama de casos, materiais ou eventos intencionalmente escolhidos e alcançar exemplos de estudos

empíricos a partir dos quais seja possível estudar um determinado fenômeno. Para definir a amostra dos participantes das entrevistas realizadas neste estudo foi utilizada uma amostra intencional.

A primeira amostra foi composta por documentos relacionados ao Projeto de Dimensionamento da Força de Trabalho do Ministério da Saúde, obtida por levantamento intencional dessas informações. Foram considerados todos os documentos desse Projeto disponibilizados pela organização, totalizando 60 documentos.

A segunda amostra, denominada “especialistas em dimensionamento”, foi formada por pesquisadores da UnB que atuam no projeto de dimensionamento e uma servidora pública do Ministério da Saúde que faz parte do Comitê Técnico de Acompanhamento do Projeto de Pesquisa de Dimensionamento da Força de Trabalho, totalizando 5 participantes. Foram realizadas duas entrevistas coletivas com roteiro semiestruturado, além de subsidiar as entrevistas com as pessoas chave da organização, conforme a composição da amostra especificada a seguir. Essas entrevistas foram realizadas nos meses de julho e agosto de 2016, sendo que a primeira entrevista foi realizada com 3 especialistas em dimensionamento e a segunda com 2.

A terceira amostra foi constituída por pessoas chave da organização pesquisada envolvidas na gestão das informações dos dados de pessoal, que atuam na Coordenação Geral de Gestão de Pessoas do MS, totalizando 5 gestores. Foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado com 5 gestores nos meses de outubro e novembro de 2016, totalizando 3 entrevistas – duas com 2 participantes e uma com 1 participante.

Para viabilizar a realização deste estudo, foram desenvolvidos 2 instrumentos de pesquisa com roteiro semiestruturado, denominados Instrumento nº 1 e Instrumento nº 2, que consistem em roteiros semiestruturados compostos por itens para orientar a pesquisadora durante as entrevistas realizadas. Tendo em vista que a pesquisa foi

fundamentada no modelo de administração da informação proposto por Choo (2006), os roteiros foram orientados para identificar práticas relacionadas ao objeto deste estudo no Ministério da Saúde.

A coleta das informações para este estudo foi realizada no período de 04 de julho a 04 de novembro de 2016. A análise das informações levantadas nas entrevistas foi realizada a partir da análise do conteúdo integral, com base na metodologia proposta por Bardin (1977).

O conteúdo das entrevistas foi analisado buscando identificar a adoção, ou não, de práticas de gestão das informações de pessoal necessárias ao dimensionamento no MS, classificando-as de acordo com os 6 processos do modelo de administração da informação proposto por Choo (2006), que foram utilizados como base para criar as categorias de análise desses conteúdos.

Os critérios utilizados para gerar os resultados, confirmando a adoção de práticas de gestão das informações de pessoal para o dimensionamento na organização em relação a cada categoria, conforme o modelo adotado, foram:

Quadro 2 - Critérios utilizados para identificar a presença de práticas de gestão das informações de pessoal para o dimensionamento

FORAM ENCONTRADAS PRÁTICAS DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO DE PESSOAL PARA O DFT?	CRITÉRIOS
Sim	1. Quando é identificada a adoção de práticas na organização por pelo menos duas das fontes de informação (evidências nos documentos do projeto, nas entrevistas com os especialistas em dimensionamento ou com os gestores das informações de pessoal no MS).
Não	1. Quando há manifestação ou evidência de que a prática não é adotada pela organização. 2. Quando não foram encontradas manifestações ou evidências em nenhuma das fontes de informação sobre a adoção das práticas.
Parcialmente	1. Quando é identificada a adoção de práticas na

	organização por uma das fontes de informação (evidências nos documentos do projeto, nas entrevistas com os especialistas em dimensionamento ou com os gestores das informações de pessoal no MS).
--	---

Fonte: elaborado pela autora

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A apresentação das práticas encontradas no MS foi feita de acordo com as categorias criadas, com base no processo de administração da informação proposto por Choo (2006): identificação das necessidades de informação; aquisição da informação; organização e armazenamento da informação; produtos e serviços de informação; distribuição da informação e uso da informação.

De acordo com os achados deste estudo, constatou-se que há 13 práticas implementadas pela organização, 6 que ainda não foram implementadas e que nenhuma prática foi implementada parcialmente, considerando os critérios utilizados para este estudo. O único processo que teve todas as práticas adotadas pela organização foi o de identificação das necessidades de informação e o que não teve nenhuma prática adotada foi o de distribuição da informação.

Quadro 3 - Resultado final das práticas encontradas no processo de administração das informações de pessoal para o dimensionamento

CATEGORIAS	RESULTADOS		
	Práticas implementadas	Práticas não implementadas	Práticas implementadas parcialmente
1. Identificação das necessidades de informação	3	0	0
2. Aquisição da informação	5	1	0
3. Organização e armazenamento da informação	3	1	0

4. Produtos e serviços de informação	1	1	0
5. Distribuição da informação	0	2	0
6. Uso da informação	1	1	0
TOTAL	13	6	0

Fonte: elaborado pela autora.

5 CONCLUSÃO

Ainda que tenham sido encontradas práticas de gestão da informação já implementadas no órgão, foi verificado que há diversos problemas quanto à gestão das informações de pessoal como, por exemplo, a distribuição da informação demonstra fragilidades e há limitações para implementar melhorias relacionadas ao desenvolvimento de sistemas informatizados.

Este estudo pode auxiliar o Ministério da Saúde na organização e gestão das informações de pessoal e contribuir para que esse processo seja melhorado, assim como, a prestação dos serviços pela área de gestão de pessoas, além de fortalecer as práticas e os resultados da organização.

A partir do estudo realizado, recomenda-se que a organização estabeleça um processo de gestão das informações de pessoal, identifique quais são os envolvidos, que mapeie os problemas que ocorrem, implemente a gestão de riscos e procure junto à gestão e à área de tecnologia da informação estabelecer um diálogo para que seja possível realizar as mudanças que são fundamentais para a melhoria dos serviços prestados.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

CERVO, A. L. **Metodologia científica**. SP: Makron Books, 1996.

CHOO, C. W. A organização do conhecimento: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões. SENAC, São Paulo, 2006.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 3 ed, 2009.

PIERANTONI, C. R; et al. Avaliação de desempenho: discutindo a tecnologia para o planejamento e gestão de recursos humanos em saúde. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 45, n. spe, p. 1627-31, 2011.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: editora Atlas, 2011.

VIANNA, C. M. M; et al. Modelos econométricos de estimativa da força de trabalho: uma revisão integrativa da literatura. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 3, p. 925-50, 2013.