

BOLETIM

OBSERVATÓRIO DE RH

Perfil dos Gestores de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo

Com vistas a divulgar informações atualizadas e entender as principais atividades desenvolvidas pelos gestores de Recursos Humanos da SES e seus possíveis entraves, a Coordenadoria de Recursos Humanos (CRH) realizou pesquisa de identificação do perfil, que poderá servir de base para propor estratégias de melhoria, além de pautar ações do Plano Estadual de Saúde 2024 - 2027 da Secretaria - Diretriz 5: “Desenvolver políticas e ações de gestão do trabalho, educação, ciência, tecnologia e inovação em saúde.”

A pesquisa foi realizada de forma online, pelo Google Forms, no período de 12/04/2023 a 12/05/2023, com adesão de 60 gestores de RH da SES e consistiu em questionário composto por questões abertas e fechadas que abrangeram tanto o campo pessoal quanto questões do âmbito profissional, conforme passa a ser ilustrado a seguir.

Perfil Demográfico

O levantamento do perfil demográfico demonstrou que os gestores são majoritariamente mulheres. No que se refere à etnia, a maioria se autodeclarou branca, enquanto indígenas e amarelos não pontuaram. Em relação à idade, há um equilíbrio maior de pessoas entre 31 e 60 anos e uma minoria abaixo de 30 e acima de 61 anos. Nenhum participante declarou possuir qualquer tipo de deficiência.

Gráfico 1: Perfil Demográfico dos Gestores de RH

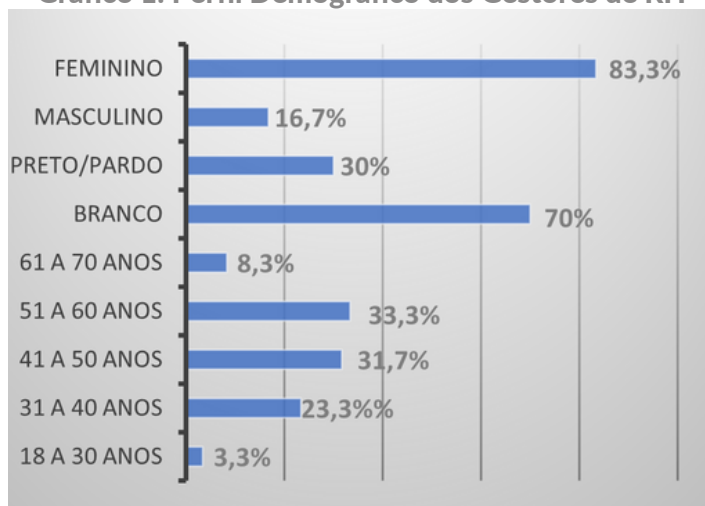


Gráfico 1: Gênero, etnia e faixa etária.

Em comparação com o perfil demográfico dos servidores em geral, existe equilíbrio entre os dados, especialmente étnicos.

Gráfico 1.2: Perfil Demográfico dos Servidores da SES

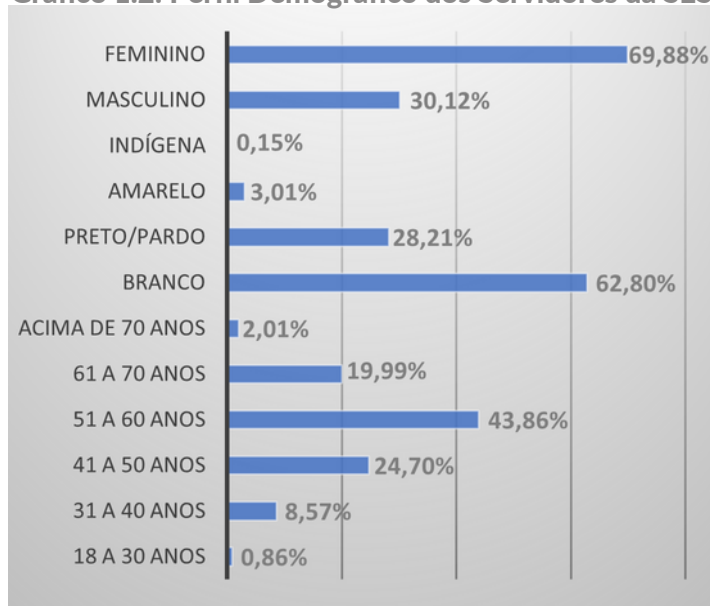


Gráfico 1.2: Dados demográficos do DIG.¹

¹Fonte: Dashboard de Informações Gerenciais (DIG) - acesso em 25/05/2023.

Perfil Profissional

Formação: 95% dos gestores possuem graduação, destacando-se as áreas de Gestão de Pessoas/Recursos Humanos e Administração. Entre outras graduações não especificadas por representarem menos que 5%, foram citadas Comunicação Social, Jornalismo, Psicologia, Ciências Contábeis, Turismo, Tecnologia em Processamento de Dados e Ciências Biológicas. 77,6% dos gestores possui ainda, uma segunda graduação.

Gráfico 2: Graduação

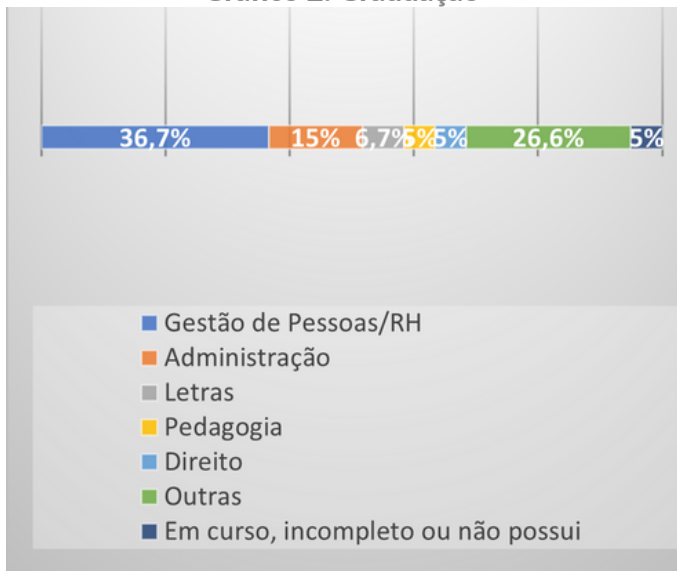


Gráfico 2: A formação em Gestão de Pessoas/RH se sobressai às demais.

Entre os graduados, 43 possuem pós-graduação, principalmente nas áreas de Recursos Humanos e Saúde Pública. Entre outras, foram mencionadas:

- Gestão de Pessoas;
- Serviços de Saúde;
- Gestão Pública;
- Comunicação e Marketing;
- Gestão Hospitalar;
- Auditoria em Saúde;
- Gestão de Trabalho;
- Educação na Saúde.

Gráfico 2.1: Pós-Graduação

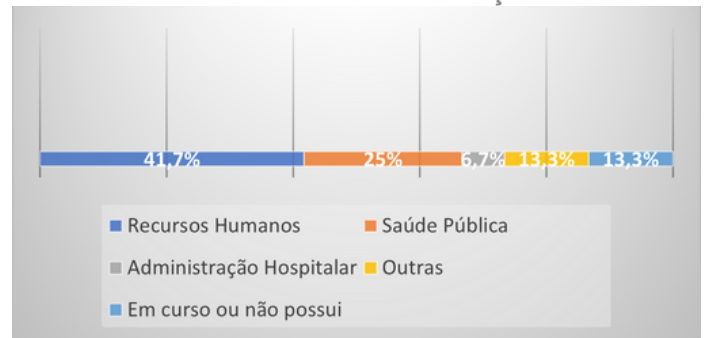


Gráfico 2.1: A área de Recursos Humanos está à frente na escolha de pós-graduação entre os gestores.

Trajetória e Trabalho: 70% dos gestores participantes atuam em unidades hospitalares, seguidos por 13,3% que atuam nos Departamentos Regionais de Saúde, 6,7% na Coordenadoria e os 10% restantes estão divididos igualmente entre outras unidades.

Quanto ao tipo de vínculo no cargo de origem, 75% são oriundos de concursos públicos, dentre os quais, 50% são efetivos e 25% são temporários. Já os demais estão divididos entre CLTs e comissionados, representando 15% e 10% dos gestores, respectivamente.

A maioria, representada por 35%, possui mais de 25 anos de tempo de serviço e a minoria de 6,7% com menos de 5 anos.

Referente ao tempo de serviço no cargo, 50% estão atuando como gestores entre 5 e 15 anos. Além da área de Recursos Humanos, quase metade dos gestores já atuaram em outras áreas na SES-SP.

Também foram levantados dados quanto ao número de servidores e questões relativas ao trabalho, como principais atividades desenvolvidas e o tempo dedicado a cada uma delas, conforme mostrado adiante.

O número de servidores por unidade sob gestão do RH varia entre menos que 100 e mais que 1000, enquanto o número de servidores que compõem somente a equipe de RH, varia entre menos que 5 e mais que 10.

Gráfico 3: Número de Servidores na Unidade sob Gestão do RH

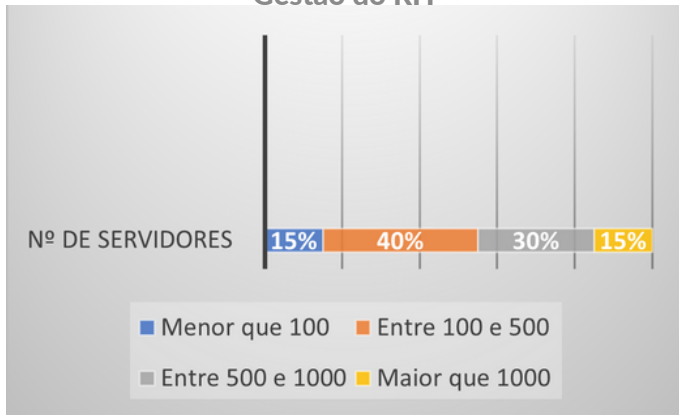


Gráfico 3: O número de servidores por unidade sob gestão do RH varia entre menos que 100 e mais que 1000.

Entre as principais atividades desenvolvidas pelos gestores, o atendimento aos servidores foi a mais apontada. Observa-se abaixo que a elaboração de ações e/ou programas de qualidade de vida e de capacitações, assim como seus resultados, consideradas como táticas por envolver planejamento para melhoria do trabalho na instituição, como ações do SESMET e desenvolvimentos de treinamentos, foram as menos apontadas.

Gráfico 3.1: Principais Atividades Desenvolvidas na Gestão de RH na Unidade



Gráfico 3.1: O atendimento aos servidores foi a atividade mais apontada.

Atividades operacionais são as consideradas burocráticas, como contagem de tempo, lançamento de folha etc. Por fim, as estratégicas, ou seja, de participação nas decisões da organização, são as relacionadas a análises de dados que visam, por exemplo, previsão de possíveis desligamentos para importante apoio aos gestores de outras áreas em suas tomadas de decisão.

Gráfico 3.2: Dedicção do Tempo de Trabalho

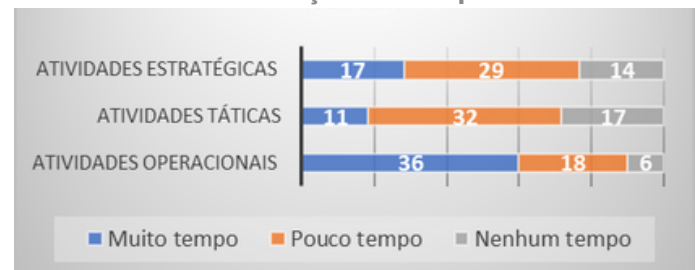


Gráfico 3.2: A maioria dos gestores dedica maior parte do tempo a atividades operacionais e nenhum tempo a atividades táticas.

O uso de fontes de dados é essencial para o desenvolvimento do trabalho dos gestores. Entre elas, as áreas da CRH são acionadas em 95% das consultas, sendo a fonte pesquisada com mais frequência.

Na sequência, aparece o Diário Oficial, o Órgão Central de Recursos Humanos, os RHs de outras unidades, outras instituições, como a PGE-SP e o DIG (Dashboard de Informações Gerenciais), conforme gráfico abaixo.

Gráfico 3.3: Fontes de Dados Utilizadas com Maior Frequência

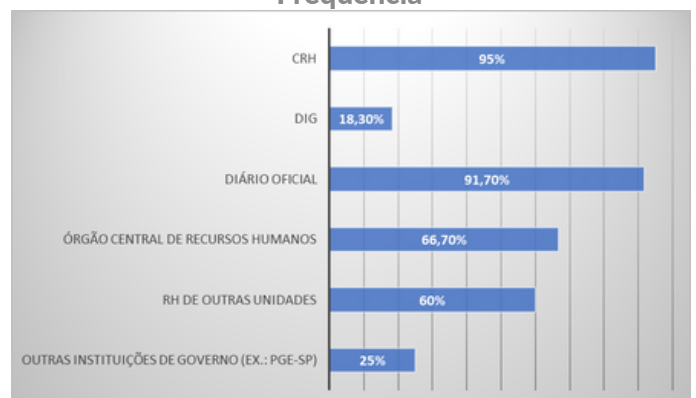


Gráfico 3.3: A CRH e o Diário Oficial são as fontes mais utilizadas pelos gestores.

Ações, estratégias, obstáculos e melhorias: Os gestores assinalaram quais ações consideram mais importantes para o RH no período de 2024 a 2027. Há uma nítida preferência pelo desenvolvimento e capacitação para a equipe do RH, sobretudo legislação e sistemas de trabalho, e para os gestores de RH, com foco em liderança e gerenciamento de equipes, além do desenvolvimento de programas de Qualidade de Vida, visando bem-estar, satisfação e saúde mental, e de inovação e tecnologia, especialmente desenvolvimento de outros módulos no Sistema Integrado RH. Entre outras ações, foram citadas: negociação, estruturação de cargos e salários, evolução de carreira, capacitação em LIBRAS, aprimoramento do atendimento ao público e cuidado com a equipe.



Gráfico 4: Ações Prioritárias para o RH - 2024 a 2027

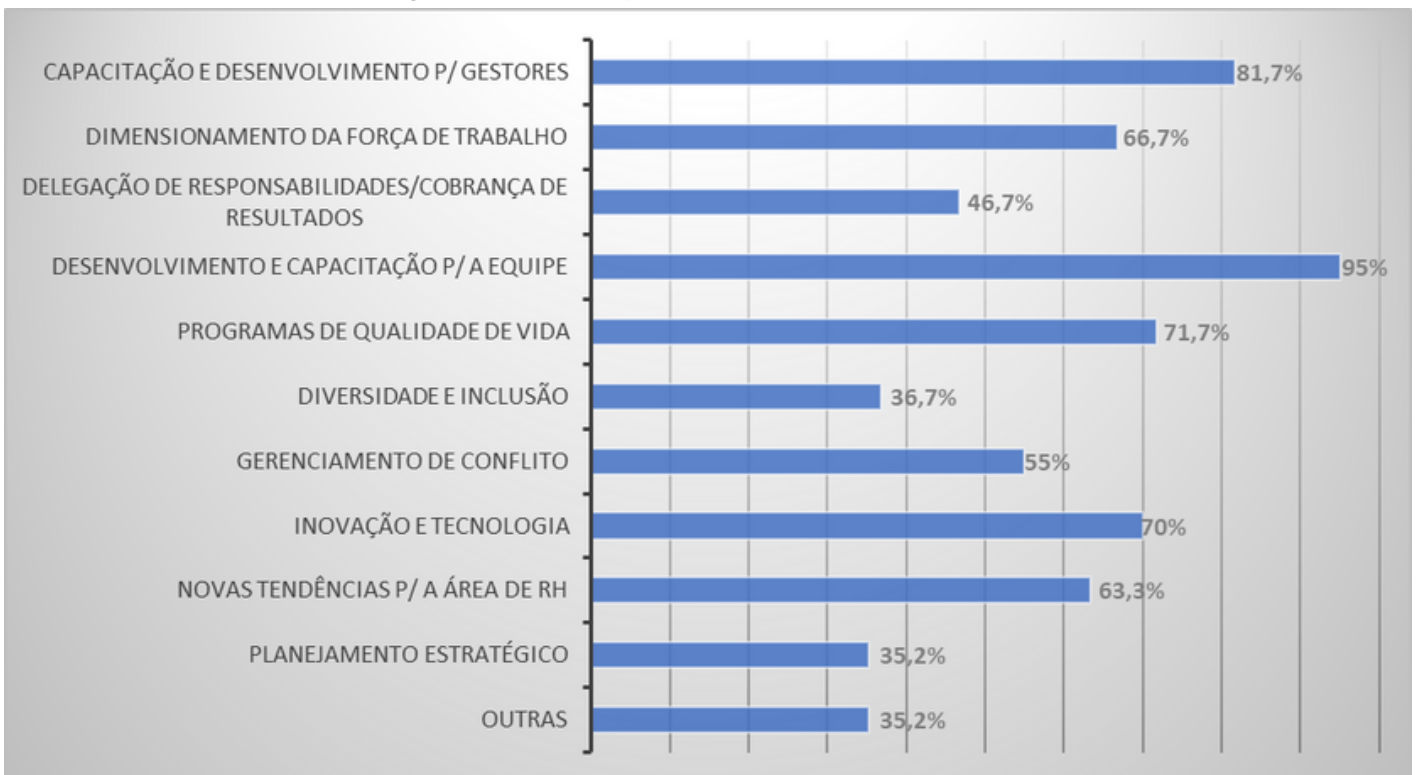


Gráfico 4: Desenvolver a equipe de RH, incluindo o gestor, é prioridade.

Entre as ações presentes no cenário atual com resultados positivos, as principais foram a implantação e uso do Sistema Integrado RH (81,7%), a melhoria de comunicação interna e externa do RH com os servidores da instituição

(73,3%), a reorganização do trabalho interno (71,7%), desenvolvimento e capacitação (60%), planejamento de atividades e avaliação dos resultados (50%) e ações de qualidade de vida e saúde do trabalhador (48,3%).

Quanto aos obstáculos existentes para o alcance dos resultados esperados, os maiores são a desmotivação dos servidores do RH (66,7%), a falta de recursos financeiros para ações do RH (56,7%), a alteração constante de legislações (55%), a necessidade de capacitação para os servidores do RH (53,3%), a resistência à mudança por parte dos servidores (43,3%), a falta de capacitação para realização dos processos burocráticos e a carência de instalações e equipamentos adequados (38,3% cada), a dificuldade de comunicação com o órgão setorial (CRH) e a ausência de planejamento estratégico para o RH, conforme missão da instituição (33,3% cada) e a falta de integração entre os servidores do RH (23,3%).

Além dos obstáculos, também foram levados em conta fatores considerados como ameaças para o RH, entre eles, a diminuição do quadro de pessoal do RH devido à não reposição de servidores aposentados e o desligamento dos servidores do RH por aposentadoria sem repasse da experiência acumulada. Outras ameaças citadas foram o aumento das tarefas e responsabilidades, a falta de capacitação para lidar com situações não previstas e orientações técnicas, o desinteresse dos servidores de outras áreas em migrarem para o RH, em virtude do “custo-benefício”, a falta de planejamento e a dificuldade de negociação com a gestão realizadas em unidade de saúde por Organizações Sociais.

Gráfico 4.1: Ameaças para a Área de RH

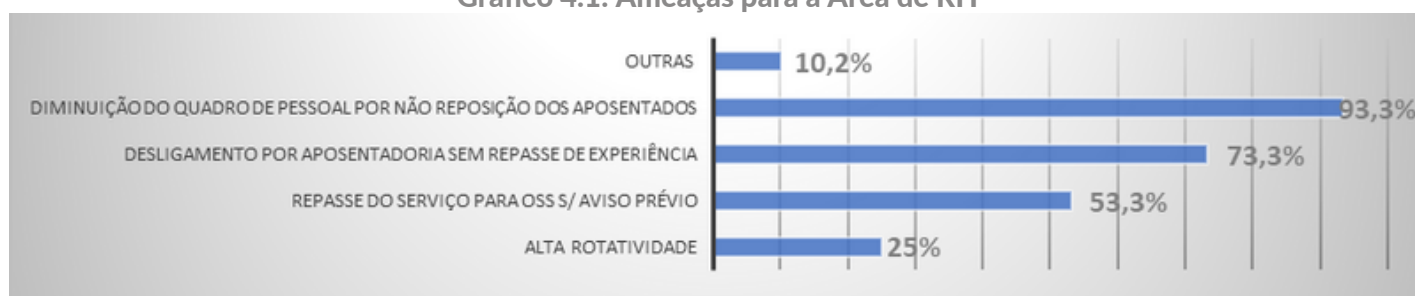


Gráfico 4.1: A diminuição no quadro de pessoal do RH e a falta de repasse de experiências são as maiores ameaças.

Por fim, entre as alternativas consideradas como oportunidades para melhoria e aprimoramento do trabalho do gestor de RH, as principais foram: espaços para esclarecimentos de dúvidas permanentes relacionadas a legislações através da Agenda RH (85%), realização de cursos, treinamentos e ciclos de palestras em parceria com instituições com correlação nos fluxos de trabalho desenvolvidos nos RHs (81,7%), comunicação efetiva com o órgão setorial (CRH) através da Agenda RH (71,7%), manutenção de redes de contato com outros RHs da SES-SP (70%), otimização do uso de tempo para ações estratégicas com a implantação do Sistema

Integrado RH (56,7%) e reformulação do formulário do Plano de Ação para o Desenvolvimento (PAD), visando a melhoria no sistema de análise dos resultados do formulário (31,7%).

Conclusão

O perfil aqui demonstrado exibe um panorama geral do gestor de RH da SES, organizado para a abertura do “Ciclo de Palestras Gestão de RH”, em atenção ao Dia Internacional do Profissional de Recursos Humanos e está disponível nos canais de comunicação da CRH.

CICLO DE PALESTRAS GESTÃO DE RH

EM ATENÇÃO AO DIA INTERNACIONAL
DO PROFISSIONAL DE RH 2023

07 DE JUNHO
10H ÀS 12H
GESTÃO DE PESSOAS E A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL
Gabinete do Coordenador
CRH/SES/SP

14 DE JUNHO
10H ÀS 12H
INTERFACE ENTRE PARCERIAS PÚBLICO-PRIVADA E OSS
GADI
CRH/SES/SP

21 DE JUNHO
10H ÀS 12H
O TRABALHO COMO CONSTRUÇÃO DA SAÚDE E DA EMANCIPAÇÃO
Qualidade de Vida
CRH/SES/SP

28 DE JUNHO
10H ÀS 12H
LIDERANÇA HUMANIZADA COM FOCO EM RESULTADOS
Gestão de Pessoas
CRH/SES/SP

AGENDA RH
Encontro presencial de Gestores de RH da SES-SP
04 DE JULHO

Transmissão

Realização

Secretaria de Estado de Saúde de São Paulo
Coordenadoria de Recursos Humanos
@crh_saude.sp

Clique aqui para assistir.



Observatório de Recursos Humanos em Saúde para o SUS/SP

Coordenadoria de Recursos Humanos
Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo

EXPEDIENTE

Secretário
Dr. Eleuses Paiva

Secretário Executivo
Dr. Sérgio Yoshimasa Okane

Coordenadora de Saúde
Maria Aparecida Novaes

Diretora
Camila Garcia Tosetti Pejão

Executiva Pública
Renata de Barros Teixeira

Assessora Técnica
Gisele Novais dos Santos



Publicação disponível para download:
www.crh.saude.sp.gov.br

Contribuições ou dúvidas:
observatorio@saude.sp.gov.br