

Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais: perfil demográfico e funcional dos pesquisadores

Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais: functional and demographic profile of researchers

Jacqueline Saldanha Mendes da Costa¹, Roberto Marini Ladeira²

DOI: 10.5935/2238-3182.20140075

RESUMO

Introdução: a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (FHEMIG) é uma instituição pública, estadual, com atuação focada na assistência hospitalar, nos níveis secundários e terciários da atenção a saúde. Tem como uma das estratégias organizacionais a realização de pesquisas e formação de recursos humanos, pontos centrais de interesse deste estudo. **Objetivo:** descrever o perfil funcional e demográfico de pesquisadores que fazem parte do quadro de servidores efetivos da Fhemig. **Métodos:** trata-se de um estudo transversal, realizado a partir da utilização de dados secundários, extraídos do Sistema de Administração de Pessoal do Estado de Minas Gerais, em 30 de junho de 2014. O universo da pesquisa foi o conjunto de servidores efetivos da FHEMIG e a população de estudo, o conjunto de profissionais com titulação de mestrado ou doutorado. Para tratamento dos dados foram utilizadas estatísticas de tendência central e proporções. As variáveis demográficas e funcionais consideradas foram: sexo, idade cargo, função, escolaridade, titulação e unidade de trabalho. **Resultados:** o quadro de pesquisadores da FHEMIG é caracterizado por maior presença de pessoas do sexo feminino, exceto para o cargo de Médicos. É maior a proporção de pessoas do sexo masculino nas idades 50 e mais. E, a maioria dos pesquisadores está concentrada nas idades de 30 e mais, com prevalência de pessoas no cargo de Médico. **Conclusões:** a FHEMIG possui um contingente de pesquisadores capazes de alavancar a pesquisa científica na Instituição. Entretanto, esse contingente apresenta concentração em algumas categorias funcionais e unidades hospitalares. São necessários investimentos em políticas de gestão de pessoas que estimulem a formação de pesquisadores de forma mais homogênea e que favoreçam a atuação na área de pesquisa.

Palavras-chave: Pesquisadores; Pesquisa; Assistência à Saúde; Assistência Hospitalar; Políticas; Recursos Humanos.

ABSTRACT

Introduction: the Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (Fhemig) is a public, state institution, focused in hospital care, secondary and tertiary levels of health care. One of the organizational strategies is conduct research and training of human resources, main objects of this study. **Objective:** to describe the functional and demographic profile of researchers who are part of the framework of effective servants. **Methods:** this is a cross-sectional study conducted from the use of secondary data, extracted from the Human Resources Administration System of the Minas Gerais States, in 2014, June. The research was the set of the effective Fhemig and the population, the group of professionals with master or doctoral degree. The data collected statistics of central tendency and proportions were used. The demographic and functional variables were considered: gender, age, position, function, education, qualification and work unit. **Results:** The research staff of Fhemig is characterized by a greater presence of females, except for physicians.

¹ Administradora. Doutora em Demografia. Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG. Belo Horizonte, MG – Brasil.

² Médico. Doutor em Saúde Pública. FHEMIG. Belo Horizonte, MG – Brasil.

Instituição:
Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG
Belo Horizonte, MG – Brasil

Autor correspondente:
Jacqueline Saldanha Mendes da Costa
E-mail: jacqueline.costa@fhemig.mg.gov.br

There is predominance of men in the age groups above 50 years. Most researchers are concentrated in the group aged above 30 years, with a prevalence of physicians. Conclusions: Fhemig has a contingent of researchers able to increase scientific research in the institution, primarily in the area of medical sciences. To ensure this achievement greater investments in human resources policies are needed.

Key words: Research Personnel; Research; Delivery of Health Care; Hospital Care; Policy; Human Resources.

INTRODUÇÃO

A Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais – Fhemig é uma instituição pública estadual, com a missão de “prestar assistência hospitalar de complexidade secundária e terciária, com importância estratégica regional e estadual e participar da formulação da política de gestão para hospitais integrados ao SUS de Minas Gerais”, assistindo à população do estado, em consonância com as políticas e diretrizes do Estado de Minas Gerais e do Governo Federal.¹

Consonante a política dos governos federal e estadual, a Fhemig elaborou seu Planejamento Estratégico para o período de 2008 a 2018, tendo como visão “constituir-se modelo de excelência no País para a promoção da assistência e qualificação hospitalar”. Com esse fim, definiu como uma das estratégias organizacionais a “realização de pesquisas e formação de recursos humanos”².

Criada em 1977, a Fhemig é uma das maiores redes de hospitais públicos da América Latina. Essa rede é constituída por uma Administração Central e mais 21 unidades hospitalares organizadas em 6 complexos: Urgência e Emergência, Hospitais Gerais; Especialidades; Saúde Mental; Reabilitação e Cuidado ao Idoso e o MG Transplantes.³

A Administração Central é estruturada em torno da Presidência, Diretorias e Assessorias, que tem se caracterizado por ser o ponto de formulação e difusão das diretrizes institucionais¹.

Na Administração Central funciona a Gerência de Ensino e Pesquisa (GEP), ligada à Diretoria de Gestão de Pessoas. Inicialmente constituída como Gerência de Pesquisa em 2007, tinha a finalidade de organizar, fomentar e incrementar as atividades científicas e tecnológicas, e definir as linhas de pesquisa estratégicas para a organização. A partir de 2011, com nova reformulação do organograma da Fhemig, assumiu a responsabilidade pela Residência

Médica, estágios supervisionados e a capacitação e desenvolvimento de pessoal.

A GEP é responsável por toda a área de ensino, pesquisa e inovação tecnológica da Fhemig, e conta, em cada unidade hospitalar, com o suporte dos Núcleos de Ensino e Pesquisa (NEP), que promovem a interface com os pesquisadores.

Em função da importância estratégica da pesquisa na Fhemig, entende-se ser fundamental conhecer o perfil dos pesquisadores pertencentes a seu quadro de servidores, a fim de avaliar o potencial de recursos humanos capaz de fomentar, estruturalmente, a pesquisa e a inovação tecnológica e de servir como subsídio para uma política de desenvolvimento de recursos humanos.

Diante disso, este estudo objetivou descrever o perfil funcional e demográfico de pesquisadores que fazem parte do quadro de servidores efetivos da Fhemig.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo transversal realizado a partir da utilização de dados secundários extraídos do Sistema de Administração de Pessoal Estado de Minas Gerais (SISAP-MG), em 30 de junho de 2014, pela Gerência da Tecnologia da Informação. O universo da pesquisa foi o conjunto de servidores efetivos da FHEMIG, em exercício na Instituição, doravante denominados efetivos. A população de estudo é composta pelos profissionais com titulação de mestrado ou doutorado, denominados “Pesquisadores” para utilização neste estudo. Os servidores sem esta titulação foram designados como “Demais servidores” embora não haja, na prática, nenhuma restrição ao seu envolvimento em projetos de pesquisa.

Para análise dos dados foram utilizadas estatísticas de tendência central e proporções. Como variáveis demográficas foram considerados: sexo e idade (agrupado por faixa etária). Como variáveis funcionais foram utilizadas: cargo, função, nível de escolaridade, titulação e unidade de trabalho (agrupada por complexos, correspondendo à estrutura organizativa da Fundação).

A estrutura de carreira da Fhemig é constituída por 5 cargos (Tabela 1), cada qual estratificado em níveis hierárquicos (promoção) e de linhas (progressão na carreira). Os níveis e linhas são vinculados à formação exigida na função e/ou ao tempo de serviço na Instituição. Para o estudo foi levado em conta apenas o cargo.

Tabela 1 - Estrutura de cargos e carreiras da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais. Junho/2104

Cargo	Sigla	Formação Básica Exigida
Analistas de Gestão e Assistência à Saúde	AGAS	Graduação nas diversas áreas do conhecimento, exceto medicina e enfermagem: administradores, advogados, engenheiros, cirurgiões dentistas, psicólogos, pedagogos, engenheiros, biólogos, farmacêuticos, dentre outros.
Médico	MED	Graduação em Medicina
Profissional de Enfermagem	PENF	Graduação em enfermagem (PENF/Enf) Nível médio ou Técnico em Enfermagem (PENF/Outros).
Técnico Operacional de saúde	TOS	Técnico em qualquer área de conhecimento, exceto enfermagem: Farmácia, Química, Estradas, dentre outros.
Auxiliar de Apoio da Saúde	AUAS	Fundamental incompleto (*)

Fonte: tabelas de salário da FHEMIG

(*) Pela atual política de cargos e salários da FHEMIG/SEPLAG, esse cargo será extinto à medida que seus ocupantes se desligarem da Instituição.

Em função de suas especificidades, os cargos de AGAS e PENF receberam tratamento diferenciado. Como o cargo AGAS admite graduação em áreas de conhecimento distintas, ressaltou-se as principais áreas de conhecimento representadas. Quanto ao cargo de PENF, optou-se por criar duas categorias: PENF/Enf para os que possuem graduação em Enfermagem e PENF/Outros, para as demais funções, por exemplo, Técnico em Enfermagem.

O estudo foi aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa da FHEMIG sob o parecer 733240 de 30 de julho de 2014.

RESULTADOS

Características Demográficas:

Foram identificados 11.314 registros de servidores efetivos na Rede FHEMIG. Entre esses, 282 (2,5%) correspondem a servidores classificados como pesquisadores. (Tabela 2).

Do total de efetivos, cerca de 74% correspondem à pessoas do sexo feminino.. Cerca de 76% das servidoras encontra-se distribuída nas faixas etárias até 49 anos. Nas faixas etárias de “50 e +” é maior a proporção de pessoas do sexo masculino.

Entre os pesquisadores, a proporção de mulheres é de cerca de 54%, mostrando uma sub-representação das mulheres entre os servidores com maior titulação. Há também uma maior proporção de homens entre pesquisadores com mais de 50 anos.

Diferentemente dos demais servidores, observa-se que cerca de 98% dos pesquisadores têm idade igual ou superior a 30 anos, refletindo uma necessidade de maior tempo de estudo necessário para que as pessoas obtenham a titulação de mestre e doutor.

Aproximadamente 25% dos pesquisadores estão nas faixas etárias que sugerem possibilidade de aposentadoria voluntária, considerando apenas o critério idade (≥ 50 anos).

Realizando as análises por sexo e cargo (Figura 1), observa-se que apenas no cargo de MED há uma maior proporção de pessoas do sexo masculino (57,7%).

Tabela 2 - Distribuição do quadro de efetivos da FHEMIG, segundo formação para pesquisa, por sexo e faixa etária. Junho/2014

Faixa Etária	Pesquisadores			Demais Servidores			Total de Efetivos		
	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Total	Fem.	Masc.	Total
< 29	3,9%	0,0%	6	13,1%	7,8%	1300	12,9%	7,5%	1306
30 a 39	43,8%	26,4%	101	38,2%	34,4%	4109	38,3%	34,1%	4210
40 a 49	24,2%	31,0%	77	24,5%	23,9%	2685	24,5%	24,2%	2762
50 a 59	24,2%	29,5%	75	19,6%	24,3%	2299	19,7%	24,6%	2374
60 ou +	3,9%	13,2%	23	4,5%	9,5%	639	4,5%	9,6%	662
Total Geral (N°)	153	129	282	8164	2868	11032	8317	2997	11314
Total Relativo	54,3%	45,7%	100%	74,0%	26,0%	100%	73,5%	26,5%	100%

Fonte: SISAP/SEPLAG/FHEMIG.

Nos cargos de AGAS e PENF, a proporção de mulheres, atingem cerca de 81 e 85% respectivamente,

Entre os pesquisadores também, observa-se maior proporção de pessoas do sexo feminino em todos os cargos, exceto para o cargo de MED, onde os homens são 56,5%.

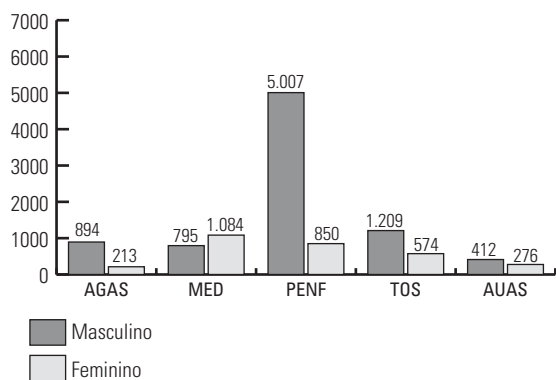


Figura 1 - Distribuição dos servidores da FHEMIG por cargo e sexo, junho 2014.
Fonte: SISAP/SEPLAG/FHEMIG.

Características funcionais

Distribuindo-se o total de efetivos da FHEMIG por cargos (Tabela 3) identifica-se que a maioria (51,8%) é composta por PENF (9% enfermeiros e 42,8%, outros), seguido de MED (16,6%), TOS (15,8%), AGAS (9,8%) e AUAS (6,1%).

Em relação à escolaridade, observa-se (Tabela 3) que a maioria dos servidores efetivos da FHEMIG (54,2%) possui até o nível médio de escolaridade. Os profissionais com nível de mestrado e doutorado (pesquisadores), correspondem a 2,5%. Deve-se destacar que para algumas funções do cargo de AGAS, MED e PENF, exige-se especialização. Esse fato pode justificar, em parte, os 22% de profissionais com nível de especialização.

Outro achado é que dentre o total de 2471 servidores com especialização, cerca de 9,2% dos profissio-

nais ocupam cargo com exigência mínima de nível técnico ou médio de escolaridade.

Observa-se que os médicos somam 59,6% dos servidores com pós graduação stricto sensu sendo que 80% dos doutores e 55% dos mestres são médicos (Tabela 3). Cerca de 32% dos servidores com mestrado ou doutorado são ocupantes do cargo AGAS

Comparando-se a proporção de MED, AGAS e PENF/Enf do quadro de efetivos da Fhemig, com o quadro de pesquisadores nesses mesmos cargos (Figura 2), observa-se que os profissionais MED e AGAS possuem maior proporção de indivíduos com mestrado e doutorado, (8,9 e 8,1% respectivamente) que os profissionais no cargo de PENF/Enf (1,9%).

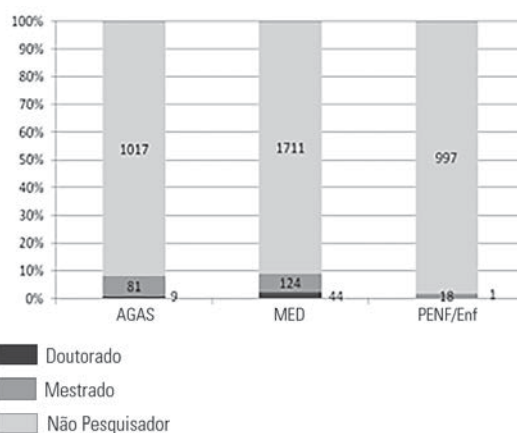


Figura 2 - Proporção de mestres e doutores nos cargos AGAS, MED e PENF/Enf, junho 2014.
Fonte: SISAP/SEPLAG/FHEMIG.

Especificamente em relação ao cargo de AGAS, que engloba várias áreas de graduação, identificou-se: 24 fisioterapeutas, todos com nível de mestrado; 18 farmacêuticos (1 com doutorado); 15 psicólogos (1 com doutorado); 11 cirurgiões dentista (2 com doutorado); 7 terapeutas, (2 com doutorado); e 3 assistentes sociais, todos com mestrado.

Tabela 3 - Distribuição do quadro de efetivos da FHEMIG, por cargo e escolaridade, Junho/2014

Escolaridade	AGAS	MED	PENF		TOS	AUAS	Total Geral	
			Enf	Outros			Quant.	%
Doutorado	9	44	1		1		55	0,5%
Mestrado	81	124	18	1	3		227	2,0%
Especialização	581	1.234	429	94	129	4	2.471	21,8%
Superior	436	477	568	424	498	26	2.429	21,5%
Médio				4.293	1.141	332	5.766	51,0%
Fundamental				29	11	326	366	3,2%

Fonte: SISAP/SEPLAG/FHEMIG.

Nas demais áreas de formação encontrou-se apenas 1 profissional: um administrador e um médico (ambos com doutorado); arquiteto, ciência da computação; engenheiro eletricista; engenheiro sanitário e fonoaudiólogo, todos com mestrado.

Analisando a distribuição das pessoas com formação em pesquisa pelos complexos da Fhemig, observa-se que, a proporção de pesquisadores em relação ao total de servidores de cada complexo hospitalar varia em torno de 2,5%. Cerca de 4,5% dos pesquisadores atuam na Administração Central (Tabela 4).

Tabela 4 - Distribuição do quadro de pesquisadores da FHEMIG, por complexos. Fhemig, Junho/2014

Complexo	Pesquisadores		Demais Servidores (B)	Total Geral (C)
	Quant. (A)	% (A/C)		
ADC	21	4,4	458	479
Especialidades	55	2,9	1854	1909
Hospitais Gerais	65	2,1	3074	3139
MG Transplante	*	0,0	15	15
Reabilitação e Cuidado ao Idoso	19	2,4	759	778
Saúde Mental	23	2,0	1155	1178
Urgência e Emergência	99	2,6	3717	3816
Total Geral	282	100	11032	11314

* Pesquisadores do Complexo Urgência e Emergência atuam, também, no MG Transplantes. Fonte: SISAP/SEPLAG/FHEMIG.

DISCUSSÃO

O contingente de servidores com formação para pesquisa, 2,5%, pode ser considerado ainda aquém do desejável para uma instituição que pretende crescer e se firmar na área de Pesquisa.

Os resultados mostram, em relação à composição por gênero do grupo de pesquisadores, que há uma sobre-representação masculina quando se compara com a composição do quadro geral de servidores. Os pesquisadores concentram-se em faixa etária entre 30 e 50 anos, independentemente do sexo. Isso pode ser explicado pelo tempo necessário à formação em nível de mestrado e doutorado. Quanto à maior proporção de homens nas faixas acima de 50 anos, esse achado pode estar sendo influenciado pelo fator aposentadoria. Considerando-se apenas o critério idade, mulheres podem aposentar com idade mínima de 55 anos e homens, com idade mínima de 60 anos. Além da idade, o tempo de contribuição previdenciária são

fatores essenciais para prever aposentadoria. No entanto, o tempo de contribuição previdenciária não foi objeto deste estudo.

É importante salientar que cerca de 25% dos pesquisadores da Fhemig podem ter adquirido, ou estar adquirindo, direito à aposentadoria voluntária. Entendendo ser baixo o número de pesquisadores na Instituição, políticas de Recursos Humanos devem ser direcionadas, de forma a manter por mais tempo as pessoas já formadas e incentivar o aumento do quadro de pesquisadores.

Com relação aos cargos, observa-se maior presença de pesquisadores no cargo de MED, seguido de AGAS e PENF/Enf, concentrada nas áreas de Medicina, Fisioterapia e Farmácia. Ainda é inexpressivo o número de pesquisadores aptos a atuar nas chamadas áreas de ciências sociais e humanas aplicadas. Especificamente para o cargo de Médico, a possibilidade de promoção na carreira e aumento salarial de acordo com a pós-graduação stricto sensu pode funcionar como um estímulo à busca de maior titulação.

Em termos relativos, podemos considerar como baixa a proporção de PENF/Enf em cursos de mestrado e doutorado. Levando-se em consideração que a maioria dos profissionais da FHEMIG está concentrada na área de enfermagem e que a pós graduação stricto sensu sugere melhor qualificação profissional com impacto na qualidade da assistência, também nesse aspecto, políticas de Recursos Humanos devem ser estabelecidas para incentivar a titulação dos profissionais desta categoria.

Quanto à distribuição dos pesquisadores da Rede Fhemig de acordo com os Complexos Hospitalares, observa-se uma variação em torno de 2,5% de pesquisadores por complexo. Na Administração Central esse percentual é maior, cerca de 4,4%. Esta diferença pode ser explicada, no geral, pela atividade de formulação e difusão das diretrizes institucionais da Administração Central. Além disso, a oferta de assessoria técnica aos demais pesquisadores pela Gerência de Ensino e Pesquisa demanda a existência de um número maior de pesquisadores.

Outro ponto para reflexão é o fato de haver pessoas com o grau de escolaridade acima do exigido para o cargo. No caso da especialização, 9% ocupam cargos para os quais não há exigência desta titulação. Chama a atenção, também, a presença de 4 profissionais em cargo com exigência mínima de nível técnico ou médio de escolaridade que possuem nível de mestrado e um com nível de doutorado. Esses dados sugerem que os profissionais estão investindo

em sua própria formação, a despeito do cargo que ocupam na Instituição; e/ou a Fhemig tem atraído em seus concursos, pessoas com nível superior/pós-graduação para ocupar cargos de nível médio/técnico.

Entre as limitações do estudo podemos mencionar o fato de ter sido baseado em dados administrativos, sendo possível que não tenha identificado todos os servidores com titulação de mestrado ou doutorado. Em algumas situações, há um atraso entre a conclusão da pós-graduação, o recebimento do certificado e sua apresentação junto à área de gestão de pessoas. Outro fator que pode afetar os números apresentados é a não detecção de início do processo de aposentadoria ou pedido de demissão. Além disso, a distribuição dos servidores por complexo hospitalar também pode ser afetada por transferências de local de trabalho que não tenham sido devidamente detectadas.

CONCLUSÃO

O quadro total de pesquisadores da FHEMIG é caracterizado, em termos demográficos, por maior presença de pessoas do sexo feminino, exceto para o cargo de MED. Com relação as faixas etárias é maior a proporção de pessoas do sexo masculino nas idades 50 e mais. A maioria do quadro de pesquisadores está concentrada na idade de 30 e mais.

Com relação às características funcionais, observou-se maior presença de pesquisadores do cargo de MED, seguido de AGAS e PENF/Enf.. No cargo de AGAS, observa-se maior presença de Fisioterapeutas, como predominância de pessoas com nível de mestrado.

Por este estudo é possível concluir que embora a assistência seja sua atividade principal, a Fhemig, possui um contingente de profissionais capazes de alavancar a pesquisa científica na Instituição, dedicando-se a temas prioritários que possam servir como subsídio aos processos decisórios e, conseqüentemente, impactando positivamente a qualidade da assistência.

Entretanto, deve haver incentivos na política de recursos humanos que contribuam para diminuir a concentração de pesquisadores em algumas profis-

sões e áreas do conhecimento. Além disso, adaptações na carga horária e na política remuneratória podem servir de incentivo para que mais profissionais se dediquem ao ensino e pesquisa.

Nesse sentido, se o Estado e a Fhemig tem como uma de suas diretrizes desenvolver e apoiar estratégias de fomento à produção científica e a incorporação tecnológica nos seus diversos setores de atuação, torna-se necessário o estabelecimento e ampla divulgação de políticas que possibilitem aos pesquisadores exercerem efetivamente a função de ensino e pesquisa na Fhemig, quer seja por meio de horas de trabalho, quer seja por meio de bolsas de pesquisa para efetivos, financiamento para participação em eventos científicos, etc.. Neste aspecto a utilização o incentivo à formação de pesquisadores via Programa de Capacitação de Recursos Humanos (PCRH) da Fapemig tem se mostrado uma excelente alternativa.

Também, há que se investir na captação e formação de pesquisadores em gestão e políticas públicas a fim de viabilizar a revisão dos processos de trabalhos com sólidas bases científicas, captação de recursos materiais e financeiros para investimento em pesquisas, processos de comunicação consistentes, formação de gestores, dentre outros.

REFERÊNCIAS

1. Capanema FD. Núcleo de Inovação Tecnológica e Proteção ao Conhecimento da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais- FHEMIG INOVA. In: Gava R, Vidigal PG, organizador. Conquistas e desafios: os 10 anos da Rede Mineira de Propriedade Intelectual. Viçosa: Suprema Gráfica e Editora; 2013. v. 1, p. 144-53.
2. Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais FHEMIG. Planejamento Estratégico 2008 – 2018. [Citado em 2014 set. 29]. Disponível em: http://www.google.com.br/url?sa=t&rc=t&url=http%3A%2F%2Fwww.fhemig.mg.gov.br%2Fpt%2Fdownloads%2Fdoc_download%2F160-miolo-planejamento-estrategico-pdf-1931-kb&ei=8_s3VJD008zLsATO_oGgAg&usg=AFQjCNftzP_e5mlmF16-On3WUfCqXntOQQ&bvm=bv.77161500,d.cWc&cad=rja
3. Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais FHEMIG. Atualização Estratégia 2011/2014. Belo Horizonte, MG: Fhemig; 2011.