

## GERENCIAMENTO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE, VIA CONVÊNIO, EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA MULTICÂMPUS: A EXPERIÊNCIA DE COORDENAÇÃO, NA PERSPECTIVA DO APOIO INSTITUCIONAL

\* André da Silva Zacharias, Ludmila Candida de Braga, Silvia Cristina Camargo  
Pincelli, Juliene de Cássia Leiva

Universidade Estadual Paulista

\*E-mail: [andre.zacharias@unesp.br](mailto:andre.zacharias@unesp.br)

### Introdução

Nos últimos anos, nota-se aumento das desigualdades sociais e vulnerabilidades da população geral, agravados pelo advento da pandemia de COVID-19 e a histórica precarização do Sistema Único de Saúde brasileiro, impactando de forma negativa a manutenção da saúde dos sujeitos. Cenário que se aplica à comunidade universitária unespiana.

Dessa forma, a atual gestão reitoral e a Coordenadoria de Saúde da Unesp (CSUNESP), através de seus servidores integrantes, consideraram estratégico desenvolver mecanismos internos para mitigar os reflexos negativos desse cenário na saúde de sua comunidade. Entre as estratégias de ação, destaca-se a contratação emergencial de quadro de profissionais de saúde, que passaram a integrar o quadro das unidades universitárias, contemplando todos os *campi* da universidade, fato inédito na história da instituição. O método adotado para efetivar as contratações, tendo em vista a emergente necessidade, foi o estabelecimento de um convênio, entre a Universidade Estadual Paulista (UNESP) e uma Organização Social de Saúde (OSS). Ou seja, o vínculo empregatício dos profissionais se estabeleceu com a OSS, enquanto a administração do conteúdo do trabalho, com a universidade.

Nesse contexto, aliado a característica multicâmpus da Unesp e sua organização histórica, determinou-se que os profissionais respondessem hierarquicamente a cada unidade, porém recebessem *apoio institucional* da Coordenadoria de Saúde, na reitoria. A função gerencial de administração do convênio deu através da figura de um coordenador de projeto, a partir de um *plano de trabalho* firmado entre as instituições. Com base no referencial teórico adotado, as atribuições dessa função, são: 1) estimular a criação de espaços coletivos, por meio de arranjos ou dispositivos para a interação entre os sujeitos; 2) reconhecer as relações de poder e afeto propiciando a viabilização dos projetos pactuados pelos atores institucionais e 3) trazer para o trabalho de coordenação e supervisão, os processos de qualificação das ações institucionais.

### Objetivo

Realizar o gerenciamento do grupo de profissionais, integrantes do convênio estabelecido entre as instituições, a partir do referencial do *apoio institucional*, que reformula o modo tradicional e hegemônico de desempenhar o gerenciamento em saúde. Considerando também os objetivos e resultados esperados do *plano de trabalho*, a saber: identificação da população universitária com diagnóstico compatível com síndrome pós-covid; e acolhimento da população da comunidade universitária com sintomas de transtorno mental grave, além de ações de promoção de saúde mental.

## Metodologia

Desenvolvimento de estratégias e dispositivos, em específico: as *reuniões temáticas virtuais mensais de acompanhamento* com o grupo de profissionais junto com o coordenador, por vezes com participação de convidados; e *reuniões de supervisão sob demanda individual de cada profissional*. O grupo de profissionais é Integrado por quarenta pessoas, das quais: dez enfermeiros, vinte e seis psicólogos e quatro médicos. Acompanhados, até o momento, durante o período de nove meses, com início em janeiro 2023 e atualmente em continuidade.

## Resultados

As *reuniões mensais online de acompanhamento*, enquanto dispositivo de aproximação do cuidado com a gestão, podem possibilitar maior apropriação dos profissionais com o objeto de trabalho. Tal resultado poderá ser verificado a partir de: relatórios de atividades, sugestões e ideias dos profissionais relacionadas aos conteúdos e desenvolvimento de ações nas unidades. Elas também foram utilizadas para capacitar e qualificar o trabalho, a partir do oferecimento de exposições temáticas relacionadas ao trabalho. Essa utilização pode afetar negativamente o espaço coletivo da reunião como forma de interação entre os sujeitos, na medida em que as participações, com falas e comentários nas reuniões, podem diminuir de frequência ao longo do tempo.

Já as *reuniões de supervisão sob demanda dos profissionais com o coordenador de projeto*, pode ser importante como espaço facilitador para os profissionais comunicarem dificuldades e conflitos, na medida em que o coordenador é parte integrante do convênio, um par. Resultado poderá ser observado a partir do aumento na frequência de tais reuniões ao longo do tempo e seus conteúdos.

## Conclusão

Os arranjos adotados tem potencial de produzir benefícios institucionais, como: alinhamento do trabalho com objetivos planejados, aperfeiçoamento profissional e das ações oferecidas a comunidade, além da presença de profissionais de saúde nas unidades universitárias. As ações desenvolvidas pelo coordenador de projeto com função gerencial, fundamentado no *apoio institucional*, favorecem a integração do grupo de profissionais, aproximando o cuidado da gestão, incentivando a criação de espaços coletivos e, por consequência, promove um cuidado mais qualificado com a comunidade universitária.

Podem ser necessários aprimoramentos, na medida em que tal arranjo pode também influenciar negativamente na promoção de autonomia dos sujeitos. Além disso, a modalidade de contratação adotada, apesar de emergente e necessária, pode ter influência negativa no senso de pertencimentos de alguns profissionais em relação a instituição, sua consequente implicação no trabalho e rotatividade do quadro.

## Palavras-chave:

Saúde. Gestão. Universidade Pública. Convênios. Covid-19.



CONPUESP

Congresso dos Profissionais das  
Universidades Estaduais de São Paulo

2023 - 2ª Edição

## Referências

CAMPOS, Gastão Wagner de Souza. **Um método para análise e co-gestão de coletivos**: a construção do sujeito, a produção de valor de uso e a democracia em instituições: o método da roda. São Paulo: Hucitec, 2000. 240 p.

Plano de trabalho, Convênio Unesp-Famesp. PROCESSO UNESP Nº 2100.1104 - 2023-2027 - PÓS COVID-19. Disponível em:

<https://www.famesp.org.br/transparencia/convenio/unesp-reitoria-famesp-pos-covid-19/>