
Haendel Medeiros de Oliveira

**ANÁLISE DO PERFIL DAS CHEFIAS DOS HOSPITAIS
UNIVERSITÁRIOS DA REDE EBSEH**

Brasília – DF

Abril/2018

ANÁLISE DO PERFIL DAS CHEFIAS DOS HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS DA REDE EBSERH

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos para obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública, ênfase em Gestão Estratégica de Pessoas.

Aluno: Haendel Medeiros de Oliveira
Orientador: Prof. MSc. Carlos Henrique Rodrigues

ANÁLISE DO PERFIL DAS CHEFIAS DE SERVIÇO DOS HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS DA REDE EBSERH

Haendel Medeiros de
Oliveira
Empresa Brasileira de
Serviços Hospitalares -
Ebserh

Análise. Perfil. Gestão de Hospital Universitário

Resumo analítico em português

Este artigo objetivou analisar o perfil das chefias dos Hospitais Universitários Federais (HUF) da rede Ebserh. Baseado em informações sobre os critérios de seleção dos Cargos Comissionados de Livre Provisão (CCLP) e das Funções Gratificadas (FG), especificamente as FG relativas às Chefias de Serviços dos HUFs. Trata-se de uma pesquisa descritiva, utilizando técnicas de coleta de dados e análise documental, com abordagem qualitativa. A pesquisa aplicada questiona a Superintendência dos Hospitais, sobre a metodologia de seleção das chefias de Serviço vigente nas unidades hospitalares, se os atributos definidos pela rede Ebserh são adequados, e ainda, se os chefes de serviços nomeados realmente possuem o perfil almejado pelo HU. A Ebserh, pelo que foi constatado, não possui uma política de seleção, capacitação e desenvolvimento voltada à seleção qualificada de seus dirigentes, porém, a alta administração da estatal está disposta a criar políticas de seleção dos CCs e FGs, de forma participativa e com foco na capacitação e desenvolvimento de seus gestores.

Introdução

A seleção de pessoas no setor público, segundo Bergue (2007), corresponde ao conjunto de atos administrativos destinados a avaliar os candidatos conforme os critérios previamente estabelecidos e ordená-los segundo o desempenho individual. Visando identificar dentre os pretendentes aqueles mais aptos ao exercício do cargo.

A ação selecionar pessoas certas e encaminhá-las para a área da organização em que são necessárias é um processo que pode agregar valor à

organização, bem como permitir um aproveitamento adequado do profissional e de seu desempenho na função (SOUZA et al., 2011).

A seleção de pessoas nas empresas representa um importante processo dentro da área da gestão de pessoas e resulta na escolha de profissionais que ajudam a suprir as recorrentes demandas da atuação dessas empresas. Essa importância cresce cada vez mais, numa época em que atrair talentos e selecionar profissionais adequados representa uma parte essencial da estratégia organizacional (SOUTO, 2012).

Um modelo de gestão voltado para competências ajuda a organização a discernir os resultados que quer alcançar e, mediante esse entendimento, identificar nos profissionais as competências necessárias para o que foi proposto (NOBRE, 2005). As organizações, há algum tempo, estão percebendo a importância da adoção da estratégia de seleção de pessoas por competências, porque escolher profissionais competentes facilita alcançar os objetivos organizacionais, como aumento de produtividade ou diminuição de despesas operacionais (ABREU e CARVALHO-FREITAS, 2009; Berto, 2014).

Por este motivo, o presente artigo visa analisar o perfil das chefias dos Hospitais Universitários Federais da rede Ebserh. Baseado em informações sobre os critérios de seleção dos cargos de chefia, mais especificamente as chefias de serviços, pois com determina o Decreto nº 5.490 de 14 de julho de 2005, 50% (cinquenta por cento) dos cargos comissionados devem ser ocupados exclusivamente por servidores públicos efetivos e 60% (sessenta por cento) das funções gratificadas deverão ser ocupadas por servidores de carreira.

E ainda, levando se em conta que a Lei 13.303, de 30 de junho de 2016, dispõe sobre os requisitos para que administradores, membros do conselho administrativo e os indicados para o cargo de Diretor, inclusive presidente, diretor-geral e diretor-presidente sejam escolhidos dentre cidadão de reputação ilibada e notório conhecimento, não necessariamente servidores públicos ou empregados das Estatais.

E que o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 é outro normativo criado para instituir a política e as diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Os objetivos do Decreto nº 5.707/06 baseiam-se na melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão. No desenvolvimento permanente do servidor público. Na adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual. Na divulgação e gerenciamento das ações de capacitação e na racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

Assim sendo, este artigo capturou informações sobre a seleção dos ocupantes de cargo de chefia de serviço dos HUFs, coletadas junto a Superintendência de um grupo de unidades hospitalares da rede Ebserh, previamente selecionadas, visando confrontá-las aos dados apurados pela análise do perfil dos ocupantes dos cargos de chefia da rede, no intuito de evidenciar possíveis distorções entre as competências essenciais do HUF e as competências efetivamente exercidas pelos chefes de serviço.

As evidências da pesquisa mostram, portanto, discrepâncias nos atributos apontados pela Superintendência pesquisada. Pois, entorno de 80% dos ocupantes de cargo de chefia dos hospitais pesquisados, detêm conhecimentos ou são qualificados em funções de perfil técnico, proporcionando à amostra, carências de atribuições gerenciais.

Isto ficou evidente na área de atenção à Saúde, visto que, dentre os currículos analisados, um grande número de profissionais da assistência hospitalar ocupa cargos de chefia, talvez por conta da característica organizacional da área, voltada à gestão do cuidado ao paciente.

Enquanto as áreas administrativa e de ensino e pesquisa, a carência gerencial não se apresentou de maneira tão explícita, houve, pelo contrário, um certo equilíbrio entre as atribuições técnicas e gerenciais, isto se explica pelas características técnico-administrativas e científica destas áreas que, de certa forma, contribuíram para a equidade de suas atribuições.

A pesquisa identificou também que os normativos da Ebserh trazem requisitos de âmbito geral para a escolha das chefias, fazendo com que os

processos de seleção sejam aplicados de maneiras diferentes entre as unidades hospitalares, gerando conflitos entre o que estabelece a norma e o que é aplicado em cada hospital. Sendo, portanto, necessário a revisão destes normativos, visando melhorar os critérios de seleção dos gestores, descrevendo, por exemplos, os cargos de maneira detalhada. A Presidência, conjuntamente com a Diretoria da Vice-presidência e as demais Diretorias da Sede da Ebserh, estuda maneiras de aprimorar o provimento dos CCs e da FGs, incluindo aí a revisão da norma regulamentadora.

Desenvolvimento

Referencial Teórico

Os hospitais são instituições complexas que operam sob circunstâncias semelhantes com serviços relativamente padronizados, que variam significativamente em termos de operação (PIZZINI, 2010). No Brasil, a maioria dos hospitais universitários são instituições públicas, mantidos através de fundos públicos e estão integrados no Sistema Único de Saúde (SUS) e possuem custos elevados por conta do ensino, pesquisa e assistência social (OLIVEIRA, 2013; PIZZINI, 2006).

No entanto, os Hospitais Universitários Federais (HUF) têm enfrentado muitos desafios relacionados às limitações na gestão e prestação de cuidados de qualidade ao paciente e ao mesmo tempo a excelência de ensino para os alunos.

Neste contexto, o Governo Federal, visando recuperar os hospitais vinculados às universidades federais, formulou um conjunto de ações, dentre elas a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh). Uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação que nasceu com o propósito de reestruturação inovadora das atividades de prestação dos serviços de saúde e de apoio à pesquisa, à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública (BRASIL, 2011).

A Reestruturação se dá através da contratualização com as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) que optam em aderir à rede Ebserh. A partir da contratualização, a estatal então, promove a modernização da infraestrutura e a força de trabalho dos HUF, preservando e reforçando o papel estratégico desempenhado pelos HUFs, utilizando recursos do Sistema Único de Saúde (SUS) e do Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais (Rehuf), em parceria com o Ministério da Educação (MEC) e Ministério da Saúde (MS).

O Rehuf, criado pelo Decreto nº 7.082, de 27 de janeiro de 2010, é um programa de financiamento compartilhado dos HUFs entre as áreas da educação e da saúde, além de disciplinar o regime de pactuação global com esses hospitais, contribuindo com a melhoria dos processos de gestão, recuperação do quadro de pessoal dos hospitais e o aprimoramento das atividades hospitalares vinculadas ao ensino, pesquisa, extensão e assistência à saúde.

São diretrizes da Ebserh à modernização da gestão, a reestruturação da força de trabalho e do parque tecnológico das unidades e a qualificação da gestão orçamentária e financeira dos HUFs e congêneres.

A Ebserh, por força da Lei 12.550, de 15 de dezembro de 2011, tem por competência a prestação de serviços de apoio ao processo de gestão dos HUFs e a outras instituições públicas congêneres, com a implementação de sistema de gestão única, com a geração de indicadores quantitativos e qualitativos para o estabelecimento de metas.

A Ebserh possui uma rede formada pela Sede, em Brasília, e 39 HUFs distribuídos por todo o território Nacional. A maioria dos processos administrativos são descentralizados e a Divisão de Gestão de Pessoas dos HUFs (DivGP) possuem autonomia para executá-los. Apenas alguns processos são centralizados na Sede da Empresa, dentre eles, as nomeações de Funções Gratificadas e Cargos em Comissão de Livre Provisão (EBSERH, 2013).

Para Gil (2007), as pessoas constituem o mais importante ativo de que dispõem as organizações e, portanto, devem ser recrutadas e selecionadas

com a maior competência possível, porque falhas neste processo podem comprometer outras ações de gestão a serem desenvolvidas posteriormente.

Empregar pessoas sem qualificação requerida custa caro à organização. Pode acarretar problemas na produção e no atendimento, gerar hostilidade por parte de clientes e fornecedores, favorecer conflitos interpessoais e intergrupais, aumentando a rotatividade de pessoal e gerando outras complicações (GIL, 2007).

Por representar uma importante etapa dentro da organização, o processo de seleção de pessoas vem recebendo maior atenção quando se trata de competência.

Segundo Bohlander et al (2003), a seleção de pessoas é um processo de escolha entre os indivíduos com qualificações que atendam aos requisitos do cargo e as necessidades da organização.

A meta geral da seleção é maximizar os acertos e evitar os erros. O custo de um tipo de erro seria a despesa direta ou indireta de contratar um colaborador que fracassa. Outro tipo de falha envolve um custo de oportunidade – alguém que poderia obter êxito e não teve oportunidade.

As pessoas devem, portanto, ser recrutadas e selecionadas com a maior competência possível, já que as falhas nesse processo podem comprometer outras ações de gestão a serem desenvolvidas posteriormente (GIL, 2001).

Segundo Mazon e Trevizan (2000), a seleção, quando bem feita, proporciona à organização um aumento de produtividade, garantia de retorno dos investimentos realizados, além de contribuir para a consecução dos objetivos da empresa.

O processo de seleção por competências representa uma abordagem eficiente para seleção de profissionais, além de proporcionar satisfação para os funcionários selecionados. Dessa forma, é necessário a busca de métodos e ferramentas que facilitem, otimizem e aperfeiçoem o processo de seleção por meio de competências (ABREU e CARVALHO-FREITAS, 2009).

O principal objetivo da seleção por competências é a criação de um perfil de competências para cada cargo dentro da organização, e esse, por sua vez, é criado mediante um mapeamento de competências (RABAGLIO, 2004).

Nesse processo nem sempre é possível encontrar o candidato certo para as funções propostas ao cargo.

Diante dessa limitação, é selecionado o candidato mais próximo do que se deseja, adequando-o à função que será exercida (BRONOVER e DOVAL, 2014).

Carvalho et al. (2008) destacam a decisão final do gestor quanto ao processo de seleção por competências, em que as técnicas utilizadas no processo proporcionam benefícios quando se busca subsídios para tomada de decisão identificando características básicas no candidato, para comparação posterior com o perfil de competências desejado.

A vantagem na implantação desse tipo de processo é possibilitar uma seleção de pessoas com fundamento na constatação das competências essenciais para o cargo (SOUZA et al, 2014).

Outro ponto importante é a gestão por competência, onde entende-se por competência, um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um determinado desempenho do profissional (FLEURY, 2002).

Os conhecimentos e habilidades podem ser adquiridos ou desenvolvidos, porém as atitudes envolvem desejos, crenças e valores que são produto de toda uma história de vida, sendo dificilmente moldados em função do interesse de uma organização (CARVALHO et al., 2008).

Além de representar um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para a execução de atividades, a competência é entendida como a expressão do desempenho da pessoa em determinado contexto, mediante comportamentos adotados no trabalho e realizações que o indivíduo possa ter (BRANDÃO e BORGES-ANDRADE, 2007).

As competências implicam na diferenciação das pessoas mais capacitadas e que possam contribuir de forma mais significativa na organização. Segundo Dutra (2010), o valor agregado nas pessoas por causa de suas competências contribui para a organização como vantagem competitiva efetiva.

Pode-se classificar as competências como técnicas e comportamentais, as primeiras refletem o conhecimento e desenvoltura em técnicas que o

indivíduo necessita saber para desempenhar suas atividades e as comportamentais refletem o diferencial competitivo do profissional nas maneiras e condutas compatíveis com as atribuições das tarefas a executar, ou, em outras palavras, estão ligadas fortemente com as atitudes. (RABAGLIO, 2004; Leme, 2005).

A Ebserh utiliza a gestão de desempenho por competências, instituída pela Norma Operacional nº 01, de 7 de abril de 2015 que estabelece os princípios e regulamenta o processo de gestão do desempenho por competências do empregado da Ebserh, com o objetivo de atuar como instrumento para o alcance e cumprimento da missão da empresa, mediante o acompanhamento do desempenho dos empregados públicos e da observação das competências que são expressas no trabalho.

A Gestão de Desempenho por Competências acompanha o desempenho do profissional por meio da observação das competências que são expressas no trabalho, visando identificar e corrigir eventuais desvios, comparando-se os resultados alcançados com aqueles esperados (BRANDÃO e GUIMARÃES, 2001).

Nesse modelo, considera-se que a competência humana é expressa em função do desempenho da pessoa, ou seja, mediante a sua capacidade concreta de entregar resultados para a instituição. Além disso, os mecanismos e instrumentos de gestão do desempenho profissional servem também ao propósito de identificar as competências a serem desenvolvidas por meio de ações de aprendizagem, subsidiando o planejamento das ações de desenvolvimento que deverão ser ofertadas pela instituição.

Há, portanto, uma relação direta e interdependente entre a gestão por competências e a gestão de desempenho, tendo em vista que o desempenho expressa a competência de pessoa revelada em suas ações, isto é, quando a pessoa mobiliza suas capacidades nas situações de trabalho (ZARIFIAN, 2001).

O desempenho é avaliado a partir da identificação das competências que deveriam ser apresentadas e quais são apresentadas no período de avaliação, isto é, identificando-se a lacuna de desempenho, de maneira a

orientar o profissional a eliminar as discrepâncias entre o que ele é capaz de fazer e o que a organização espera que ele faça, de forma que o comportamento esperado seja apresentado (BRANDÃO e GUIMARÃES, 2001).

O Decreto Nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, é outro importante instrumento normativo no auxílio do desenvolvimento do empregado efetivo da Ebserh, pois a norma institui a política e estabelece diretrizes para o desenvolvimento de pessoal na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, enfatiza a necessidade de adoção de estratégias, políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas à consecução dos objetivos organizacionais, alinhadas às necessidades da organização e contribuindo para o alcance das suas metas. E, conseqüentemente, maximizando o valor do capital humano da organização, que, em última análise, determina a capacidade de prestação de serviços à sociedade.

O modelo proposto pelo Decreto 5.707/06 possibilita algumas vantagens como: a sistematização do Plano de Desenvolvimento dos servidores (capacitação) a partir das necessidades reais e não de demandas aleatórias, capazes de agregar valor à organização e ao indivíduo, com foco em resultados. A formação do banco de talentos. A construção de modelos informais de capacitação e desenvolvimento de baixo custo (aprendizado no ambiente, pesquisas, tutoria/*coaching*).

Nesse contexto, a liderança da gestão dos HUFs da rede Ebserh deve buscar o envolvimento de pessoas com competências em atividades de planejamento, coordenação, revisão e direção dos serviços, visando influenciar direta ou indiretamente cada aspecto do serviço no sentido de assegurar uma melhoria contínua.

Portanto, a liderança deve ser integral para encorajar as práticas e comportamentos que levam a performance de qualidade através de uma organização do cuidado com a saúde (FELDMAN, 2004).

Para o desenvolvimento dos ocupantes de CC ou FG, a Ebserh deve priorizar o contínuo desenvolvimento de qualidade, a maximização dos talentos e habilidades de toda a equipe do HUF, oferecendo oportunidades às pessoas

e programas de treinamento para a formação de líderes inovadores e engajados aos objetivos da organização.

Metodologia

O estudo da seleção dos ocupantes de CC e FG dos hospitais universitários da rede Ebserh tem por objeto a análise do perfil dos profissionais que exercem cargos de chefia, correlacionando o perfil dos gestores aos critérios apontados pelo Superintendente do HUF, observando os atributos de seleção definidos pela Resolução da DE nº 8 de 24 de setembro de 2012.

A investigação foi realizada em 9 (nove) hospitais universitários localizados nas regiões Norte, Nordeste, Centro-oeste, Sudeste e Sul do país. O universo da pesquisa foi constituído de 2.756 (duas mil, setecentas e cinquenta e seis) pessoas que ocupam cargo de chefia de livre provimento ou funções gratificadas em hospitais da rede Ebserh e se enquadraram nos critérios estabelecidos.

A coleta de dados foi realizada no período de setembro a dezembro de 2017, por meio de um questionário composto de 3 questões, contendo 3 itens referentes a formação, experiência profissional e cursos de qualificação voltados para área de atenção à saúde, administrativa e de ensino e pesquisa, visando evidenciar a perspectiva de gerenciamento hospitalar da cúpula do HUF.

As respostas foram analisadas, comparando os dados apresentados pelos superintendentes dos hospitais aos currículos dos chefes de serviços, sendo, os referidos dados, discutidos conforme preconiza a literatura correlata.

Na seleção dos Hospitais que participariam da pesquisa, a amostra considerou como fatores importantes na estratificação, o número de leitos e o grau de importância do HU na região geográfica, conforme o quadro abaixo.

Quadro 1: Amostra das Superintendências Pesquisadas

Superintendência	Região	Estado	Referência em Saúde	Número de Leitos
------------------	--------	--------	---------------------	------------------

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

HC/UFMG	Sudeste	MG	Referência no tratamento de patologias de média e alta complexidade	547 Leitos
HUGV/UFAM	Norte	AM	Referência no serviço de assistência à saúde da população da Região Norte	150 leitos
HUJM/UFMT	Centro-Oeste	MT	Referência no serviço de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, integralmente disponibilizado ao SUS	116 leitos
HC/UFPE	Nordeste	PE	Referência no atendimento de média e alta complexidade	411 leitos
HU/UFMA	Nordeste	MA	Referência no atendimento à gestante de alto risco	573 leitos
CHC/UFPR	Sul	PR	Referência no atendimento de tratamento de doenças infectocontagiosas, doenças oncológicas, Transplantes de Medula Óssea (STMO)	643 leitos
HUB/UnB	Centro-oeste	DF	Referência em transplante de rins	264 leitos
HU/UFGD	Centro-oeste	MS	Referência em para atendimento à população indígena	217 leitos
HC/UFTM	Sudeste	MG	Referência no atendimento de alta complexidade, 100% pelo SUS	302 leitos

Fonte: Dados coletados na pesquisa aos HUFs, 2018

Como se sabe, amostra estratificada é caracterizada pela divisão da população em estratos com comportamento homogêneo e pela escolha da amostra aleatória simples, de forma independente para cada estrato. Partindo do pressuposto de que todos os elementos da população ou universo têm a mesma probabilidade de serem incluídos na amostra. Obtendo resultados com a análise dos dados da amostra, com determinado grau de certeza, para toda a população ou universo.

Portanto, a divisão da população em estratos justifica-se pelo pressuposto de que, em cada grupo, a variável estudada apresente comportamento substancialmente diferente e que, simultaneamente, dentro de cada grupo, esse comportamento seja relativamente homogêneo. Uma vez que o levantamento de dados por amostragem assegura melhor representatividade e permite generalização para uma população mais ampla (GÜNTHER, 2003)

A estratificação da amostra permitirá assim, a obtenção de um maior grau de certeza nos resultados sem necessidade de aumentar o número de elementos da mesma, pois garantirá que todos os subgrupos estão adequadamente representados (NUNES, 2015).

O questionário aplicado aos dirigentes da amostra é composto por 3 (três) perguntas abertas, divididas pelas chefias Administrativa, de Atenção à

Saúde e de Ensino e Pesquisa, para obter a opinião do Superintendente a respeito dos requisitos que um empregado público ou servidor efetivo da UFES cedido precisa ter para ocupar um cargo de chefia no HUF, além dos previstos na Resolução nº 8/2012, conforme a baixo.

Quadro 2: *Questões aplicadas aos Superintendentes da amostra*

Questões		
Chefia Administrativa	Chefia de Atenção à Saúde	Chefia de Ensino e Pesquisa
Para a chefia, o candidato:		
a) deve apresentar quais requisitos?		
b) a experiência e a qualificação são necessárias?		
c) se sim, que tipo?		

Segundo Günther (2003), em se elaborando itens para determinar atitudes, precisa-se definir claramente o objeto de atitude, ou seja, sobre qual objeto se quer saber algo, observado a vertente da atitude afetiva, cognitiva ou comportamental na aplicação do questionário.

As perguntas devem ser claras e objetivas, a linguagem utilizada deve ser a mais clara possível, com vocabulário adequado ao nível de escolaridade dos informantes, as perguntas não podem sugerir ou induzir as respostas, as perguntas devem manter uma sequência lógica.

Em seguida foram analisados os currículos dos Chefes de Serviço dos 39 HUFs da rede Ebserh, de janeiro de 2017 a janeiro de 2018, de forma aleatória, visando saber se critérios de seleção apontados pelos Superintendentes são aplicados aos cargos de chefias dos hospitais da rede Ebserh, conforme as normas institucionais.

Rodrigues (2007), afirma que, na pesquisa descritiva, os fatos devem ser observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem interferência do pesquisador. Para tanto, a análise documental dos currículos partiu da descrição das informações referentes as nomeações dos Chefes de Serviços, disposta no Anexo II, publicados nos boletins de serviços, disponíveis no site da Estatal.

A análise documental, para validar as informações coletadas no questionário, consiste em verificar se há equivalência entre os atributos apontados pelos Superintendentes, o que dispõe a Resolução nº 8/2012,

confirmadas com as informações dos currículos dos chefes de Setor, Divisão e Unidade dos HUFs.

Para tanto, foram selecionados 30 (trinta) currículos de chefes de serviços, obtidos no Serviço de Documentação e Registro da Diretoria de Gestão de Pessoas (SEDOR/DGP) da Sede da estatal e pesquisa feita em Portarias de designação de chefes de serviço, disponíveis em boletins de serviço dos Hospitais Universitários, publicados no sítio da Ebserh.

Justifica-se a aplicação da extração aleatória nesta pesquisa, primeiro porque garante que todos os elementos da população de Chefes de Serviços da rede Ebserh, tenham a mesma probabilidade de serem selecionados, tornando o processo de análise confiável. Segundo, por conta do prazo limitado, levando em conta o tamanho do universo de CC e FG da instituição, estabelecido pelo Cronograma da ENAP para o desenvolvimento do artigo.

Complementando a pesquisa, também foram analisadas, as normas referentes as cessões de empregados ou servidores públicos ocupantes de CC e FG, o PCCFG da Ebserh, a nova Lei das Estatais (Lei 13.303, de 30 de junho de 2016), a Política de diretrizes para o desenvolvimento de pessoal na administração pública federal direta, autárquica e fundacional (Decreto 5.707/06) de entre outras fontes relevantes de pesquisa bibliográfica, objetivando identificar qual é o perfil de chefia que a rede Ebserh realmente adota em seus HUFs filiados.

Descrição e Análise da Pesquisa

Descrição e Análise do Questionário aplicado aos Superintendentes

Nos HUFs da rede Ebserh, o corpo diretivo é administrado por um colegiado executivo, composto pela Superintendência, Gerência de Atenção à Saúde, Gerência Administrativa e Gerência de Ensino e Pesquisa.

Os cargos de Superintendente, Gerente, Ouvidor e Auditor são cargos comissionados de livre provimento e exoneração, ou seja, cargos que possuem critérios políticos de seleção e, portanto, de livre indicação da IFES, sendo

atrelados a qualquer cidadão, com ou sem vínculo com a rede Ebserh. Já os cargos de chefia de serviço, são funções gratificadas, de caráter técnico e por tempo determinado, cargos podem ser atrelados aos empregados públicos efetivos da rede Ebserh ou a servidores de carreira da IFES, cedidos exclusivamente para ocupar funções de chefia (EBSERH, 2013).

O processo de nomeação dos cargos de Superintendente e de Gerente, de acordo com o Regimento Interno da Ebserh, de 10 de maio de 2016, é feito por indicação da Reitoria da IFES e posterior aprovação da Presidência da Ebserh.

O indicado deve ser, preferencialmente, do quadro permanente da universidade contratante da Ebserh, obedecendo a critérios estabelecidos de titulação acadêmica e comprovada experiência em gestão pública no campo da saúde, definidos conjuntamente entre a reitoria e a Ebserh (EBSERH, 2011).

As Gerências são ocupadas por pessoas selecionadas por uma comissão composta por membros da Diretoria Executiva (DE) da Ebserh e pelo Superintendente do HUF, indicados a partir da análise curricular que comprove qualificação para o atendimento das competências específicas de cada Gerência, de acordo com a normativa interna que trata do assunto.

Em seu capítulo XVIII, o Regulamento de Pessoal da Ebserh (2014) define a cessão do empregado efetivo da Ebserh, como ato discricionário do gestor, autorizado pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e pela DE, para o exercício de Cargo em Comissão ou para atender situações previstas em leis específicas, em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, sem alteração do quadro de lotação da unidade de origem.

Assim como também, poderão ser cedidos à Ebserh, os servidores titulares de cargo efetivo em exercício nas IFES ou instituições congêneres que formalizarem contrato com a estatal, conforme a Lei 12.550 de 15 de dezembro de 2011 e a Lei 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A Ebserh poderá ainda, solicitar, por ato discricionário do gestor, autorizado pela DGP, a juízo da DE, a cessão de servidores de órgão ou entidade da Administração Pública direta, indireta, autárquica ou fundacional de âmbito federal, estadual ou municipal e dos Poderes Legislativo e Judiciário, ou empregados públicos de empresas estatais, para o exercício de CC e FG em sua Sede e nos HUFs.

Cabe observar que o servidor cedido à Ebserh poderá optar pelo Plano de Benefícios da Empresa ou de seu órgão de origem. Quando exonerado do cargo de confiança, o empregado ou servidor público cedido, retornar ao órgão de origem, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, conforme previsto no Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017.

Considerando que os cargos de Presidente, Vice-Presidente, Superintendente, Ouvidor, Auditor, Corregedor, Assessor, Coordenador e Gerente são cargos políticos, e, portanto, são cargos difíceis de se implementar apenas critérios técnicos na seleção de seus ocupantes, optou se por analisar o perfil das funções gratificadas exercidas pelos ocupantes de cargos de chefia de Serviço, pois a seleção para ocupação destes cargos adotam critérios técnicos, definidos na Resolução nº 8/12, e são exclusivos de empregados públicos da Ebserh ou servidores de carreira da IFES.

Pois, o Decreto nº 5.497, de 21 de junho de 2005, estabelece que pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superior (DAS) de níveis de 1 a 4 e 60% (sessenta por cento) dos níveis 5 e 6, deverão ser ocupados exclusivamente por servidores de carreira da Administração Direta, autárquica e fundacional. Mesmo sendo facultado as Estatais a observância deste normativo, a Ebserh, na escolha de suas chefias, adota os critérios do Decreto nº 5.497 na indicação de seus ocupantes de cargos de chefia.

O Manual de Orientação para o Arranjo Institucional de Órgãos e Entidades do Poder Executivo Federal do MP (2008), conceitua os cargos de Natureza Especial, os Cargos Comissionados e as Funções Gratificadas como sendo um conjunto de atividades específicas, que se diferenciam das atribuições inerentes aos cargos quanto à natureza e ao nível de

responsabilidade e complexidade, para ocupação em caráter transitório, na forma estabelecida pelo Plano de Cargos Comissionados e Funções Gratificadas (PCCFG) da Ebserh, de acordo com os conceitos a seguir:

- Cargo de Natureza Especial (NE): corresponde ao nível mais alto de autoridade pública na estrutura hierárquica dos órgãos e entidades da administração pública federal e seus ocupantes são detentores de autoridade política, ou seja, detêm poder decisório e são responsáveis por um conjunto de atribuições especificadas na estrutura regimental ou estatuto da organização e em seu regimento interno. Na Ebserh quem ocupa o cargo de Natureza Especial é o seu Presidente;
- Cargo em Comissão (CC): atividades e responsabilidades de gestão técnico-administrativa e de assessoramento (equivalentes ao DAS de nível 1 a 4), podendo ser ocupado por pessoas pertencentes ou não ao Quadro de Pessoal efetivo da EBSEH, desde que possuam formação de nível superior. Os ocupantes de CC da rede são: o Diretor, o Chefe de Gabinete, o Coordenador, o Assessor, o Auditor Geral, o Ouvidor, o Superintendente, os Gerentes de Atenção à Saúde, Administrativo e o de Ensino/Pesquisa; e
- Função Gratificada (FG): atividades de execuções específicas, por tempo determinado, não cumulativas com outras funções e se destinam, exclusivamente, aos empregados da EBSEH ou de servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo com formação de nível superior ou nível técnico com experiência mínima de três anos na área de atuação (equivalentes ao DAS de nível 5 e 6). Os ocupantes destas Funções da rede Ebserh são: Chefes de Serviço, Chefes de Divisão, Chefes de Setor e os Chefes de Unidade.

Portanto, para obter as informações coletadas com os Superintendentes dos hospitais selecionados, focando a coleta na função gratificada de chefe de serviço Administrativo, de Atenção à Saúde e de Ensino e Pesquisa nos níveis de Divisão, Setor ou Unidade, foi enviado um questionário as respectivas Chefias de Gabinete das Superintendências dos HUFs no dia 14 de dezembro de 2017.

Escolher o candidato mais adequado implica em usar as ferramentas que possibilitem a identificação das características necessárias para o bom desempenho do profissional na empresa. A escolha da pessoa certa para o cargo certo requer uma preparação adequada da seleção para que possam ser observados todos os aspectos dos candidatos, possibilitando uma filtragem refinada daqueles que se encaixam ao perfil da organização.

Segundo Souza et al (2009), “selecionar a pessoa certa para o lugar certo significa a decorrência de um processo de seleção eficaz, além de agregar valores para os objetivos da empresa”.

Neste contexto, estipulou-se aos superintendentes da amostra, preliminarmente, um prazo de 10 (dez) dias para responder ao questionário aplicado. Acontece que o tempo disponibilizado para resposta coincidiu com as festas de final de ano e as férias dos gestores, ocasionando protelações na devolução das respostas, sendo necessárias prorrogações e intervenções telefônicas junto aos superintendentes para que respondessem em tempo hábil, a se ter condições de analisar os dados, conforme o cronograma proposto pela ENAP.

Por fim, do dia 12 de janeiro a 9 de fevereiro de 2018, 6 (seis) superintendências enviaram suas respostas descritas a seguir.

Quadro 3: Resposta ao questionário aplicado à Superintendência dos HUFs pesquisados

HUF pesquisado	Critérios Apontados	
HC/UFMG	Formação	Graduação ou tecnólogo em qualquer área de formação
	Experiência	Experiência na área de atuação Liderança na condução de equipes multiprofissionais Alinhamento aos objetivos estratégicos da instituição Comprometimento Demais atribuições inerentes à função Disponibilidade de exercer a função em tempo integral
	Cursos	Qualificação na área de atuação
HUGV/UFAM	Formação	Ensino superior em administração, na área de saúde ou afins
	Experiência	5 anos na função administrativa, liderança de equipe, gestão administrativa Comprovada em atenção à saúde, liderança de equipe Gestão compatível com o cargo a ser ocupado Ser pesquisador
	Cursos	Conhecimento em elaboração e acompanhamento de processos e fluxos Elaboração e acompanhamento de Projetos Noções de Legislação pertinente a área administrativa, de Planejamento tático e estratégico, compras hospitalares, administração pública Conhecimento em elaboração e acompanhamento de Projetos, legislação pertinente a área de atuação, planejamento tático e estratégico, sobre preceptoria em saúde Experiência em ensino e pesquisa, gestão em ensino e pesquisa Pós-graduação <i>lato sensu/stritu sensu</i> e/ou residência médica e/ou

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

		<p>multiprofissional</p> <p>Capacitação em gestão de serviços de saúde</p>
HUJM/UFMT	Formação	Graduação em Administração, Contabilidade, Economia, Direito, Psicologia, Engenharias
	Experiência	<p>Habilidade para trabalhar em equipe</p> <p>Perfil de liderança</p> <p>Capacidade de gerenciar conflitos</p> <p>Pró atividade nas tomadas de decisões complexas</p> <p>Ser visto como referência por seus pares</p> <p>Ter carisma, simpatia, saber ouvir, boa comunicação e comprometimento, visão sistêmica</p> <p>Gestão</p> <p>Cargo de chefia em ambiente de saúde</p>
	Cursos	<p>Conhecimento técnico em Finanças, Compras, Licitações, Contratos</p> <p>Infraestrutura, logística, pessoal, ambiente organizacional ou controladoria</p> <p>Especialização em gestão, qualidade, Saúde Pública, gestão hospitalar ou gestão da clínica (opcional)</p>
HC/UFPE	Formação	Formação e conhecimento na área administrativa, de saúde, docência ou não
	Experiência	<p>Produção de conhecimentos ou publicações na área de Ensino e Pesquisa</p> <p>Competência técnica e interpessoal</p> <p>Características de liderança, boa comunicação e Inteligência emocional</p>
	Cursos	<p>Cursos na área gerencial e rotinas administrativas</p> <p><i>Observação do respondente:</i> geralmente os profissionais de saúde enriquecem seus currículos com cursos de suas áreas e esquecem de cursos na área gerencial e rotinas administrativas</p>
HU/UFMA	Formação	Administrador ou profissional da área de saúde, preferencialmente docente, obrigatoriamente deve ser docente para área de ensino e pesquisa
	Experiência	Gestão ou, de no mínimo 5 anos, em Gestão Hospitalar
	Cursos	Área da Gestão de Serviços ou Unidade de Saúde e gestão de ensino, unidade acadêmica ou departamentos
CHC/UFPR	Formação	<p>Gestão</p> <p>Os requisitos, experiência e qualificação necessária para todos os cargos, sempre é consultado o Manual "Estrutura Organizacional dos Hospitais Sob Gestão da Ebserh: Diretrizes Técnicas". Nesse manual (Resolução nº 8/2012) consta o perfil profissional e as competências que são levadas em consideração para a seleção das pessoas para assumir os cargos. Assim, fazemos a divulgação, seleção de currículos e entrevistas para todos os níveis hierárquicos</p>
	Experiência	
	Cursos	
HUB/UnB	Formação	<p>O Hospital considera os critérios definidos pela Resolução da Diretoria Executiva nº 8 de 24 de setembro de 2012 na seleção das pessoas para assumir os cargos de direção do HUB.</p>
	Experiência	
	Cursos	
HU/UFMG	Formação	Não Respondeu ao Questionário
	Experiência	
	Cursos	
HU/UFTM	Formação	Não Respondeu ao Questionário
	Experiência	
	Cursos	

Fonte: Dados coletados na pesquisa aos HUFs, 2018

Pelas respostas coletadas, percebe-se que os critérios apontados pelos Superintendentes consideram a formação, a experiência e conhecimento fatores importantes na seleção dos chefes de serviço de atenção à saúde, administrativo e de ensino e pesquisa, nos níveis de divisão, setor e unidade.

A liderança, equilíbrio emocional e a qualificação técnica são também pontos necessários, segundo a superintendência dos HUFs pesquisados, porque as funções de chefia no ambiente hospitalar são caracterizadas por muitas especificidades, necessidades emergenciais marcadas pela interdependência entre setores, profissionais e forte mandato social. Trata-se

de ambientes que reúnem a necessidade da precisão tecnológica, da boa gestão, de eficiência profissional, associadas à humanidade, aos valores sociais, à promoção da vida em sua dimensão integral (NEVES, 2009).

Lacombe (2005), já dizia que a seleção abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para vaga existente. Como mais adequado, entende-se aquele que tem melhores condições de se ajustar à empresa e ao cargo e de conseguir um bom desempenho. Assim, uma boa seleção costuma considerar não só a vaga, mas o potencial do candidato.

Observa-se, pelas respostas apresentadas, que os critérios apontados pelos Superintendentes relativos a qualificação profissional tem correlação com as normas institucionais. Mas especificamente, alinhados a Resolução nº 8 da DE, de 24 de setembro de 2012, o que foi confirmado pelas respostas dos dirigentes do HuB/UnB e do CHC/UFPR que afirmaram seguir a Resolução na escolha de seus chefes de serviço.

Apesar da observação feita pelo Superintendente do HC/UFPE, que declara ser uma tendência dos chefes de serviços, em sua unidade hospitalar, em especial os da área de Atenção à Saúde, desenvolverem competências técnicas em detrimento das gerenciais.

Pelas respostas percebe-se, de início que tanto o corpo diretivo dos HUFs pesquisados quanto as normas institucionais da rede Ebserh guardam afinidade com os conceitos de seleção por competências, pois é possível notar neste estudo que os Superintendentes, com suas respostas, buscam agregar para a organização um profissional que tenha condição de desenvolver seu potencial de maneira continuada, executando funções relevantes ao cargo com eficácia e responsabilidade (SOUZA et al apud GRAMIGNA, 2009).

Apesar se mostrar um processo bem elaborado e de caráter assertivo, a seleção por competências pode apresentar uma série de dificuldades quanto a sua inserção na rotina organizacional, como a dificuldade enfrentada pelo HC/UFPE na escolha de chefias menos tendenciosas em seus quadros de funções gratificadas. Nas palavras de Almeida, muitas vezes o requisitante não tem nitidamente definido quais as competências são eficazes para uma

atividade tornando mais trabalhoso a preparação de um perfil ideal para vaga em questão (ALMEIDA, 2004).

Descrição e Análise documental do Currículo das Chefias de Serviço

Tomando a Resolução da DE nº 8, de 24 de setembro de 2012 com ponto de referência para análise dos currículos dos profissionais nomeados para assumir cargos de chefia na rede da Ebserh, é importante saber que a seleção dos cargos de Chefia é feita pelo Colegiado Executivo (CE) do HUF e pela Gerência correspondente, onde o CE analisa e classifica, no mínimo, três currículos para cada posição, submetendo a aprovação do Superintendente (EBSERH, 2018).

Por determinação do então Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (DEST), hoje Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST), órgão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP), responsável pelo acompanhamento e disponibilização das informações econômico-financeiras das empresas estatais, bem como se manifestar sobre os pleitos das empresas estatais, no que se refere à política salarial, aprovação e eventuais modificações nos planos de previdência dessas empresas e seu quantitativo de empregados, a Ebserh implementou em 2012, a Política de Seleção para os Cargos em Comissão (CC) e Funções Gratificadas (FG) em sua rede.

Por deliberação da Diretoria Executiva (DE) da Ebserh, foi instituída a resolução nº 8, de 24 de setembro de 2012, normativo que estabelece uma série de procedimentos e define critérios de seleção para ocupantes de CC e FG da rede Ebserh.

Outro normativo da Ebserh que preconiza a ocupação dos CC e FG nos HUFs é o Regulamento de Pessoal da Ebserh (2014), que em seu Capítulo III, dispõe sobre os cargos providos por concurso público, em conformidade com o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), estabelece que os CC e as FG para as estruturas da sede e dos hospitais filiados têm a sua classificação, descrição e atribuições apresentadas em plano específico chamado de Plano

de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas (PCCFG), pela característica de ser cargo de confiança e pelo tipo de atividade, que são: a de direção, assessoramento ou chefia.

A gestão dos HUFs está estruturada de 4 (quatro) formas distintas, conforme o número de leitos que o hospital comporta ou a natureza do atendimento. De modo que aquele hospital que possui menos de 200 leitos, na rede Ebserh, configura uma unidade hospitalar de pequeno porte, o que tem de 200 a 399 leitos é um hospital de médio porte e o grande porte, é aquele hospital que possui mais de 400 leitos, conforme demonstração disposta no anexo IV.

Há ainda na rede Ebserh hospitais especializados no cuidado da gestante, lactante puerpério e do recém-nascido no âmbito do SUS. As maternidades da rede Ebserh são centro de formação de especialistas e irradiadora da ciência ginecológica, obstétrica e materno infantil, com um importante papel ao prestar um atendimento de alto nível à mulher e ao recém-nascido.

Considerando o contexto exposto e observando os currículos dos ocupantes de cargo de chefia dos HUFs da rede Ebserh, a partir da análise das informações fornecidas pelo Serviço de Documentação e Registro da Diretoria de Gestão de Pessoas da sede da Ebserh SEDOR/CAP/DGP, após coletar publicações de portarias de nomeação em boletins de serviços, acessíveis no site da Ebserh, no período de janeiro de 2017 a janeiro de 2018, cujos levantamentos apurados encontram-se demonstrados no anexo II.

Distribuição das competências dos currículos analisados

Tipo de Gerência	(%) Conhecimento em gestão hospitalar	(%)Habilidade em gestão hospitalar	(%) Cursos específicos em gestão hospitalar
Atenção à Saúde	25,0	62,5	12,5
Administrativo	9,8	33,5	56,6
Ensino e Pesquisa	12,5	43,5	43,5

Pela análise dos currículos, verificou-se que 96,64% das chefias dos HUFs possuem conhecimentos e habilidades técnicas relacionadas com o cuidado e a saúde do paciente, habilidades altamente complexas e que exigem deste profissional conhecimentos específicos.

O que fica prejudicado quando este mesmo profissional é indicado para ocupar cargo de chefia e não possui conhecimentos e habilidades de gestão, aliado ao domínio dos assuntos dos serviços de saúde.

Nas palavras de Ramos e Bento (2010) enquanto a análise de funções procura entender o trabalho em termos funcionais, quais as habilitações necessárias à função, a gestão por competências procura saber quais os comportamentos necessários ao desempenho de sucesso.

Portanto, a análise de funções centra-se na função e não na pessoa que executa a função. O conceito, função, ou cargo, é entendido como o conjunto estabilizado de tarefas que é exercido com determinado grau de complexidade e nível de responsabilidade pelo seu titular (CÂMARA, GUERRA e RODRIGUES, 2016).

Dito de outra forma, a descrição de funções define as responsabilidades e as tarefas, atividades, procedimentos necessários ao desempenho na função. Os sistemas de recursos humanos centrados na padronização das operações de trabalho, pela especialização, pela formalização de tarefas, pelo trabalho rotineiro através da descrição de funções, de regras escritas e de operações protocoladas, podem inibir o desenvolvimento de competências, pela promoção e pelo reforço organizacional de rotinas defensivas (ARGYRIS, 1996).

Estes sistemas contribuem para o desenvolvimento de rigidez organizacional e para que os colaboradores só façam o estritamente definido, ou seja, para a estagnação, ou mesmo, perda de competências (LADO & WILSON, 1994). A descrição de funções pode continuar a existir, de forma muito genérica, para que a pessoa interprete e mobilize as competências necessárias para a sua atividade (RAMOS & BENTO, 2010).

Isto se confirma a partir do momento em que apenas 3,36% dos chefes de serviços analisados possuem formação superior ou detêm algum tipo de conhecimento de gestão de hospital universitário.

Entende-se por competências humanas ou profissionais as combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional, dentro de determinado contexto organizacional, que

agregam valor a pessoas e organizações (CARBONE, BRANDÃO E LEITE, 2005)

O empregado público ou servidor efetivo lotado no HUF precisa estar preparado para enfrentar desafios relacionados a gestão de pessoas, do atendimento à saúde e do ensino-aprendizagem e ainda, este gestor deve responder perante a fiscalização do Ministério Público da União (MPU), do Ministério do Trabalho (MTE), do Tribunal de Contas da União (TCU), Tribunais de Contas Estaduais (TCEs), Controladoria Geral da União (CGU) e a Sociedade civil organizada.

Este gestor, para se exercer a função de chefe de serviço, precisa saber coordenar as atividades para se atingir os objetivos. Promover programas de capacitação dos profissionais para acompanhar as inovações e promover a motivação do pessoal para trabalhar com entusiasmo.

A partir da análise dos currículos dos chefes dos diversos níveis gerenciais, percebe-se que quanto mais operacional a chefia, mais evidente fica a prática dos gestores com competências de cunho assistencial.

Isto pôde ser observado pela análise dos currículos das chefias de Divisão, Setor e Unidades das Gerências de Atenção à Saúde, Administrativa e Ensino/Pesquisa, pois 12,5% dos chefes da área de Atenção à Saúde são profissionais com curso técnico em gestão, 62,5% têm habilidades técnicas e 25% têm formação superior na área administrativa ou correlata.

É perceptível ainda, nas chefias administrativas, um deficit de conhecimentos em gestão, pois um pouco mais de 84% dos currículos avaliados apresentam habilidades específicas ou há descrições referentes a algum tipo de qualificação específica, sendo que 15,38% das chefias possuem formação superior em gestão ou área correlata, 56,41% possuem alguma experiência em atividades administrativas e 28,21% fizeram cursos voltados para o aprimoramento da gestão hospitalar.

Considerando que a gestão técnico-administrativa de um HUF sofre influências de diversas áreas e instituições, exigindo de modo expressivo que empregado ou servidor público designado a assumir cargo de chefia no HUF, tenha competência qualificada.

Importante saber que a gestão das pessoas refere-se às políticas, práticas e sistemas que influenciam as atitudes e o desempenho dos colaboradores no sentido de aumentarem a competitividade e a capacidade de aprendizagem da organização (REGO et al, 2012).

E que como abordado no referencial teórico, o processo de seleção por competências representa uma abordagem eficiente para seleção das pessoas que exercerão funções de chefia nos HUFs. Dessa forma, é necessário a busca de métodos e ferramentas que facilitem, otimizem e aperfeiçoem o processo de seleção por meio de competências (ABREU e CARVALHO-FREITAS, 2009).

Desta maneira, a Ebserh precisa considerar que um gestor de HUF deve, no mínimo, possuir atribuições relacionadas à gestão ambulatorial, de leitos de internação, de unidades de tratamento intensivo, de pronto-socorro, da clínica médica e dos processos técnicos administrativos.

A Lei 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, define como uma de suas competências a promoção da disseminação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal entre os dirigentes dos órgãos e das entidades, os titulares das unidades de recursos humanos, os responsáveis pela capacitação, os servidores públicos federais e suas entidades representativas.

Pelas evidências apresentadas nos currículos dos chefes das áreas de Atenção à Saúde e Administrativa, é possível notar que há discrepância entre o que o Superintendente apresenta como atribuições qualificadas para se ocupar uma função de chefe serviço no HUF e o que os chefes apresentam no exercício destas funções, em maior grau, os chefes da área de atenção à saúde, que são competentes profissionais de saúde, em compensação são gestores hospitalares pouco qualificados.

Com relação às chefias da área de Ensino e Pesquisa, ficou evidente que 80% dos chefes de serviço desta gerência, possuem alguma experiência na área administrativa, 20% fizeram cursos específicos na área de gestão hospitalar e nenhum possui formação Superior em gestão. Mas todos desenvolvem atividades de produção de conhecimento.

Para esta chefia depreende-se que o perfil dos currículos analisados estão adequados a função da qual os chefes foram designados, pois a Gerência de Ensino e pesquisa possui atribuições específicas para a formação dos profissionais de saúde. A maioria dos chefes têm competência técnica para atuarem nas chefias e portanto, a gerência de ensino e pesquisa desempenha suas funções administrativas e técnico-científicas de maneira equitativa.

O desempenho das pessoas representa uma expressão de suas competências (BRANDÃO e GUIMARÃES, 2001). Por isso, Santos (2001) descreve as competências humanas sob a forma de referenciais de desempenho, de forma que a pessoa demonstraria deter uma dada competência por meio da adoção de certos comportamentos observáveis no trabalho.

A gestão por competências figura, portanto, como alternativa aos modelos gerenciais tradicionalmente utilizados pelas organizações. Propõe-se a orientar esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar, nos diferentes níveis da organização (individual, grupal e organizacional), as competências necessárias à consecução de seus objetivos, conforme explicam Brandão e Guimarães (2001).

Segundo Leme (2008), para contratar novos colaboradores, a seleção por competências é a melhor metodologia, pois permite identificar características comportamentais no candidato, ou seja, suas competências comportamentais.

Brandão (2012) afirma que para selecionar por competências, as técnicas devem ser aplicadas objetivando medir conhecimentos, habilidades e atitudes. Espera-se com isso, registrar certas competências comportamentais com base em suas respostas. O planejamento é a primeira etapa para o processo de aquisição de recursos humanos. Esse plano deve partir da visão estratégica da organização e seria composto pela definição do perfil, identificação dos caminhos para a busca ou fontes de recrutamento, prever avaliação de pré-seleção, entrevistas, avaliações e apresentação dos finalistas (ALLES, 2008).

Conclusão

Neste estudo a análise do perfil das chefias dos Hospitais Universitários Federais da rede Ebserh, baseada em informações sobre os critérios de seleção dos CC e FG, mais especificamente as FG relativas às Chefias de Serviços dos HUFs em que os resultados revelaram que as chefias possuem avanços maiores nas qualificações técnicas e assistenciais do que nas qualificações gerenciais.

Para isto, uma pesquisa qualificada foi aplicada às Superintendências dos Hospitais, com objetivo de coletar informações sobre os critérios de seleção dos ocupantes de CC e FG. E ainda, a aplicação de pesquisa documental, analisando os currículos dos chefes de serviços nomeados, documentos obtidos através de consultas as bases de dados da sede e visitas ao sítio oficial da Ebserh na internet.

Os dados coletados nos HUFs foram comparados às informações extraídas da sede, no intuito de buscar evidências entre o que o HUF entende ser importante para que seus chefes de serviços atuem no hospital e o que, na prática, as chefias desempenham. Considerando as premissas de Carbone (2006) sobre a gestão por competências, que surgiu para responder a questões particulares do cenário empresarial. Seu foco principal está orientado para o desenvolvimento de competências e de novos conhecimentos, fontes por excelência para a conquista de vantagem competitiva sustentável.

Para Carbone (2006), a gestão de pessoas por competências, é percebida como um modelo dinâmico que tem como referencial as estratégias adotadas pela organização em relação ao planejamento, a captação, ao desenvolvimento e avaliação de competências, para os departamentos e níveis da organização, mesmo porque são as competências das pessoas que compõem a empresa que aliadas a outros recursos, dão origem e sustentação à competência organizacional.

Pelas informações apuradas na pesquisa aplicada aos HUFs da rede Ebserh, depreende-se que os atributos de CC e FG apresentados pelas Superintendências para que um chefe de Serviço atue na correspondente unidade hospitalar á, na prática, destoante do que realmente acontece no Hospital. Pois, 80% das chefias de serviço possuem cursos específicos para a área assistencial ou são qualificadas em habilidades técnicas, contra pouco menos de 20% com conhecimentos, habilidades ou cursos específicos para a prática gerencial dos Hospitais.

Estes chefes, de certa forma, cumprem o que está disposto na Resolução nº 8/2012. Considerando que a Resolução traz normas gerais, as chefias, desta forma, possuem critérios de seleção e requisitos mínimos para o exercício da função próprios e diferentes entre os hospitais, o que colabora para que as distorções apresentadas se configure como realidade, pelo menos na amostra coletada.

Cabe esclarecer que a amostra aqui pesquisada, pela quantidade de currículos avaliados e por conta do pouco tempo disponível para o levantamento das informações, não representa o universo dos 39 hospitais da rede Ebserh, portanto, não é possível inferir que as informações aqui apuradas sejam uma realidade em toda a rede. Será necessário estudos mais amplos e aprofundado para confirmar se o evento se replica em toda a rede Ebserh.

Os Atributos da Resolução, por sua vez, contemplam apenas aspectos formais como: descrição abrangente do nome dos CCs e das FGs e os procedimentos técnico-administrativos para que o candidato participe da seleção. Precisando ser revisto os aspectos formais, a descrição das atribuições sumária e detalhada dos cargos.

O Decreto 5.707/06 utiliza como estratégias de implementação, a Gestão por competência como referência da política, a priorização de capacitação das áreas de RH e de cargos de direção, o reconhecimento do papel das escolas de governo, a criação do Comitê Gestor da Política que acompanha e orienta as ações de capacitação, o incentivo às capacitações promovidas pelas próprias instituições e ampla divulgação das oportunidades.

Apesar disto, sabe-se que a Ebserh não tem uma política de seleção, capacitação e desenvolvimento do candidato ao cargo de chefia para a rede Ebserh, porém, em um levantamento feito junto ao corpo diretivo da rede Ebserh, tem-se observado que há uma preocupação da alta administração, na busca de formas democráticas para se prover a critérios de seleção dos CCs e FGs bem mais detalhados para toda a rede, contemplando a necessidade de revisão da norma regulamentadora.

Portanto, considerando à complexidade de um processo de seleção frente as exigências legais e a importância da qualificação técnica necessária para se atuar na gestão de hospitais universitários da rede Ebserh, considerando ainda, que estes hospitais possuem referências no atendimento de alta complexidade na região que atual, é necessária assim, a busca por uma alternativa que possa mitigar as distorções dos atributos aqui evidenciados, procurando prover melhorias na seleção dos ocupantes de CCs e FGs que abarquem as características tanto técnicas quanto gerenciais.

E ainda, que os chefes de serviços não possuem qualificação adequada, alinhada as normativas e ao definido pelos superintendentes pesquisados como atributos necessários para ocupar funções gratificadas, sendo necessárias ações de promoção do desenvolvimento destes gestores para bom desempenho dos exercícios dos cargos de chefias do qual foram designados.

Desta forma, o tema ora pesquisado necessita de aprofundamento, razão pelo qual é pertinente a realização de estudos futuros bem como a realização de novas pesquisas no sentido de orientar no desenvolvimento de estratégias que vislumbrem melhorar as perspectivas de atuação dos ocupantes de cargo de chefia que exercem funções gratificadas nos HUFs da rede Ebserh, fomentando cada vez mais a seleção por competências eficiente nas organizações.

Por fim, cabe ressaltar que o processo decisório é melhor aproveitado quando se utilizam ferramentas que dão apoio na escolha. E que a seleção de pessoas por competência é uma ferramenta primordial para trazer profissionais mais qualificados para a estatal.

Referências bibliográficas

ABREU, C. V., CARVALHO-FREITAS, M. N. Seleção por competências: a percepção dos profissionais de RH sobre o método de seleção por competências. 2009.

ALLES, Martha Alicia. *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica, 2008.

ALMEIDA, A. T. Processo de decisão nas organizações: construindo modelos de decisão multicritério. São Paulo: Atlas. 2013.

ARGYRIS, C. *Reinforcing organizational defensive routines: An unintended human resources activity*. *Human Resource Management*. 1996.

BERGUE, Sandro Trescastro. *Gestão de Pessoas em Organizações Públicas*. 2. ed. Caxias do Sul-RS: Educus. 2007.

BERTO, A. R. Gestão de pessoas: a importância da seleção por competências. 2014. Disponível em: <http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_7551.pdf>. Acesso em 17 abr 2018.

BOHLANDER, George et al. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Thompson, 2003.

BRANDÃO, H. P. Mapeamento de Competências: métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2012.

BRANDÃO, Hugo P.; GUIMARÃES, Tomás A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo? *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 1, p. 8-15, 2001

BRASIL, Decreto nº 5.490, de 14 julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5490.htm>. Acesso em 17 abr 2018.

BRASIL, Decreto nº 5.497, de 21 julho de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5497.htm>. Acesso em 17 abr 2018.

BRASIL, Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em 18 mar 2018.

BRASIL, Decreto nº 7.082, de 27 de janeiro de 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7082.htm>. Acesso em 17 dez 2017.

BRASIL, Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9144.htm#art21>. Acesso em 17 dez 2017.

BRASIL, Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12550.htm>. Acesso em 17 dez 2017.

BRASIL, Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm>. Acesso em 17 dez 2017.

BRASIL, Ministério da Educação. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh. Boletins de Serviços da Ebserh. Disponível em: <<http://www.ebserh.gov.br/web/portal-ebserh/boletim-de-servico-da-ebserh>>. Acesso em 17 dez 2017.

_____, Ministério da Educação. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh. História de criação da Ebserh. Disponível em: <<http://www.ebserh.gov.br/web/portal-ebserh/historia>>. Acesso em 17 dez 2017.

_____. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh. Norma Operacional nº 01, de 7 de abril de 2015. Disponível em: <http://www.ebserh.gov.br/documents/15796/2097576/1.+Norma+Operacional+n%C2%BA+01_2015+-+Gest%C3%A3o+de+desempenho+por+compet%C3%A2ncia.pdf/3f7f25c8-fb2c-46f3-9134-4c55ecbffe64>. Acesso em 17 de dez de 2017.

_____. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh. Plano de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas, dezembro de 2014. Disponível em: <<http://ebserh.mec.gov.br>>. Acesso em 17 dez 2017.

Diretoria de Formação Profissional e Especialização
Coordenação-Geral de Especialização

_____. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh. Regimento Interno da Ebserh, 3ª revisão de 10 de maio de 2016. Disponível em: <<http://www.ebserh.gov.br/documents/15796/112576/Regimento+Interno+Aprovado+CA+12052016.pdf/fda5583a-4f34-44ed-b75b-ea96c1332b4b>>.

Acesso em 17 de dez de 2017.

_____. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh. Resolução da Diretoria Executiva nº 8, de 24 de setembro de 2012. Disponível em: <<file:///E:/pai/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20de%20de%20setembro%20de%202012%20-%20HYPERLINK%20file:///E:/pai/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20de%20de%20setembro%20de%202012%20-%20Plano%20para%20fun%C3%A7%C3%A3o%20gratificada%20e%20cargo%20em%20comiss%C3%A3o.pdf>>. Acesso em 17 dez 2017.

_____. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh. Regulamento de Pessoal, Diretoria de Gestão de Pessoas, janeiro de 2014. Disponível em: <<file:///E:/pai/regulamento%20de%20pessoal%20da%20Ebserh.pdf>>.

Acesso em 17 de dez de 2017.

BRASIL, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Manual de Orientação para Arranjo Institucional de Órgãos e Entidades do Poder Executivo Federal. 2008. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/segep/comunicados/090204_manual_arranjo_institucional.pdf/view>. Acesso em 17 dez 2017.

CARBONE, Pedro Paulo; BRANDÃO, Hugo Pena; LEITE, João Batista Diniz. Gestão por competências e gestão do conhecimento. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

CARBONE, Pedro Paulo et al. Gestão por competências e gestão do Conhecimento. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

CARVALHO, I. M. V., PASSOS, A. E. V. M., e SARAIVA, S. B. C. Recrutamento e seleção por competências. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2008.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas. 2001.

_____. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DUTRA, J. S., HIPÓLITO, J. A. M., e SILVA, C. M. Gestão por competência: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações. In Anais do 22º Encontro Nacional da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação e Pesquisa em Administração. Foz do Iguaçu: ANPAD. 1998.

GRAMIGNA, Maria Rita. Modelos de competências e Gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo. 2007.

GOODE, W. J. e HATT, P. K. - Métodos em Pesquisa Social. 3. ed., São Paulo: Cia Editora Nacional, 1969.

GÜNTHER, Hartmut. Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais. Laboratório de Psicologia Ambiental. Instituto de Psicologia da UnB. 2003. Disponível

em:<file:///E:/Material%20de%20pesquisa%20do%20TCC-ENAP/Texto_11_-_Como_elaborar_um_questionario%20-%20Gunther.pdf>. Acesso em 27 de fev de 2018.

LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos Humanos: Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva. 2005.

NOBRE, A. A. C. Identificação de competências relevantes aos profissionais da polícia do Senado Federal (monografia de especialização). Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA, Universidade de Brasília, Brasília. 2005.

NUNES, Paulo. Amostra estratificada. Artigo. Dez de 2015. Disponível em:<<http://know.net/cienceconempr/gestao/amostra-estratificada/>>. Acesso em 27 de fev de 2018.

RABAGLIO, M. O. Seleção por competências 4. ed. São Paulo: Educator. 2004.

RODRIGUES, Wiliam Costa. Metodologia Científica. Paracambi. FAETEC/IST. 2007.

SOUTO, L. C. M. Análise de recrutamento e seleção de pessoas: um estudo comparativo nas empresas carreiro e coroa (Monografia). Universidade Estadual da Paraíba, Patos. 2012.

SOUZA, D. A., Correia, L. T., Paixão, C. R., Telles, J. S. M., & Santos, C. P. Uma análise do modelo de seleção por competências sob a ótica dos profissionais de gestão de pessoas. 2014. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/392.pdf>>. Acesso em 17 abr 2018.

_____. Benefícios e dificuldades encontradas no processo de seleção de pessoas: uma análise do modelo de seleção por competências, sob a ótica de profissionais da área de gestão de pessoas. Gestão & Regionalidade. 2011.

Diretoria de Formação Profissional e Especialização
Coordenação-Geral de Especialização

Bacharel em Administração de Empresas com Especialização em Gestão de Projetos pela Universidade Católica de Brasília. Experiência na área financeira e comercial, advindas de atividades desempenhadas em empresas privadas. Empregado Público da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh, Estatal vinculada ao MEC. Lotado na assessoria da Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP, em que presta assistência direta e imediata ao Diretor de Gestão de Pessoas, apoia às Coordenadorias e chefias da DGP, articula com as demais áreas da empresa para subsidiar a DGP com informações estratégicas.

Haendel Medeiros de Oliveira

Especialista em Gestão Pública, ênfase em Gestão Estratégica de Pessoas (2018). Analista Administrativo - Administrador. haendel2000@hotmail.com

ANEXO I

Resposta dos Superintendentes ao Questionário Aplicado

1. Resposta da Chefia de Gabinete da Superintendência do HUB/Unb:

Assunto: Re: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções

Gratificadas da rede Ebserh

Anexos: 10. Resolução nº 8%2c de 24 de setembro de 2012 (1).pdf

Categorias: MODELO PARA SOLICITA DADOS DO HU (Disponível no Anexo III)

Prezado,

O HUB, possui vários níveis de chefias, sendo assim encaminho a resolução que detalha melhor as exigências para cada função.

1 – Para a Chefia Administrativa, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos?

b) a experiência e a qualificação são necessárias? SIM,

c) se sim, que tipo?

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos?

b) a experiência e a qualificação são necessárias? SIM

c) se sim, que tipo?

3 – Para a Chefia de Ensino e Pesquisa, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos?

b) a experiência e a qualificação são necessárias? SIM

c) se sim, que tipo?

Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas - DivGP

Hospital Universitário de Brasília - HUB

Empresa de Serviços hospitalares - EBSEH

Superintendente

Hospital Universitário de Brasília

Universidade de Brasília

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

Cc: Gabinete da Superintendência - HUB;

Assunto: ENC: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Conforme contato telefônico feito ao gabinete da superintendência, reenvio as questões descritas no corpo deste email, referentes a uma pesquisa que estou fazendo sobre a Política de seleção de cargos em comissão e funções gratificadas da rede Ebserh. Peço, sua colaboração na resposta e retorno com a maior brevidade possível, considerando o prazo curto que tenho para concluir a Pesquisa.

Obrigado,

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

De: Haendel Medeiros De Oliveira

Enviada em: sexta-feira, 15 de dezembro de 2017 11:23

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

Assunto: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Prezada Superintendente,

No objetivo de estudar a política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh, a título de obtenção de especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP/MP). Proponho a seguir, aplicar um questionário em que gostaria de saber a opinião da Senhora sobre o processo de indicação de pessoas para assumir cargo de chefia nos níveis de Divisão, Setor e Unidade. São três perguntas divididas por tipo de chefia (Administrativa, Atenção à Saúde e Ensino e Pesquisa):

1 – Para a Chefia Administrativa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

3 – Para a Chefia de Ensino e Pesquisa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

As informações aqui levantadas serão utilizadas exclusivamente para elaboração de um trabalho de conclusão de curso (TCC) a ser apresentado na ENAP-MP. Comprometo-me em manter o sigilo das informações, que serão tratadas somente na instituição educacional. Além de manter o anonimato das pessoas envolvidas na pesquisa. No mais, conto com o apoio desta Superintendência na pronta resposta ao questionário. Levando em consideração o curto prazo que tenho para colher as informações aqui levantadas, analisá-las e preparar um artigo (TCC) para ser entregue finalizado, **até fevereiro de 2018**.

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEERH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

2. Resposta da GA da Superintendência do HUB/Unb:

Assunto: Re: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções

Gratificadas da rede Ebserh

Categorias: MODELO PARA SOLICITA DADOS DO HU (Disponível no Anexo III)

Estimado Haendel,

Desculpe-me a demora em responder seu e-mail, por alguma razão, ficou "perdido" entre tantos outros, como bem sabe, a indicação para superintendência é uma prerrogativa do Reitor, subjetivo e discricionário, no caso da Universidade, por determinação da reitoria, a indicação da Professora (...) desse após manifestação das faculdades ligadas à saúde, (FM, FCS e FCE), sem dúvida, ser docente e ligado ao hospital são características imprescindíveis. No que concerne às gerências, especialmente à Gerência Administrativa, fizemos e foi publicado um regulamento, destaco no que cabe a este gerente, mas penso ser coerente para as demais gerências:

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

DA GERÊNCIA ADMINISTRATIVA

Artigo 1º. As atividades administrativas do Hospital Universitário de Brasília da Universidade de Brasília/DF - HUB-UnB serão exercidas sob a direção da Gerência Administrativa (GAD), conforme estabelecido pelo Regimento Interno.

Artigo 2º. A Gerência Administrativa deve ser ocupada por pessoa selecionada por um comitê composto por membros da Diretoria Executiva da EBSEH e o Superintendente do HUB-UnB, a partir de análise curricular que comprove qualificação para o atendimento das competências específicas da gerência. Os procedimentos e critérios para seleção estão definidos na Resolução de Diretoria Executiva EBSEH nº 008, de 24/09/2012.

Artigo 3º. Compete a Gerência Administrativa:

- I. Gerenciar e implementar as políticas de gestão administrativa, orçamentária, financeira, patrimonial e contábil no âmbito do HUB-UnB;
- II. Assinar os processos financeiros para pagamento, após a análise pela Unidade de Pagamento da Despesa, submetendo-os à deliberação do Ordenador de Despesas;
- III. Gerenciar e implementar as políticas de gestão da logística e infraestrutura do HUB-UnB e de gestão de pessoas;
- IV. Assessorar o Superintendente nos assuntos de competência administrativa;
- V. Coordenar a elaboração do Relatório Anual de Gestão.

Cordialmente e à disposição,

Gerente Administrativo HUB.UnB/EBSEH

De: Haendel Medeiros De Oliveira

Enviado: quinta-feira, 1 de fevereiro de 2018 16:51

Cc: Gabinete da Superintendência - HUB;

Assunto: ENC: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Prezado, boa tarde!

Conforme contato telefônico feito ao gabinete da superintendência, reenvio as questões descritas no corpo deste email, referentes a uma pesquisa que estou fazendo sobre a Política de seleção de cargos em comissão e funções gratificadas da rede Ebserh. Peço, sua colaboração na resposta e retorno com a maior brevidade possível, considerando o prazo curto que tenho para concluir a Pesquisa.

Obrigado,

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

Assunto: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Prezada Superintendente,

No objetivo de estudar a política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh, a título de obtenção de especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP/MP). Proponho a seguir, aplicar um questionário em que gostaria de saber a opinião da Senhora sobre o processo de indicação de pessoas para assumir cargo de chefia nos níveis de Divisão, Setor e Unidade. São três perguntas divididas por tipo de chefia (Administrativa, Atenção à Saúde e Ensino e Pesquisa):

1 – Para a Chefia Administrativa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

3 – Para a Chefia de Ensino e Pesquisa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

As informações aqui levantadas serão utilizadas exclusivamente para elaboração de um trabalho de conclusão de curso (TCC) a ser apresentado na ENAP-MP. Comprometo-me em manter o sigilo das informações, que serão tratadas somente na instituição educacional. Além de manter o anonimato das pessoas envolvidas na pesquisa. No mais, conto com o apoio desta Superintendência na pronta resposta ao questionário. Levando em consideração o curto prazo que tenho para colher as informações aqui levantadas, analisá-las e preparar um artigo (TCC) para ser entregue finalizado, **até fevereiro de 2018**.

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEERH

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

3. Resposta da Superintendência do CHC-UFPR:

Assunto: Re: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Categorias: MODELO PARA SOLICITA DADOS DO HU

Prezado Haendel,

A respeito do seu questionário, sobre a opinião quanto ao processo de indicação de pessoas para assumir cargo de chefia nos níveis de Divisão, Setor e Unidade, nas áreas Administrativa, Atenção à Saúde e Ensino e Pesquisa, tenho a informar que com relação aos requisitos, experiência e qualificação necessária para todos os cargos, sempre é consultado o Manual “Estrutura Organizacional dos Hospitais Sob Gestão da EBSEERH: Diretrizes Técnicas”. Nesse manual consta o perfil profissional e as competências que são levadas em consideração para a seleção das pessoas para assumir os cargos. Assim, fazemos a divulgação, seleção de currículos e entrevistas para todos os níveis hierárquicos.

Att.

Gabinete da Superintendência do Complexo Hospital de Clínicas da UFPR/EBSEERH

Para: Superintendencia - CHC/UFPR

Assunto: RES: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Conforme solicitado envio anexo o termo de autorização para elaboração do TCC – ENAP, assinado pelo Diretor da DGP

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEERH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

Enviada em: sexta-feira, 12 de janeiro de 2018 15:04

Para: Haendel Medeiros De Oliveira <haendel.oliveira@ebserh.gov.br>

Diretoria de Formação Profissional e Especialização
Coordenação-Geral de Especialização

Assunto: Re: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Prezado Haendel,

A Superintendência solicitou o termo de consentimento com a aprovação da Sede para a execução do TCC.

Att.

Chefe do Gabinete da Superintendência do Complexo Hospital de Clínicas da UFPR/EBSERH

Assunto: ENC: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Conforme contato telefônico, reencaminho a pesquisa que faço a respeito da Política de seleção de CC e FG nos Hospitais da rede Ebserh, para que a Professora Claudete possa responder.

Obrigado,

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

De: Haendel Medeiros De Oliveira

Enviada em: quinta-feira, 14 de dezembro de 2017 19:26

Assunto: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Prezados Superintendentes,

No objetivo de estudar a política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh, a título de obtenção de especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP/MP). Proponho a seguir, aplicar um questionário em que gostaria de saber a opinião do Senhores sobre o processo de indicação de pessoas para assumir cargo de chefia nos níveis de Divisão, Setor e Unidade. São três perguntas divididas por tipo de chefia (Administrativa, Atenção à Saúde e Ensino e Pesquisa):

1 – Para a Chefia Administrativa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

3 – Para a Chefia de Ensino e Pesquisa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

As informações aqui levantadas serão utilizadas exclusivamente para elaboração de um trabalho de conclusão de curso (TCC) a ser apresentado na ENAP-MP. Comprometo-me em manter o sigilo das informações, que serão tratadas somente na instituição educacional. Além de manter o anonimato das pessoas envolvidas na pesquisa. No mais, conto com o apoio dos prezados Superintendentes na pronta resposta ao questionário até o dia **22 de dezembro de 2017**. Levando em consideração as comemorações de final de ano e o curto prazo que tenho para colher as informações aqui levantadas, analisá-las e preparar um artigo (TCC) para ser entregue finalizado, **até fevereiro de 2018**.

Haendel Medeiros de Oliveira

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

Analista Administrativo – Administração
Assessoria de Planejamento
Diretoria de Gestão de Pessoas
Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEERH
Tel: (61) 3255-8485
Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C
Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento
Cep: 70308-200 – Brasília/DF
Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

4. Resposta da Superintendência do HU-UFMA:

Assunto: RE: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções

Gratificadas da rede Ebserh

Categorias: MODELO PARA SOLICITA DADOS DO HU

Bom dia!

Haendel, segue as respostas do seu questionário. Desculpe pela demora.

1 – Para a Chefia Administrativa, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos? Administrador ou profissional da área de saúde com experiência em gestão.

b) a experiência e a qualificação são necessárias? Sim.

c) se sim, que tipo? Formação em gestão ou experiência de no mínimo 5 anos em Gestão Hospitalar.

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos? Profissional da área da saúde, preferencialmente docente.

b) a experiência e a qualificação são necessárias? Sim.

c) se sim, que tipo? Na área da Gestão de Serviços ou Unidade de Saúde.

3 – Para a Chefia de Ensino e Pesquisa, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos? Obrigatoriamente docente

b) a experiência e a qualificação são necessárias? Sim.

c) se sim, que tipo? Experiência em gestão de ensino, unidade acadêmica ou departamentos.

Joyce S. Lages

De: "Haendel Medeiros De Oliveira" <haendel.oliveira@ebserh.gov.br>

Enviada: 2018/02/01 17:18:54

Assunto: ENC: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Conforme contato telefônico, reencaminho o questionário sobre o estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh para Sra. Possa responder, se possível até amanhã, pois tenho que fechar a pesquisa neste final de semana para apresentar na próxima semana.

Obrigado,

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEERH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

A imagem vinculada não pode ser exibida. Talvez o arquivo tenha sido movido, renomeado ou excluído. Verifique se o vínculo aponta para o arquivo e o local corretos.

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

Assunto: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Prezados Superintendentes,

No objetivo de estudar a política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh, a título de obtenção de especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP/MP). Proponho a seguir, aplicar um questionário em que gostaria de saber a opinião do Senhores sobre o processo de indicação de pessoas para assumir cargo de chefia nos níveis de Divisão, Setor e Unidade. São três perguntas divididas por tipo de chefia (Administrativa, Atenção à Saúde e Ensino e Pesquisa):

1 – Para a Chefia Administrativa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

3 – Para a Chefia de Ensino e Pesquisa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

As informações aqui levantadas serão utilizadas exclusivamente para elaboração de um trabalho de conclusão de curso (TCC) a ser apresentado na ENAP-MP. Comprometo-me em manter o sigilo das informações, que serão tratadas somente na instituição educacional. Além de manter o anonimato das pessoas envolvidas na pesquisa. No mais, conto com o apoio dos prezados Superintendentes na pronta resposta ao questionário até o dia **22 de dezembro de 2017**. Levando em consideração as comemorações de final de ano e o curto prazo que tenho para colher as informações aqui levantadas, analisá-las e preparar um artigo (TCC) para ser entregue finalizado, **até fevereiro de 2018**.

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEERH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

5. Resposta da Superintendência do HC-UFPE:

Assunto: Enc: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções

Gratificadas da rede Ebserh

Categorias: MODELO PARA SOLICITA DADOS DO HU

1 – Para a Chefia Administrativa, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos? R- Formação e conhecimento vivencial na área que se candidata. Competência técnica e interpessoal. Características de liderança e boa comunicação.

b) a experiência e a qualificação são necessárias? R- Certamente.

c) se sim, que tipo? R- Todos citados acima, além de inteligência emocional.

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

a) deve apresentar quais requisitos? R- Formação e conhecimento vivencial na área que se candidata. Competência técnica e interpessoal. Características de liderança e boa comunicação. Geralmente os profissionais de saúde enriquecem seus CVs com cursos de suas áreas e esquecem de cursos na área gerencial e rotinas administrativas.

b) a experiência e a qualificação são necessárias? R- Idem

c) se sim, que tipo?

3 – Para a Chefia de Ensino e Pesquisa, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos? R- Formação docente ou não, com produção de conhecimentos, publicações na área que se candidata. Competência técnica e interpessoal. Características de liderança e boa comunicação. Cursos na área gerencial e rotinas administrativas.

b) a experiência e a qualificação são necessárias? R- Idem

c) se sim, que tipo?

Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas

EBSERH - HCPE-SIAPE 2134578

Assunto: Enc: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Assunto: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Prezados Superintendentes,

No objetivo de estudar a política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh, a título de obtenção de especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP/MP). Proponho a seguir, aplicar um questionário em que gostaria de saber a opinião do Senhores sobre o processo de indicação de pessoas para assumir cargo de chefia nos níveis de Divisão, Setor e Unidade. São três perguntas divididas por tipo de chefia (Administrativa, Atenção à Saúde e Ensino e Pesquisa):

1 – Para a Chefia Administrativa, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos?

b) a experiência e a qualificação são necessárias?

c) se sim, que tipo?

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos?

b) a experiência e a qualificação são necessárias?

c) se sim, que tipo?

3 – Para a Chefia de Ensino e Pesquisa, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos?

b) a experiência e a qualificação são necessárias?

c) se sim, que tipo?

As informações aqui levantadas serão utilizadas exclusivamente para elaboração de um trabalho de conclusão de curso (TCC) a ser apresentado na ENAP-MP. Comprometo-me em manter o sigilo das informações, que serão tratadas somente na instituição educacional. Além de manter o anonimato das pessoas envolvidas na pesquisa.

No mais, conto com o apoio dos prezados Superintendentes na pronta resposta ao questionário até o dia **22 de dezembro de 2017**. Levando em consideração as comemorações de final de ano e o curto prazo que tenho para colher as informações aqui levantadas, analisá-las e preparar um artigo (TCC) para ser entregue finalizado, **até fevereiro de 2018**.

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSERH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Diretoria de Formação Profissional e Especialização
 Coordenação-Geral de Especialização

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

6. Resposta da Sede:

Assunto: ENC: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh
 Vanderlei,

Conforme conversamos, encaminho a resposta da Camila (SEDOR) a respeito das questões que te enviei para complementações naquilo que ela não conseguiu responder ou se preferir, aproveitando seus conhecimentos sobre o assunto, você pode também opinar sobre o que ela respondeu, sintá-se à vontade. Quanto ao tempo para a devolutiva, peço que responda até sexta-feira, **dia 2/2/2018**. Pois ainda tenho que analisar as suas respostas com as dela e a dos superintendentes, redigir um artigo e apresenta-lo no dia 20 de fevereiro.

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

Assunto: RES: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Olá Haendel,

Espero poder ajudar.

1 . Como ocorre o processo de nomeação dos cargos de chefia nos Hospitais Universitários?

Inicialmente, informo que há diferenciação entre a nomeação para Cargo em Comissão e para Função Gratificada. Para conceituar:

Cargo em Comissão: são aqueles relacionados às atividades e responsabilidades pela gestão técnico-administrativa e de assessoramento, podendo ser ocupados por pessoas pertencentes ou não ao quadro de pessoal efetivo da Administração Pública, desde que possuam formação de nível superior.

Funções Gratificadas: são aquelas relacionadas à execução de atividades específicas, por tempo determinado, não cumulativa com outras funções e destinam-se, exclusivamente, aos empregados da EBSEH ou a servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo com formação de nível superior ou nível técnico com experiência mínima de três anos na área de atuação. Considerando o Cargo da nomeação existe um processo diferente, descrito conforme tabela a seguir:

	CARGO/FUNÇÃO	FORMA DE SELEÇÃO	TIPO DE VÍNCULO	PROCEDIMENTO DA SELEÇÃO
CARGOS EM COMISSÃO	SUPERINTENDENTE	INDICAÇÃO DO REITOR DA UNIVERSIDADE DO HU (Regimento Interno § 2º DO ART. 60)	LIVRE NOMEAÇÃO	-----
	GERENTES	SELEÇÃO PELO COMITÊ DE SELEÇÃO COMPOSTO POR MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA DA EBSEH E O	LIVRE NOMEAÇÃO	ANÁLISE E CLASSIFICAÇÃO DE NO MÍNIMO 3 CANDIDATOS; ENTREVISTA POR MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA

tos a serem verificados para o candidato estar apto a participar
2. Há avaliação de perfil dos candidatos aos cargos de chefia?

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

A análise é realizada por meio da avaliação de, no mínimo, 3 currículos para cada função, ressalvada a hipótese de ausência de candidatos quando comprovadamente demonstrado.

Além disso, conforme normatização interna, cada candidato deve preencher uma ficha de entrevista específica, disposta no Anexo III da Resolução Direx nº 008/2012 e dispor de, no mínimo, 40 horas semanais, havendo avaliação de jornada de trabalho e vínculos efetuados pelo candidato indicado. Ademais, não são permitidas cessões que impliquem reembolso pela Ebserh para exercício de função gratificada. Assim, todos os candidatos, para a FG, devem ter vínculo com a administração pública federal. Encaminhado anexo a Resolução nº 08/2012 com os critérios de avaliação de currículos para funções gratificadas. (Disponível no Anexo III)

3. Os Hospitais detêm, de forma detalhada, as atribuições dos cargos de chefia?

Não. A Ebserh possui um plano de cargo em comissão e função gratificada, mas que contempla apenas os nomes dos cargos em comissão e função gratificada. Não tem formalmente descrito as atribuições sumária e nem detalhada destes cargos.

4. Há instrumentos que subsidiam o processo de nomeação dos cargos de chefia?

Resolução da Diretoria Executiva nº 08/2012 da Ebserh, regulamento de pessoal da Ebserh e Decreto nº 9.144/17

Programa crescer com competência, está começando a ser analisado, Gestão do desempenho por competência;

5. No Hospital/SEDE existe alguma política de seleção, capacitação e desenvolvimento do candidato ao cargo de chefia?

Não existe até momento. Porém agora com a nova gestão da vice-presidência há um propósito de selecionar os cargos em comissão e função gratificada. Nos hospitais universitários cada gestor e superintendência são responsáveis pela seleção dos seus cargos em comissão e função.

6. O Hospital acompanha o impacto na relação da chefia com a equipe que está sob sua responsabilidade, na relação da chefia com a instituição e no grau de relacionamento da chefia com o atendimento ao paciente? Não saberia informar.

Não é possível mensurar, pois não temos este mensuramento.

7. Como a Ebserh desenvolve a gestão por competências, prevista no Decreto nº 5.707 de 23 de fevereiro de 2006, nos Hospitais de sua rede?

Por meio do programa crescer com competências, gestão do desempenho por competência. Na intranet é possível saber sobre o programa no seguinte link: <http://intranet.ebserh.gov.br/gestao-de-pessoas>, espero ter ajudado Haendel, mas vc sabe que a Ebserh não tem um programa completo de seleção de chefia, ainda ocorre muito por meio de indicação e apadrinhamento.

Qualquer dúvida estamos aqui.

Atenciosamente,

Coordenadoria de Administração de Pessoal - DGP

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

Setor Comercial Sul – SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70.308-200 – Brasília/DF

Site: <http://ebserh.mec.gov.br/>

Assunto: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

No objetivo de estudar a política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh, a título de obtenção de especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP/MP). Proponho a seguir, aplicar um questionário em que gostaria de saber a opinião sobre o processo de indicação de pessoas para assumir cargo de chefia. Por favor responda as perguntas abaixo:

1. Como ocorre o processo de nomeação dos cargos de chefia nos Hospitais Universitários?

2. Há avaliação de perfil dos candidatos aos cargos de chefia?

3. Os Hospitais detêm, de forma detalhada, as atribuições dos cargos de chefia?

4. Há instrumentos que subsidiam o processo de nomeação dos cargos de chefia?

5. No Hospital/SEDE existe alguma política de seleção, capacitação e desenvolvimento do candidato ao cargo de chefia?

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

6 . O Hospital acompanha o impacto na relação da chefia com a equipe que está sob sua responsabilidade, na relação da chefia com a instituição e no grau de relacionamento da chefia com o atendimento ao paciente?

7. Como a Ebserh desenvolve a gestão por competências, prevista no Decreto nº 5.707 de 23 de fevereiro de 2006, nos Hospitais de sua rede?

As informações aqui levantadas serão utilizadas exclusivamente para elaboração de um trabalho de conclusão de curso (TCC) a ser apresentado na ENAP-MP. Comprometo-me em manter o sigilo das informações, que serão tratadas somente na instituição educacional. Além de manter o anonimato das pessoas envolvidas na pesquisa. No mais, conto com o seu apoio na pronta resposta ao questionário. Levando em consideração o prazo que tenho para colher as informações aqui levantadas, analisá-las e preparar um artigo (TCC) para ser entregue finalizado, **até fevereiro de 2018**.

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEERH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

7. Resposta GAS da Superintendência da HUJM-UFMT:

Para: Haendel Medeiros De Oliveira

Assunto: Enc: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Categorias: Pendente

Prezado Haendel,

Encaminho a resposta da Gerencia de Atenção à Saúde do HUJM.

Obs: Estou aguardando resposta das outras gerencias para posterior envio.

Att,

Secretaria/HUJM

Assunto: Re: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede

Ebserh

Seguem as respostas da GAS;

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos? Ser comprometido com o serviço, ser visto como referência por seus pares, ter carisma, simpatia, saber ouvir e ter boa comunicação

b) a experiência e a qualificação são necessárias? É interessante que o candidato apresente alguma especialização ou experiência em serviço de gestão.

c) se sim, que tipo? Experiência em cargo de chefia em ambiente de saúde ou cursos de especialização em qualidade, saúde pública, gestão hospitalar ou da clínica, mas não precisa ser um fator limitante.

Atenciosamente,

Em 25 de janeiro de 2018 11:03, lizianne moreira <moreiralizi@hotmail.com> escreveu:

De ordem da Superintendência

Encaminho às gerências, para atendimento da solicitação.

Após retorno.

Secretaria /HUJM

Assunto: ENC: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

Conforme contato telefônico, reencaminho o email que passei para o Prof. (...) responder, caso não o tenha respondido, favor responder com o máximo de brevidade possível, visto que preciso fechar este trabalho até o final deste mês para ser entregue em fevereiro.

Obrigado pelo apoio,

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

Assunto: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Prezados Superintendentes,

No objetivo de estudar a política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh, a título de obtenção de especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP/MP). Proponho a seguir, aplicar um questionário em que gostaria de saber a opinião dos Senhores sobre o processo de indicação de pessoas para assumir cargo de chefia nos níveis de Divisão, Setor e Unidade.

São três perguntas divididas por tipo de chefia (Administrativa, Atenção à Saúde e Ensino e Pesquisa):

1 – Para a Chefia Administrativa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

3 – Para a Chefia de Ensino e Pesquisa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

As informações aqui levantadas serão utilizadas exclusivamente para elaboração de um trabalho de conclusão de curso (TCC) a ser apresentado na ENAP-MP. Comprometo-me em manter o sigilo das informações, que serão tratadas somente na instituição educacional. Além de manter o anonimato das pessoas envolvidas na pesquisa. No mais, conto com o apoio dos prezados Superintendentes na pronta resposta ao questionário até o dia **22 de dezembro de 2017**. Levando em consideração as comemorações de final de ano e o curto prazo que tenho para colher as informações aqui levantadas, analisá-las e preparar um artigo (TCC) para ser entregue finalizado, **até fevereiro de 2018**.

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

Médica Infectologista

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

Contato: (65) 3615-7300
Divisão de Gestão do Cuidado - DivGC
Hospital Universitário Júlio Müller – UFMT

8. Resposta GA da Superintendência da HUJM-UFMT:

Para: Haendel Medeiros De Oliveira

Assunto: Enc: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Categorias: Pendente

Prezado Haendel,

Encaminho a resposta da Gerencia de Atenção à Saúde do HUJM.

Obs: Estou aguardando resposta das outras gerencias para posterior envio.

Secretaria/HUJM

Assunto: Re: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Seguem as respostas da GAS;

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

a) deve apresentar quais requisitos? Ser comprometido com o serviço, ser visto como referência por seus pares, ter carisma, simpatia, saber ouvir e ter boa comunicação

b) a experiência e a qualificação são necessárias? É interessante que o candidato apresente alguma especialização ou experiência em serviço de gestão.

c) se sim, que tipo? Experiência em cargo de chefia em ambiente de saúde ou cursos de especialização em qualidade, saúde pública, gestão hospitalar ou da clínica, mas não precisa ser um fator limitante.

Atenciosamente,

Em 25 de janeiro de 2018 11:03, lizianne moreira <moreiralizi@hotmail.com> escreveu:

De ordem da Superintendência

Encaminho às gerências, para atendimento da solicitação.

Após retorne.

Secretaria /HUJM

Assunto: ENC: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Conforme contato telefônico, reencaminho o email que passei para o Prof. responder, caso não o tenha respondido, favor responder com o máximo de brevidade possível, visto que preciso fechar este trabalho até o final deste mês para ser entregue em fevereiro.

Obrigado pelo apoio,

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

Assunto: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Prezados Superintendentes,

No objetivo de estudar a política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh, a título de obtenção de especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP/MP). Proponho a seguir, aplicar um questionário em que gostaria de saber a opinião do Senhores sobre o processo de indicação de pessoas para assumir cargo de chefia nos níveis de Divisão, Setor e Unidade.

Diretoria de Formação Profissional e Especialização
Coordenação-Geral de Especialização

São três perguntas divididas por tipo de chefia (Administrativa, Atenção à Saúde e Ensino e Pesquisa):

1 – Para a Chefia Administrativa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

3 – Para a Chefia de Ensino e Pesquisa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

As informações aqui levantadas serão utilizadas exclusivamente para elaboração de um trabalho de conclusão de curso (TCC) a ser apresentado na ENAP-MP. Comprometo-me em manter o sigilo das informações, que serão tratadas somente na instituição educacional. Além de manter o anonimato das pessoas envolvidas na pesquisa. No mais, conto com o apoio dos prezados Superintendentes na pronta resposta ao questionário até o dia **22 de dezembro de 2017**. Levando em consideração as comemorações de final de ano e o curto prazo que tenho para colher as informações aqui levantadas, analisá-las e preparar um artigo (TCC) para ser entregue finalizado, **até fevereiro de 2018**.

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

Médica Infectologista

Contato: (65) 3615-7300

Divisão de Gestão do Cuidado - DivGC

Hospital Universitário Júlio Müller – UFMT

9. Resposta da Superintendência da HC-UFMG:

Assunto: RES: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Anexos: Edital 4º Procedimento de seleção de chefias.pdf

Categorias: MODELO PARA SOLICITA DADOS DO HU (Disponível no Anexo IV)

Prezado Haendel,

Em atendimento ao seu pedido, envio o nosso último edital de seleção de chefias onde você encontrará as respostas aos seus questionamentos.

Att.,

Assunto: Fwd: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Encaminho questionário para resposta, com o objetivo de estudar a política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh.

Atenciosamente,

Superintendência HC-UFMG/Ebserh

----- Mensagem encaminhada -----

De: **Haendel Medeiros De Oliveira** <haendel.oliveira@ebserh.gov.br>

Diretoria de Formação Profissional e Especialização

Coordenação-Geral de Especialização

Data: 25 de janeiro de 2018 11:36

Assunto: ENC: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Prezada Profª, bom dia!

Após contato telefônico, a senhora Fernanda propôs que eu reencaminhasse a pesquisa que faço sobre da Política de seleção de CC e FG nos Hospitais da rede Ebserh para que senhora me responda as questões que apresento no corpo deste email, em substituição a Profª. (...).

Preciso fechar este trabalho em janeiro para ser entregue em fevereiro, por isto peço a gentileza de que me responda as questões com o máximo de brevidade possível.

Obrigado,

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

De: Haendel Medeiros De Oliveira

Enviada em: quinta-feira, 14 de dezembro de 2017 19:26

Assunto: Proposta de estudo da política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh

Prezados Superintendentes,

No objetivo de estudar a política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede Ebserh, a título de obtenção de especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP/MP). Proponho a seguir, aplicar um questionário em que gostaria de saber a opinião do Senhores sobre o processo de indicação de pessoas para assumir cargo de chefia nos níveis de Divisão, Setor e Unidade.

São três perguntas divididas por tipo de chefia (Administrativa, Atenção à Saúde e Ensino e Pesquisa):

1 – Para a Chefia Administrativa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

2 – Para a Chefia de Atenção à Saúde, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

3 – Para a Chefia de Ensino e Pesquisa, o candidato:

- a) deve apresentar quais requisitos?
- b) a experiência e a qualificação são necessárias?
- c) se sim, que tipo?

As informações aqui levantadas serão utilizadas exclusivamente para elaboração de um trabalho de conclusão de curso (TCC) a ser apresentado na ENAP-MP. Comprometo-me em manter o sigilo das informações, que serão tratadas somente na instituição educacional. Além de manter o anonimato das pessoas envolvidas na pesquisa. No mais, conto com o apoio dos prezados Superintendentes na pronta resposta ao questionário até o dia **22 de dezembro de 2017**. Levando em consideração as comemorações de final de ano e o curto prazo que tenho para colher as informações aqui levantadas, analisá-las e preparar um artigo (TCC) para ser entregue finalizado, **até fevereiro de 2018**.

Haendel Medeiros de Oliveira

Analista Administrativo – Administração

Assessoria de Planejamento

Diretoria de Gestão de Pessoas

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH

Tel: (61) 3255-8485

Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote C

Ed. Parque Cidade Corporate, Bloco C – 3º pavimento

Cep: 70308-200 – Brasília/DF

Site: <http://www.ebserh.gov.br/>

ANEXO II

Planilha com as descrições dos Currículos dos Chefes de Serviços das Gerências de Atenção à Saúde, Administrativo e Ensino/Pesquisa da rede Ebserh – 2016 / 2017

Seq.	SIAPE	Função Gratificada	Portaria	Currículo	
1	2214428	Chefe de Unidade-Atenção à Saúde	Portaria SEI nº 202, 9 de fevereiro de 2018	Formação Superior	Fonoaudiologia
				Experiência	Programa de Prevenção de Perdas Auditivas
					Atendimento terapêutico interdisciplinar
					Ações de prevenção e promoção da saúde
Cursos	Especialização em Audiologia				
2	2167772	Chefe de Unidade-Atenção à Saúde	Portaria SEI nº 192, 9 de fevereiro de 2018	Formação Superior	Enfermagem
				Experiência	Enfermeira de CTI Neonatal
					Enfermeira Assistencial de UTI Neonatal
					Coordenadora de Centro Cirúrgico e CME
					Professora Horista
					Enfermagem de Box infantil/UTI Neo
Cursos	Especialização em UTI Neonatal				
	Especialização em Auditoria em Serviços de Saúde				
3	1915890	Chefe do Setor-Atenção à Saúde	Portaria SEI nº 189, 9 de fevereiro de 2018	Formação Superior	Direito
				Experiência	Gerente Administrativo
					Agente de Pesquisa e Mapeamento
					Supervisor de Agentes de Pesquisa e Mapeamento
					Assistente Administrativo
					Chefe substituto do Setor de Apoio Diagnóstico e Terapêutico
Cursos	Projeto de Expansão de Modelo de Regulação Assistencial				

					Sistema de Informações Ambulatorial e Hospitalar - SIA/SIH
					Projeto Contratualização dos HUFs no Âmbito do SUS
4	1573774	Chefe do Setor-Atenção à Saúde	Portaria SEI nº 203, 9 de fevereiro de 2018	Formação Superior	Enfermagem
				Experiência	Enfermeira Assistencial
					Enfermeira Cardiologista Intervencionista
					Atendimento de Emergência
					Cuidado na Terapia Intensiva geral
					Enfermeira Coronariana
					Gestão de Serviços de Saúde Públicos e Privados
				Cursos	Segurança do Paciente
					Simulação realística em morte encefálica
					MBA em gestão de serviços de saúde
					Gestão da Qualidade em UTI
					Aprimoramento em Cardiologia
5	1927515	Chefe de Unidade-Atenção à Saúde	Portaria SEI nº 240, 21 de fevereiro de 2018	Formação Superior	Nutrição
				Experiência	Nutricionista Clínica
					Nutricionista
					Supervisora Técnica
					Gestão da Vigilância em Saúde
					Saúde na Gestão Pública
					Alimentação Alternativa
					Alimentos Funcionais em Unidades Produtoras de Refeições
					Introdução à Nutrição
				Cursos	Chefia e Liderança
					Especialização em Residência Multiprofissional em saúde do adulto e do idoso
					Oncologia
6	1146795	Chefe de Unidade-	Portaria SEI nº 212, 15 de	Formação	Farmácia

		Atenção à Saúde	fevereiro de 2018	Superior	Mestrado em Ciência Doutora em Ciências da Saúde		
				Experiência	Farmacêutica da Farmácia de Manipulação Belle Eterne Farmacêutica da Drogeria e Perfumaria Cinasa Farmacêutica da Carmell Produtos Farmacêuticos Farmacêutica da Farmácia Sebastião Marques Farmacêutica da Farmácia Vitória Farmacêutica do HRL/UFS Instrutora do curso de Auxiliar de Farmácia Professora substituta da UFS		
					Cursos	Gestão em Farmácia Gestão Hospitalar Gestão da qualidade Chefia e Liderança	
7	2213400	Chefe de Unidade-Administrativa	Portaria SEI nº 254, de 26 de fevereiro de 2018			Formação Superior	Administração de Empresas com ênfase em Comércio Exterior
						Experiência	Assistente Administrativo Professor Curso Técnico em Enfermagem Professor Tutor Presencial de Curso de Tecnologia em Gestão Hospitalar Diretora Administrativa Despachante Aduaneira
							Cursos

					Mapeamento de Processos e Riscos
					Gestão e Fiscalização de Contratos
8	2413222	Chefe de Unidade-Atenção à Saúde	Portaria SEI nº 242, de 21 de fevereiro de 2018	Formação Superior	Administração
				Experiência	Analista Administrativo
					Coordenador de Abastecimento e Dispensação Farmacêutico
					Assistente de Suporte ao Negócio
					Promotor de Adesões
				Cursos	Controle da qualidade total
					Administração de Recursos Humanos
					Sustentabilidade
					Planejamento tributário para MEI industrial
					A importância de conhecer os valores e negócios da organização
					Comunicação no foco organizacional
					Formação de tutores
					Desenvolvimento de Competências para o mundo do Trabalho
Aquisição de bens, serviços, contratos e convênios					
9	1204590	Chefe de Setor-Administrativa	Portaria-SEI nº 245, de 21 de fevereiro de 2018	Formação Superior	Análise e Desenvolvimento de Sistemas
				Experiência	Analista de Tecnologia da Informação - Suporte em redes
					Técnico de Tecnologia da Informação
					Analista de Negócios
					Suporte Técnico TI
				Cursos	Pós-Graduação em Redes de Computadores
					Pós-Graduação em Gestão Pública
					Pós-Graduação em Docência do Ensino Superior
					Aperfeiçoamento em Redes de Computadores
					Aperfeiçoamento em Segurança Computacional
Aperfeiçoamento em Telefonia Fixa e móvel					

					Capacitação em Gestão de Pessoas
					Capacitação em Gestão Hospitalar com foco em implantação de sistemas
					Gestão de Projetos
10	2163782	Chefe de Unidade-Atenção à Saúde	Portaria SEI nº 259, de 26 de fevereiro de 2018	Formação Superior	Nutrição
				Experiência	Nutricionista da Prefeitura de Naviraí/PR
					Nutricionista da Usina Naviraí
					Nutricionista do HU/UFGD
Cursos	Nutricionista da UTI II e ortopedia do HC/UFPR				
					Pós-Graduação em Nutrição Clínica
11	2347706	Chefe de Setor-Administrativa	Portaria-SEI nº 260, de 26 de fevereiro de 2018	Formação Superior	Fisioterapia
					Mestrado em Ciências da Reabilitação
					Doutorado em Ciências da Reabilitação
				Experiência	Analista Administrativo em Gestão Hospitalar
					Gerente Administrativo
					Gerente Assistencial
				Cursos	Diretor Hospitalar Suplente
					Especialista em Fisioterapia Traumato-Ortopédica
Especialização em Acreditação: Qualidade no Serviço de Saúde					
					Gestão Hospitalar
					Especialização em Gestão em Saúde
12	2214426	Chefe de Unidade-Atenção à Saúde	Portaria SEI nº 167, de 5 de fevereiro de 2018	Formação Superior	Farmácia - Bioquímico e Analista Clínico
				Experiência	Farmacêutica
					Bioquímica
					Hematologia
					Gerente de Unidade Regional de Saúde do RN
Cursos	Secretária Municipal Saúde, de Pilões -RN				
					Especialização em Saúde Pública

					Farmácia Clínica em Neonatologia	
					Psicofarmacologia	
					Farmacologia	
					Fitoterapia no SUS	
					Atenção Primária à Saúde	
					Execução Orçamentária e Financeira do SUS	
					Gestão Municipal na Área de Saúde	
13	1220320	Chefe de Unidade-Atenção à Saúde	Portaria SEI nº 146, de 31 de janeiro de 2018	Formação Superior	Medicina	
				Experiência	Médico Gastroenterologista	
					Professor de Gastroenterologia	
					Médico da Unidade de Pacientes Críticos	
					Médico Residente de Gastroenterologia do HUB-UnB	
					Médico Residente do Programa de Clínica Médica	
					Médico consultor de clínica médica	
					Medico Regulador/intervencionista	
					Medico da Estratégia de Saúde da Família	
				Cursos	Residência médica em Gastroenterologia	
Residência médica em Clínica Médica						
14	1901669	Chefe de Unidade-Atenção à Saúde	Portaria-SEI nº 145, de 31 de janeiro de 2018	Formação Superior	Administração de Empresas	
				Experiência	Coordenador do Núcleo de Métodos Gráficos	
					Professor de curso de administração	
					Consultor	
					Instrutor de Treinamentos	
					Assessoria	
					Administrador Encarregado	
					Cursos	MBA em Gestão Financeira e Controladoria
						MBA em Gestão Empresarial e Logística

					Licenciatura em Matemática
15	2254219	Chefe de Unidade-Ensino e Pesquisa	Portaria-SEI nº 141, de 29 de janeiro de 2018	Formação Superior	Fisioterapia
					Mestrado em Saúde e Desenvolvimento na Região Centro-Oeste
					Doutorado em Saúde e Desenvolvimento na Região Centro-Oeste
				Experiência	Professor
					Coordenador PREMUS/APC/UFMS
					Fisioterapeuta
					Coordenador da Pós-graduação Fisioterapia em Terapia intensiva
				Cursos	Assessor para serviços de saúde
					Especialização em Metodologias e Gestão em Educação a Distância
Especialização em Fisioterapia Neurofuncional					
					Extensão universitária em Microscopia Eletrônica de Varredura
16	2224219	Chefe de Unidade-Administrativa	Portaria-SEI nº 135, de 29 de janeiro de 2018	Formação Superior	Técnico em mecânica
					Graduando em Engenharia de Produção
				Experiência	Assistente Administrativo
					Operador de Sistemas
					Presidente da Comissão de Inventário Físico do Ativo Imobilizado e Avaliação Patrimonial
					Chefe substituto da Unidade de Contratos do HUOL-UFRN
					Chefe substituto da Unidade de Apoio Operacional do HUOL-UFRN
					Chefe substituto da Unidade de Patrimônio do HUOL-UFRN
				Cursos	Instrutor de Gerenciamento e Fiscalização de contratos administrativos
					Gestão de Pessoas
					Desenvolvimento Gerencial
					Liderança
					Criatividade e inovação
					Motivação no Serviço Público
					Gestão de Projetos
					Modelo de Excelência da Gestão

					Gestão de Processos
					Legislação aplicada a Logística de Suprimentos
					Orçamento Público
					Gestão estratégica com BSC
					Direito Administrativo para Gerentes do Setor Público
					Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos
					Desenvolvimento de Equipes
					Qualificando os processos de trabalho
17	2254861	Chefe de Unidade-Administrativa	Portaria-SEI nº 149, de 31 de janeiro de 2018	Formação Superior	Administração com Gestão em Recursos Humanos
				Experiência	Assistente Administrativo
					Supervisora Administrativo/Financeira
					Assistente de Departamento Pessoal
				Cursos	Pós-Graduação Lato Sensu em Administração Pública
					Liderança
					Lei das Estatais
					SIAFI Operacional e Tesouro Gerencial
					Orçamento Público
					Regras e Fundamentos do sistema de concessão de diárias e passagens (SCDP)
					Sistema eletrônico de informações
				Logística de suprimentos - Lei 8.666/93, pregão e registro de preços	
				18	2113275
Experiência	Chefe da Unidade de Apoio Corporativo				
	Analista Administrativo/Administração				
	Assistente Administrativo				
	Acompanhamento em Tutela Coletiva				
	Professora Substituta				
	Chefe da Unidade de Planejamento e Avaliação				

				Cursos	Balanced Scorecard
					Palestra Gestão de Riscos
					Gestão Estratégica de Pessoas e Planos de Carreira
					Minicurso Business Model Generation – Canvas
					Capacitação em Gestão Estratégica
					Capacitação para implantação dos sistemas de protocolo e gestão de contratos
					Gerenciamento de Fiscalização de Contratos
					Desenvolvimento de Equipes
					Iniciando Pequenos Grandes Negócios
19	2402879	Chefe de Unidade-Administrativa	Portaria-SEI nº 144, de 31 de janeiro de 2018	Formação Superior	Bacharelado em Letras - Redação e Revisão de Textos
				Experiência	Assistente Administrativo
					Agente Administrativo
					Revisora de Textos
					Corretora de Redação
				Cursos	Pós-Graduação em Letras, ênfase em Linguística Aplicada
20	1166269	Chefe de Unidade-Administrativa	Portaria-SEI nº 137, de 29 de janeiro de 2018	Formação Superior	Bacharel em Ciências Contábeis
				Experiência	Técnico em Contabilidade
					Assistente Administrativo
					Diretor do Departamento de Logística e Tesoureiro
					Chefe de Empenho
					Agente de Serviço de Saúde
				Cursos	Pós-Graduação em Gestão e Auditoria
					Curso de Qualificação de Gestores SUS
					Desenvolvimento Pessoal
					Chefia e Liderança
					Planejamento, Gestão e Gerenciamento
					O processo de Trabalho no SUS e a Importância das Ações de Planejamento em Saúde

					Ética e Serviço público
					Gestão de Desempenho por Competências
					Legislação aplicada a Logística de Suprimentos
				Formação Superior	Enfermagem com Habilitação em Saúde Pública
21	1131563	Chefe do Setor-Atenção à Saúde	Portaria - SEI nº 93, de 18 de janeiro de 2018	Experiência	Enfermeira do HC/UFPE
					Enfermeira da Oncologia do HC/UFPE
					Chefe da Divisão de Apoio Diagnóstico e Terapêutico
					Gerente de Oncologia do HC/UFPE
					Supervisora do Programa de Agentes Comunitários
					Coordenação dos Serviços de Enfermagem
					Membro do Colegiado da Residência de Enfermagem HC/UFPE
					Gerente da Unidade Transfusional
					Gerente da enfermaria de Doenças Infecciosas e Parasitárias e Pneumologia
					Coordenação de Informática do HC/UFPE
					Supervisora do Curso de Qualificação Profissional no PROFAE
					Instrutora de Estágio Curricular de alunos de Graduação de Enfermagem
					Professor Colaborador no II Curso de Capacitação da Equipe de Enfermagem
					Instrutora no "Programa de Assistência Domiciliar Terapêutica - AIDS"
					Preceptor de Residência de Enfermagem do HC/UFPE
					Monitora no Treinamento em Prevenção em AIDS para Profissionais de Saúde e de Ciência do Comportamento
					Supervisão de Estágio Curricular de alunos de Graduação de Enfermagem e Obstetrícia
					Coordenação de Seminários de Residentes de Enfermagem
					Instrutora do Treinamento de Introdução ao Controle de Infecção
				Ministrou aulas, sobre temas relacionados à Biossegurança, no Curso de Extensão sobre Atualização em DST e AIDS	
				Cursos	Mestrado em Saúde Coletiva
					Especialização em Formação Pedagógica em Educação Profissional na área de Saúde
					Especialização em Gestão Organizacional em Serviços de Saúde

					Especialização em Enfermagem do Trabalho
22	2282379	Chefe de Unidade-Administrativa	Portaria - SEI nº 44, de 09 de janeiro de 2018	Formação Superior	Administração de Empresas
				Experiência	Analista Administrativo – administração
					Assistente Administrativo
				Cursos	Auxiliar Administrativo
Pós-Graduação em Gestão Hospitalar e de Serviços de Saúde					
					Gestão de Processos
23	2254173	Chefe de Setor-Administrativa	Portaria - SEI nº 49, de 09 de janeiro de 2018	Formação Superior	Administração de Empresas
				Experiência	Assistente Administrativo
				Cursos	Gestão em Saúde Pública
					Gestão e Fiscalização de Contratos
Elaboração de Projetos básicos e Termo de Referência					
					Elaboração e Análise de Planilha de Custo e Formação de Preço
24	2294189	Chefe de Divisão-Atenção à Saúde	Portaria - SEI nº 89, de 17 de janeiro de 2018	Formação Superior	Medicina
				Experiência	Médico Plantonista UTI Neonatal e Pediátrica
					Médico Intensivista Pediátrica
					Médico Plantonista
					Membro do Comitê de Estudo da Mortalidade Fetal e Infantil
					Membro da Comissão de Farmácia e Terapêutica
					Membro do Comitê de Terapia Infusional
					Membro do Comitê Transfusional.
					Membro da Comissão Farmacovigilância
					Responsável Técnica da UTI Neonatal e Pediátrica
					Chefia Médica da UTI Neonatal e Pediátrica
				Membro da Comissão de Humanização do Hospital de Clínicas da UFTM	
				Cursos	Residência médica
Aperfeiçoamento em Programa de Qualificação de Assistência Perinatal					

					Aleitamento Materno e Suporte Nutricional ao Recém-Nascido Gerenciamento de Riscos para Gestão de Qualidade Gestão para Melhoria na Assistência Hospitalar Ventilação Mecânica da UTI Neonatal/Pediátrica Teórico e Prático de Reanimação Neonatal Atualização Terapia Intensiva Pediátrica Promoção e Manejo do Aleitamento Materno Atualização Terapia Intensiva Pediátrica Neonatal Programa de Atualização em Neonatologia
25	2191646	Chefe de Divisão-Administrativa	Portaria - SEI nº 17, de 4 de janeiro de 2018	Formação Superior	Administração
				Experiência	Analista Administrativo – administração
					Chefe Administrativo/Controle -Comercial
					Supervisor de Logística
					Chefe da Divisão Financeira
				Cursos	MBA em Logística Empresarial
					Pós-Graduação em Contabilidade e Controladoria Empresarial
					Pós-Graduação em Administração de Marketing
					Formação de Gestores em Logística
					Domínio no Sistema SAP
					Matemática Financeira
					Divulgação de Compras on-line no Comprasnet
					Contabilidade Avançada
Termo de Referência e Elaboração de Edital					
Planejamento, Gestão, Fiscalização e Sanções dos Contrato Administrativos					
Gestão do Desempenho por Competências					
26	1843863	Chefe de Divisão-Atenção à Saúde	Portaria - SEI nº 1815, de 28 de dezembro de 2017	Formação Superior	Enfermagem
				Experiência	Supervisão para excelência no atendimento ao cliente

					<p>Enfermeiro Assistencial da unidade de Clínica Médica e Clínica Cirúrgica</p> <p>Enfermeiro Assistencial da unidade de Excelência em Cardiologia</p> <p>Enfermeiro Assistencial da unidade de Excelência em Oncologia e Unidade de especialidades Médicas</p> <p>Supervisor Assistencial da UTI Geral e Cardiológica</p> <p>Supervisor de Enfermagem</p> <p>Gerente e Assistencial da UTI adulto</p> <p>Docente das disciplinas: Clínica Cirúrgica / Clínica Médica • Supervisor de estágio</p> <p>Coordenador de Saúde e Ações Sociais</p> <p>Enfermeiro supervisor da Medicina Nuclear e Radiologia</p> <p>Gerente Centro Cirúrgico/CME/Internação Clínica</p>
				Cursos	<p>Enfermagem – Cardiologia</p> <p>Enfermagem – Oncologia</p> <p>Construção e elaboração de fluxos, rotinas, processo operacional padrão – HCBR</p> <p>Fundamentos da Docência Universitária</p> <p>Educação permanente em Enfermagem</p> <p>Monitorização Hemodinâmica e eletrocardiograma – HCBR</p> <p>Primeiros socorros - Atenção às Emergências Clínicas e Traumáticas – CEEN</p> <p>Proteção Radiológica em Medicina Nuclear</p> <p>Reabilitação em Cardiologia e Nefrologia – HCBR</p> <p>Suporte Básico de vida – BLS</p> <p>Auditor e Avaliador de Sistemas de Gestão da Qualidade Hospitalar</p>
27	2412631	Chefe de Divisão-Administrativa	Portaria - SEI nº 1806, de 28 de dezembro de 2017	Formação Superior	Engenharia Civil
				Experiência	<p>Engenheiro Civil</p> <p>Gerente Administrativo</p> <p>Engenheiro responsável técnico - Sócio-gerente da empresa</p>
				Cursos	<p>Pós-Graduação - Patologia nas Obras Cívicas</p> <p>MBA em Administração de Empresas</p>
28	2288688	Chefe de Unidade-	Portaria - SEI Nº 1678, de 2 de	Formação	Mestrado em Economia

				Superior	
				Experiência	Administração com Habilitação em Comércio Exterior
					Controlador Interno
					Tutor de Educação a Distância
					Professor Titular
					Coordenador do Curso de Ciências Contábeis
					Membro do Núcleo Docente Estruturante do Curso de Administração
					Coordenador do Curso de Administração
					Analista Administrativo – administração
					Possui produções Bibliográficas
		Ensino e Pesquisa	janeiro de 2018	Cursos	Elaboração e Gestão de Projetos na Administração Pública
					Chefia e Liderança
					Introdução Prática ao SPSS
					TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO
					Legislação Aplicada à Logística de Suprimentos
					Fusões, Aquisições e Criação de Valor
					D'Olho na Qualidade: 5Ss para pequenos negócios
					Análise e Planejamento financeiro
					Introdução ao Orçamento Público
					Modelo de Excelência da Gestão
					Como vender mais e melhor
29	2107015	Chefe de Setor-Administrativa	Portaria - SEI nº 1811, de 2 de janeiro de 2018		Formação Superior
				Experiência	Analista Contábil
					Contador
					Gerente
				Cursos	Vendedor
					Especialização em Contabilidade Pública e Responsabilidade Fiscal
					Extensão universitária em Extensão em Oratória

					Contabilidade Pública Aplicada ao Setor Público
					Chefia e Liderança
					Gestão de Desempenho por Competências
					Orçamento Público
					Legislação aplicada a Logística de Suprimentos
					Improbidade Administrativa
					Apontamentos sobre o Pregão e o Sistema de Registro de Preços
					Controladoria Regional da União no Estado de MG
30	1101875	Chefe de Divisão-Administrativa	Portaria - SEI nº 90, de 17 de janeiro de 2018	Formação Superior	Direito
				Experiência	Coordenador da Divisão Administrativa e Financeira
					Coordenador do Setor de Contabilidade
					Coordenador do Setor de Contabilidade
					Técnico Administrativo
					Assessor Jurídico
				Cursos	Mestrando Profissional em Administração Pública
					Especialização em Metodologia do Ensino
					Desenvolvimento Socioambiental
					Prática Trabalhista
Fonte: Dados coletados na pesquisa aplicada a Ebserh, 2018					

ANEXO III

Relação de IFES contratualizadas com a Ebserh e os respectivos HUFs

Instituição Federal De Ensino Superior	Hospital Universitário Federal Vinculado
Universidade Federal de Alagoas (UFAL) Universidade Federal do Amazonas (UFAM)	Hospital Universitário Prof. Alberto Antunes Hospital Universitário Getúlio Vargas
Universidade Federal da Bahia (UFBA)	Hospital Universitário Prof. Edgard Santos Maternidade Climério de Oliveira
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)	Hospital Universitário Alcides Carneiro Hospital Universitário Júlio Bandeira
Universidade Federal do Ceará (UFC)	Hospital Universitário Walter Cantídio Maternidade Escola Assis Chateaubriand
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) Universidade Federal Fluminense (UFF) Universidade Federal de Grande Dourados (UFGD) Universidade Federal de Goiás (UFG) Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) Universidade Federal do Maranhão (UFMA) Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT)	Hospital Universitário Cassiano Antônio de Moraes Hospital Universitário Antônio Pedro Hospital Universitário Hospital das Clínicas Hospital Universitário de Juiz de Fora Hospital Universitário Hospital das Clínicas Hospital Maria Aparecida Pedrossian Hospital Universitário Júlio Müller
Universidade Federal do Pará (UFPA)	Hospital Universitário João de Barros Barreto Hospital Universitário Betina Ferro
Universidade Federal da Paraíba (UFPB) Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) Universidade Federal de Pelotas (UFPel) Universidade Federal do Piauí (UFPI)	Hospital Universitário Lauro Wanderley Hospital das Clínicas Hospital Escola Hospital Universitário
Universidade Federal do Paraná (UFPR)	Hospital das Clínicas Maternidade Victor Ferreira do Amaral
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	Hospital Universitário Onofre Lopes Maternidade Escola Januário de Cicco Hospital Universitário Ana Bezerra
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	Hospital Universitário Polydoro Ernani São Tiago
Universidade Federal de Sergipe (UFS)	Hospital Universitário Hospital Universitário de Lagarto
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	Hospital Universitário Hospital de Clínicas

Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) Universidade Federal de Tocantins (UFT) Universidade de Brasília (UnB) Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNVASF) Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) Universidade Federal do Rio Grande (FURG)	Hospital de Doenças Tropicais Hospital Universitário de Brasília Hospital Universitário Gaffrée e Guinle Hospital Universitário Dr. Washington Antônio de Barros Hospital Escola Horácio Panepucci Hospital Universitário Miguel Riet Correa Jr.
31	39

Fonte: Dados coletas em pesquisa documental da Ebserh, 2017

ANEXO IV

Disposição dos Cargos de Chefia da rede hospitalar da Ebserh

Hospital com mais de 400 leitos	Número de Ocupantes
Superintendente	1
Ouvidor	1
Auditor	1
Gerência	3
Chefia de Divisão	7
Chefia de Setor	14
Chefia de Unidade	20
Hospital de 200 a 399 leitos	Número de Ocupantes
Superintendente	1
Ouvidor	1
Auditor	1
Gerência	3
Chefia da Divisão	7
Chefia de Setor	14
Chefia de Unidade	16
Hospital com menos de 200 leitos	Número de Ocupantes
Superintendente	1
Ouvidor	1
Auditor	1
Gerência	3
Chefia da Divisão	6
Chefia de Setor	11
Chefia de Unidade	14
Hospital Especializado ou Maternidade	Número de Ocupantes
Superintendente	1
Ouvidor	1
Auditor	1
Gerência	1
Chefia da Divisão	3
Chefia de Setor	4
Chefia de Unidade	0

Fonte: Dados coletas em pesquisa documental da Ebserh, 2017

ANEXO V

Quadro de Ocupantes de CC e FG da rede Ebserh

SEDE		
CARGO DE NATUREZA ESPECIAL	Presidente	1
CARGOS COMISSIONADOS	Secretário-Geral	1
	Chefe de Gabinete	1
	Auditor Geral	1
	Auditor Adjunto	1
	Ouvidor-Geral	1
	Supervisor Regional	5
	Diretor	6
	Assessor	11
	Coordenador	18
	TOTAL de CC	28
	FUNÇÕES GRATIFICADAS	Chefe de Serviço
	TOTAL de FG	63
FILIAIS		
CARGOS COMISSIONADOS	Superintendente	39
	Gerentes de Atenção à Saúde, Administrativo e de Ensino e Pesquisa	117
	Auditor	39
	Ouvidor	39
	TOTAL de CC	234
FUNÇÕES GRATIFICADAS	Chefe de Divisão	343
	Chefe de Setor	639
	Chefe de Unidade	1449
	TOTAL de FG	2431
TOTAL DE CC E FG		2.756

Fonte: Dados coletas em pesquisa documental da Ebserh, 2017

ANEXO VI

	
RESOLUÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA	Número: 008 Data: 24/9/2012
Relator: JEANNE LILIANE MARLENE MICHEL Diretoria de Gestão de Pessoas	Reunião: 7ª -

Dispõe sobre os procedimentos e os critérios de seleção para ocupantes de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da rede de Hospitais Universitários Federais.

A Diretoria Executiva da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, no uso das atribuições que lhe confere o seu Estatuto Social, aprovado pelo Decreto nº 7.661, de 28 de dezembro de 2011 e o seu Regimento Interno, e

Considerando o Ofício nº 735/DEST-MP encaminhado à EBSEH, que autoriza os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas para a rede de Hospitais Universitários Federais;

Considerando o objetivo de se estabelecer uma Política de Seleção para os Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da EBSEH que garanta a qualidade e eficiência para cumprir os seus objetivos institucionais;

Considerando a necessidade de definir critérios específicos para a admissão de pessoas que venham ocupar Cargos em Comissão e Funções Gratificadas que contemplem as diferentes áreas de atividades dos hospitais,

RESOLVE:

Art 1º Estabelecer, para fins de recrutamento, os procedimentos, os requisitos mínimos e os critérios objetivos a serem considerados para a seleção de ocupantes dos Cargos em Comissão e Funções Gratificadas

para a rede de hospitais universitários que firmarem contratos com a EBSEERH, na forma do Art. 6º da Lei nº 12.550/2011.

Art 2º Os procedimentos para a seleção de ocupantes dos Cargos em Comissão e Funções Gratificadas serão os seguintes:

I - O Superintendente será indicado pelo Reitor da Universidade à qual pertence o Hospital ao Presidente da EBSEERH, na forma do estabelecido no artigo 46, § 2º, do Regimento Interno da Empresa;

II - As Gerências serão ocupadas por pessoas selecionadas por Comitê de Seleção composto por membros da Diretoria Executiva da EBSEERH e o Superintendente selecionado para a respectiva unidade hospitalar, na forma do artigo 46, § 3º do Regimento Interno da Empresa.

III - Para o cargo de Auditor será realizada seleção pelos Auditores Geral e Adjunto da EBSEERH, por meio de critérios técnicos específicos para a área, e submetida à apreciação da Diretoria Executiva da Empresa.

IV - A escolha do Ouvidor de cada HUF será também realizada pelo Colegiado Executivo do HUF, obedecendo a critérios técnicos sugeridos pelo Ouvidor Geral da EBSEERH.

V - Para os cargos de Chefia, a seleção será feita pelo Colegiado Executivo e o representante do nível hierárquico imediatamente superior.

§ 1º A título de experiência em Gestão Pública na área da Saúde, o indicado para o cargo de Superintendente deverá comprovar, no mínimo, o mesmo tempo exigido para o cargo de Gerente, de acordo com o estabelecido no anexo I.

§ 2º Os cargos de Superintendente e de Gerentes serão de livre nomeação e os demais cargos serão ocupados por servidores públicos cedidos à EBSEERH ou empregados admitidos por concurso público, de acordo com o art. 47 § 1º, 2º e 3º do Regimento Interno da EBSEERH.

§ 3º A seleção dos Cargos em Comissão e Funções Gratificadas será feita a partir da análise e classificação de, no mínimo, três currículos para cada posição, apresentados pelo Superintendente.

§ 4º O processo com os resultados e as devidas justificativas das indicações deverá ser encaminhado pela Divisão de Recursos Humanos do Hospital Universitário à Diretoria de Gestão de Pessoas da EBSEERH, para os procedimentos de nomeação dos indicados.

Art 3º Serão utilizados critérios específicos para o processo de seleção dos candidatos a Cargos em Comissão, conforme anexo I, e para a seleção dos candidatos a ocupar Funções Gratificadas, conforme anexo II.

Art 4º Todos os candidatos aos Cargos em Comissão e Funções Gratificadas, deverão preencher a ficha de entrevista apresentada no anexo III, que será assinada e preenchida com a respectiva identificação do Cadastro de Pessoa Física.

Art 5º Caso não seja identificado candidato que preencha os requisitos sugeridos para algum cargo, caberá ao Comitê Gestor do Hospital realizar a indicação para o mesmo, apresentando à Diretoria Executiva da EBSEH as devidas justificativas.

Art 6º A comprovação da experiência dos candidatos será feita mediante a apresentação do seu registro profissional, podendo ser por portaria de nomeação ou declaração da instituição à qual esteve vinculado, sendo a validação feita por seu superior imediato.

Art 7º Para todos os nomeados aos Cargos em Comissão ou Função Gratificada, as atividades serão exercidas em tempo integral.

Art 8º O procedimento de exoneração para os cargos em comissão e funções gratificadas previstas na presente Resolução seguirá as regras gerais aplicáveis ao caso, *ad nutum*.

Art 9º Esta Resolução entra em vigor na presente data.

Sala de Reuniões da Diretoria Executiva da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, em Brasília, Distrito Federal, 24 de setembro de 2012.

**JOSÉ RUBENS
REBELATTO**

Presidente

ANEXO VII

	Universidade Federal de Minas Gerais Hospital das Clínicas	
---	---	---

4º PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE CHEFIAS DE UNIDADES HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA UFMG

NOVEMBRO/2017

O Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais (HC-UFMG), administrado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), em cumprimento ao disposto na Resolução da Diretoria Executiva, nº008, de 24 de setembro de 2012, divulga à comunidade do Complexo HC-UFMG, procedimentos de recrutamento e seleção para a função de chefia de Unidade das Gerência Administrativa e de Atenção à Saúde.

As **competências gerais** da função de chefia de Unidade compreendem: **qualificação e experiência na área de atuação, liderança e condução de equipes multiprofissionais, alinhamento aos objetivos estratégicos da instituição, compromisso, disponibilidade, interesse, e demais atribuições inerentes à função.**

1 VAGAS ABERTAS PARA A SELEÇÃO

Encontram-se abertas as vagas para chefia das Unidades abaixo relacionadas, em conformidade com o organograma institucional. ANEXO I - Organograma do HC-UFMG.

- UNIDADE DE GASTROENTEROLOGIA E CIRURGIA DO APARELHO DIGESTIVO
- UNIDADE DE GESTÃO DO ATENDIMENTO AMBULATORIAL
- UNIDADE LABORATÓRIO DE ANATOMIA PATOLÓGICA E NECROPSIA
- UNIDADE DE ADMISSÃO, MOVIMENTAÇÃO E AVALIAÇÃO DE PESSOAS
- UNIDADE DE ENGENHARIA HOSPITALAR

- UNIDADE DE CONTABILIDADE DE CUSTOS
- UNIDADE DE LIQUIDAÇÃO DA DESPESA
- UNIDADE DE PAGAMENTO DA DESPESA

1.1 Unidades em que é necessário requisito específico para a chefia, considerando a responsabilidade técnica (RT) inerente à função:

	<p>Universidade Federal de Minas Gerais Hospital das Clínicas</p>	
---	--	---

- UNIDADE DE ENGENHARIA HOSPITALAR – Graduação em Engenharia Mecânica
- UNIDADE DE CONTABILIDADE DE CUSTOS – Graduação em Administração, Economia ou Ciências Contábeis
- UNIDADE DE LIQUIDAÇÃO DA DESPESA – Graduação em Administração, Economia ou Ciências Contábeis
- UNIDADE DE PAGAMENTO DA DESPESA - Graduação em Administração, Economia ou Ciências Contábeis.

2 INSCRIÇÕES

2.1 As inscrições serão exclusivamente online, por meio do link: <https://goo.gl/forms/lhYulxnnRViGUBQ23>, no período de 08/11/2017 a 16/11/2017.

2.2 Após realizar a inscrição, os candidatos deverão entregar na recepção da Divisão de Gestão de Pessoas (DIVGP), Prédio Principal do HC/UFMG, 1º andar/ala norte, os documentos listados abaixo, em envelope lacrado e identificado, entre os dias 08/11/2017 e 17/11/2017, no horário das 07 às 17 horas:

- 2.2.1 Ficha de apresentação (Anexo II).
 - 2.2.2 Currículo profissional ou Lattes, atualizado, com até 5 páginas.
 - 2.2.3 Cópia de comprovante(s) de formação e experiência compatíveis com o preenchimento da Tabela de critérios para avaliação de currículo (Anexos III e IV).
- 2.3 Serão válidas apenas as inscrições realizadas em conformidade com os itens 2.1 e 2.2.
- 2.4 A divulgação das inscrições homologadas ocorrerá em 22/11/2017, até 17 horas, na Intranet e afixado no mural da DIVGP (corredor do 1º andar ala

norte).

3. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

3.1 Poderão participar do processo de seleção empregados públicos lotados no HC-UFMG e Servidores da UFMG, que tenham disponibilidade de exercer a função em tempo integral.

3.2 Para comprovar formação o candidato deverá apresentar diploma ou certificado contendo identificação do candidato, da instituição e a carga horária do curso.