

Desempenho das Funções dos Técnicos Coordenadores de Análises Clínicas e Saúde Pública das Sub-Regiões de Saúde do Norte e Centro de Portugal

AMÉLIA RODRIGUES, LILIANA FERREIRA, *ELÍSIO COSTA

Escola Superior de Saúde, Instituto Politécnico de Bragança

RESUMO

Este trabalho tem como objectivo caracterizar e avaliar o grau de cumprimento das funções inerentes ao cargo de Técnico Coordenador (TC), exercidas por Técnicos de Análises Clínicas e Saúde Pública (TACSP) em instituições hospitalares das Sub-Regiões de Saúde do Norte e Centro de Portugal. Neste sentido foi utilizado, como método de recolha de dados, um inquérito e, como instrumento de trabalho, um questionário. Os resultados obtidos foram analisados estatisticamente. Neste estudo foram enviados 38 questionários ao mesmo número de TACSP a exercer o cargo de TC. Apenas responderam ao questionário 30, sendo a grande maioria do sexo feminino (87%) e com idades compreendidas entre os 51 e os 55 anos (40%). Apenas 37% apresentavam licenciatura ou equivalente legal. O tempo médio na carreira destes profissionais é de 26 anos e o tempo médio de coordenação é de 11 anos. Ao nível dos recursos humanos e materiais, verificamos que a maioria dos TC exerce as suas funções sempre ou quase sempre. No entanto, foi identificado um conjunto de funções que, nunca ou quase nunca são exercidas. Estas estão sobretudo relacionadas com o planeamento e com a definição de objectivos estratégicos para o serviço. A identificação das situações de não exercício das funções por parte dos TC irá permitir futuros trabalhos em que se tente identificar as razões desse não cumprimento, e permitir que essas razões possam ser discutidas ao nível das organizações profissionais e sindicais. Para além disso possibilitará que os TC se apercebam das suas falhas e possam, eles próprios, introduzir medidas correctivas.

Palavras-chave: Técnico coordenador • recursos humanos • recursos materiais • gestão

Aceite para publicação: 19 de Outubro de 2006

*Correspondência:

Escola Superior de Saúde, Instituto Politécnico de Bragança
Avenida D. Afonso V, 5300-121 Bragança.
Tel.: 2733315932 ou 273331443 • email: elisio.costa@ipb.pt

ABSTRACT

The objective of this work is to characterize and evaluate the degree of fulfilment of the functions of Coordinating Technician (CT), by Clinical Analyses and Public Health Technicians (CAPHT) in public health institutions from the North and Centre Health Sub-Regions. The study was carried in a population of 38 CAPHT. The number of CT's that had answered to the questionnaire was 30. The great majority of them are female (87%) and aged between 51 and 55 years (40%). Career average times of these professionals are 26 years and the average time of coordination is 11 years. We found a better performance of CT in human than in material resources management. In relation to the functions that, never or almost never are performed, we verified that over all they are related with the planning and the definition of strategic objectives for the service. The identification of functions that never or almost never are performed by CT's is useful for a future identification of the reasons, and justifies a discussion by professional and syndicalism organizations.

Key words: Coordinating technician • human resources • material resources • management

Accepted for publication: 19 October 2006

INTRODUÇÃO

Os Técnicos de Análises Clínicas e Saúde Pública (TACSP) constituem, em Portugal, um grupo profissional inserido nos corpos especiais de saúde, enquadrados na carreira da administração pública dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica (TDT), da qual fazem parte mais dezoito profissões (1). A sua actividade profissional está regulamentada pelos Decretos-lei n.º 320/99, de 11 de Agosto

e n.º 564/99, de 21 de Dezembro. Segundo este, desenvolvem a sua actividade ao “nível da Patologia Clínica, Imunologia, Hematologia, Genética e Saúde Pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e rastreio.” Estão igualmente habilitados para o exercício profissional em unidades laboratoriais privadas, que envolvem a Patologia Clínica, bem como outras unidades laboratoriais (indústrias alimentares, químicas, laboratórios de unidades de ensino, etc.), segundo refere o Decreto-lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro.

No entanto, nem sempre esta carreira foi tão objectiva. Apenas em 1999, com a publicação do Decreto-lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro, foi estabelecido o estatuto legal da carreira de TDT que evidencia o papel indispensável destes profissionais para a melhoria da qualidade e eficácia na prestação de cuidados de saúde bem como as funções específicas, na área dos Recursos Humanos e Materiais.

As Instituições de Saúde, como organizações, somente existem quando há pessoas capazes de comunicarem entre si e dispostas a contribuir com a acção conjunta, a fim de alcançarem um objectivo comum (2). Segundo Faure (1991), este objectivo comum gera uma necessidade de coordenação (3).

A estratégia de uma organização é a identificação e caracterização dos objectivos ou resultados a alcançar (4,5). Assim sendo, as Instituições de Saúde, como organizações de grandes dimensões, exigem a utilização de técnicas e métodos flexíveis próprios de uma gestão de carácter hospitalar e devem dispor não só de uma diferenciação funcional, beneficiando da especialização mas também de uma diferenciação hierárquica para poder coordenar todas as unidades funcionais (6,7).

Segundo a Lei de Base da Saúde n.º 48/90, de 24 de Agosto “a gestão das unidades de Saúde devem obedecer na medida do possível a regras de gestão empresarial e a lei pode permitir a realização de experiências inovadoras de gestão, submetidas a regras por elas fixadas.”

Os Recursos Humanos são parte integrante de qualquer organização e a sua gestão é parte integrante do bom funcionamento empresarial. No entanto, também os Recursos Materiais são de grande importância

numa instituição hospitalar, da qual fazem parte o próprio espaço físico, o processo de produção e a sua tecnologia, bem como a matéria-prima necessária (8).

Este trabalho tem como objectivo a caracterização e avaliação do grau de cumprimento das funções inerentes ao cargo de Técnico Coordenador (TC) pelos TACSP, na área dos Recursos Humanos e Materiais, em instituições hospitalares das sub-Regiões de Saúde do Norte e Centro de Portugal.

MATERIAL E MÉTODOS

População

TC na área das Análises Clínicas e Saúde Pública (ACSP) a exercerem funções nas Instituições Hospitalares das Sub-Regiões de Saúde do Norte e Centro de Portugal. A lista de Instituições de Saúde foi cedida pela Administração Regional de Saúde do Norte e Centro, via e-mail, e dela constava o nome da Instituição e os respectivos contactos, telefone, fax e e-mail.

Crítérios de inclusão e exclusão

Serão incluídos todos TC nomeados ao abrigo do artigo 82º por 2 anos, prorrogáveis (indigitados) ou ao abrigo do artigo 11º por 4 anos, renováveis (designados) pelos Conselhos de Administração, das respectivas instituições onde exercem funções, segundo o Decreto-Lei 564/99, de 21 de Dezembro. Foram excluídos os TC a desempenhar as respectivas funções à menos de um ano (ano completo).

Modelo de amostragem

O modelo de amostragem escolhido foi o modelo intencional, uma vez que os participantes no estudo foram escolhidos de uma forma não aleatória (9).

Delineamento do estudo

Trata-se de um estudo descritivo qualitativo e não experimental, exploratório e com uma componente analítica transversal (9). Foi utilizado um inquérito, para a recolha de dados e, como instrumento de trabalho, um questionário. Foram tidas em conta as questões éticas (confidencialidade, privacidade e anonimato dos respectivos participantes) (10).

Procedimento

Foi realizado um telefonema prévio para confirmação da existência de laboratório e de TC na Instituição e para a familiarização e colaboração no preenchimento do questionário usado para a recolha dos dados. O questionário era constituído por sessenta e nove questões e a sua estrutura é

delineada da seguinte forma, uma introdução de carácter informativo, seguida de uma primeira parte constituída por um conjunto de questões para definição da população em estudo e, finalmente, uma segunda parte constituída por perguntas de resposta fechada, às quais foi atribuída uma resposta tipo Likert (9). O questionário foi, posteriormente, enviado aos TC de cada Instituição por correio, ao qual foi anexada uma carta esclarecedora, bem como um envelope devidamente preenchido para devolução do questionário. No caso do não reenvio no prazo de um mês, foi efectuado um contacto telefónico posterior e, se necessário, enviado novo questionário. Após a recepção de todos os questionários, foram seleccionados segundo os parâmetros pré-estabelecidos.

Tratamento estatístico

Os dados obtidos pelo questionário foram tratados estatisticamente pelo programa informático *Microsoft Excel*. A análise foi efectuada por estatística descritiva na qual se analisam as frequências relativas e acumuladas, medidas de tendência central (11).

RESULTADOS

Do ponto de vista sócio-demográfico e sócio-profissional verificou-se que, do total de TC questionados, a grande maioria é do sexo feminino (87%) e com idades compreendidas entre os 51 e os 55 anos (40%). Apenas 37% apresentava licenciatura ou equivalente legal. O tempo médio na carreira destes profissionais é de 26 anos completos e o tempo médio de coordenação é de 11 anos, exercendo as suas funções em instituições públicas (73%). A maior parte dos inquiridos é técnico especialista (43%), de salientar que não se verificou a existência de nenhum técnico de 1ª classe.

Quanto ao tipo de nomeação, 50% dos TC estão designados para o cargo por um período de quatro anos. De referir, no entanto, que 20% não respondeu à questão. Quase a totalidade dos inquiridos (97%) tem conhecimento do Decreto-lei n.º 564/99, de 21 de Dezembro.

Verifica-se que 63% dos TC participam no Conselho Técnico, com uma média de 9 reuniões anuais.

No que respeita ao cumprimento das funções inerentes aos Recursos Humanos verificamos que as “**funções mais exercidas**” (respostas ao questionário que dizem exercer **SEMPRE** em maior percentagem,

sem que algum referisse **NUNCA** exercer) foram (Tabela I): distribuição do trabalho, planeamento das actividades dos técnicos, controlo periódico do exercício e actividades dos técnicos e zelo pela humanização dos cuidados de saúde no respectivo sector. No que respeita aos Recursos Materiais, as “**funções mais exercidas**” foram: integração de comissões de escolha de materiais de uso corrente, requisição de materiais de uso corrente, certificação da correcta utilização dos novos materiais, manutenção e funcionamento do material e equipamento de material e equipamento do serviço.

A nível dos recursos humanos verificamos que as “**funções menos exercidas**” (respostas ao questionário que dizem exercer **NUNCA** em maior percentagem) foram (Tabela I): controlo de actividades de outro pessoal afecto ao respectivo sector, sem prejuízos das competências das respectivas chefias, participação na previsão do orçamento, participação no relatório de exercícios e procedimento da organização estatística do movimento assistencial do sector, se necessário. No que respeita aos Recursos Materiais, as “**funções menos exercidas**” foram (Tabela II): requisição de equipamentos.

DISCUSSÃO

Embora os TC da área das ACSP tenham conhecimento das suas funções, existe ainda um elevado número de funções que não são efectivamente exercidas pelos mesmos. Neste sentido, este trabalho poderá ser útil em termos de conhecimento da realidade e possibilitando uma discussão ao nível das organizações profissionais e sindicais que conduzirá à introdução de medidas correctivas que possibilitem um melhor desempenho das suas funções.

Neste trabalho é de realçar que, após cerca de 7 anos de ter sido acessível a licenciatura aos TACSP, apenas 37% dos TC, desta área, têm essas habilitações académicas. Isto poderá ser o resultado da idade média alta dos mesmos e pelo facto da grande maioria estar já no final, ou muito perto do final, da carreira. Verificamos que é ao nível dos Recursos Humanos que as funções dos TC são mais exercidas, em detrimento das funções a nível dos Recursos Materiais. Isto poderá reflectir o facto de as funções ao nível dos Recursos Materiais

Tabela I – Resultados obtidos na área de Recursos Humanos.

Área de Recursos Humanos	Sempre	Muitas vezes	Algumas vezes	Poucas vezes	Nunca	Não respondeu
Contribuir para a definição dos objectivos da sua profissão, em conjunto com a equipa que coordena	43%	30%	17%	3%	3%	3%
Contribuir para a definição dos objectivos da sua profissão em conformidade com os objectivos gerais da instituição	40%	20%	27%	7%	3%	3%
Coordenar as actividades da equipa de acordo com os objectivos do respectivo serviço	63%	13%	17%	0%	3%	3%
Proceder à distribuição do trabalho	53%	20%	23%	3%	0%	0%
Acolher os técnicos recém admitidos	87%	3%	3%	3%	3%	0%
Integrar os técnicos recém admitidos	73%	10%	3%	7%	7%	0%
Proceder ao planeamento das actividades dos técnicos	53%	27%	13%	7%	0%	0%
Proceder ao planeamento das actividades de outro pessoal afecto ao respectivo sector, sem prejuízo das competências das respectivas chefias	17%	20%	17%	33%	13%	0%
Proceder ao controlo periódico do exercício e actividades dos técnicos	40%	30%	17%	10%	0%	3%
Proceder à avaliação periódica do exercício e actividades dos técnicos	57%	13%	17%	7%	3%	3%
Proceder ao controlo de actividades de outro pessoal afecto ao respectivo sector, sem prejuízos das competências das respectivas chefias	7%	27%	20%	17%	30%	0%
Proceder à avaliação de actividades de outro pessoal afecto ao respectivo sector, sem prejuízo das competências das respectivas chefias	3%	7%	10%	17%	63%	0%
Promover reuniões periódicas com os elementos da sua profissão, de modo a identificar problemas	20%	23%	33%	20%	3%	0%
Promover reuniões periódicas com os elementos da sua profissão, de modo a detectar carências	17%	27%	40%	17%	0%	0%
Promover reuniões periódicas com os elementos da sua profissão, de modo a propor soluções adequadas	20%	20%	47%	13%	0%	0%
Elaborar pareceres relacionados com a área de actividades que coordena por iniciativa própria	17%	30%	27%	23%	3%	0%
Elaborar pareceres relacionados com a área de actividades que coordena por solicitação do director de serviço	10%	10%	47%	27%	7%	0%
Elaborar pareceres relacionados com a área de actividades que coordena por solicitação de outro órgão da respectiva estrutura hierárquica	0%	17%	30%	37%	17%	0%
Prestar informações e esclarecimentos aos órgãos da estrutura hierárquica da instituição	27%	23%	27%	20%	3%	0%
Participar nos processos dos concursos integrando os júris	37%	47%	17%	0%	0%	0%
Indigitar profissionais para integrar júris de concursos	47%	23%	17%	10%	3%	0%
Propor o plano de férias do pessoal do respectivo sector	83%	7%	7%	0%	3%	0%
Propor os horários de trabalho dos técnicos que coordena	77%	3%	7%	3%	10%	0%
Elaborar a escala de serviço dos técnicos que coordena	83%	3%	3%	7%	3%	0%
Verificar o cumprimento da escala de serviço dos técnicos que coordena	87%	10%	0%	0%	3%	0%
Proceder à autorização das trocas de turno	77%	10%	7%	0%	7%	0%
Participar na elaboração do plano de acção de serviço	33%	20%	30%	10%	7%	0%
Participar na previsão do orçamento	3%	0%	7%	17%	70%	3%
Participar no relatório de exercícios	3%	10%	20%	20%	47%	0%
Informar sobre matérias relacionadas com a mobilidade do pessoal técnico, licenças e demais matérias de gestão de idêntica natureza	50%	27%	13%	7%	3%	0%
Proceder ao levantamento estatístico do movimento assistencial do sector se necessário	23%	20%	17%	20%	20%	0%
Proceder à organização estatística do movimento assistencial do sector, se necessário	20%	20%	17%	17%	23%	3%
Orientar a organização de ficheiros se necessário	13%	17%	33%	13%	20%	3%
Zelar pela correcção técnica do respectivo sector	50%	23%	17%	3%	3%	3%
Zelar pela rentabilidade do respectivo sector	63%	23%	10%	0%	3%	0%
Zelar pela humanização dos cuidados de saúde no respectivo sector	70%	20%	10%	0%	0%	0%
Participar na acreditação	40%	20%	7%	3%	17%	13%
Participar no controlo de qualidade	73%	17%	7%	0%	3%	0%
Identificar necessidades de formação em geral	27%	40%	27%	0%	3%	3%
Promover a formação continua dos profissionais	33%	30%	20%	10%	7%	0%
Participar em acções de formação	7%	50%	30%	13%	0%	0%
Analisar os resultados da formação, utilizando os indicadores adequados	7%	23%	27%	23%	17%	3%
Colaborar na organização de acções de formação de outro pessoal	3%	10%	33%	17%	33%	3%
Incentivar acções de investigação da respectiva profissão	10%	23%	13%	30%	13%	10%
Incentivar acções de pesquisa no domínio da respectiva profissão	10%	20%	20%	33%	10%	7%

Tabela II – Resultados obtidos na área dos Recursos Materiais.

Área de Recursos Materiais	Sempre	Muitas vezes	Algumas vezes	Poucas vezes	Nunca	Não respondeu
Detectar carências dos meios materiais já existentes	37%	55%	10%	0%	0%	0%
Avaliar os meios materiais já existentes	33%	57%	10%	0%	0%	0%
Propor medidas para a melhor rentabilização e eficiência dos meios materiais existentes	37%	43%	13%	3%	3%	0%
Integrar comissões de escolha de materiais de uso corrente	40%	23%	30%	7%	0%	0%
Fazer a recepção de materiais de uso corrente	60%	30%	7%	0%	3%	0%
Fazer a recepção de equipamentos	37%	27%	20%	13%	3%	0%
Requisitar materiais de uso corrente	63%	23%	13%	0%	0%	0%
Requisitar equipamentos	17%	17%	10%	20%	37%	0%
Assegurar a correcta utilização dos novos materiais	43%	33%	20%	3%	0%	0%
Colaborar na organização e planeamento de espaços de trabalho	40%	30%	23%	3%	3%	0%
Participar no controlo e segurança dos locais de trabalho	43%	37%	7%	10%	3%	0%
Zelar pela manutenção e funcionamento do material e equipamento de material e equipamento do serviço	60%	37%	3%	0%	0%	0%

colidirem com as funções de outros profissionais, que exercem as suas funções também ao nível do laboratório, e como tal, sejam exercidas por eles.

Quando comparamos os nossos resultados com os obtidos na Sub-Região de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo (12), verificamos que existe concordância em termos de resultados. O que sugere que esta é uma

realidade generalizada a todo o país.

Em termos futuros seria interessante realizar um questionário aos TACSP a exercer funções nas unidades de saúde correspondentes, a fim de verificarmos qual a percepção dos mesmos face às funções exercidas pelos TC. Seria também importante verificar as razões, caso a caso, do não cumprimento.

REFERÊNCIAS

1. Pego Z. Prestígio de Técnicos de Análises Clínicas e Saúde Pública: Perspectivas de alunos e professores. (Concurso de provas públicas para professor coordenador). Coimbra: Escola Superior de Tecnologia da Saúde; 2004.
2. Chiavenato I. Administração de Recursos Humanos. 3ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A.; 1995.
3. Faure G. Estrutura, organização e eficácia da empresa. Paris: Edições Cetop; 1991.
4. Câmara PB, *et al.* Humanator: Recursos Humanos e Sucesso e Sucesso Empresarial. Lisboa: Dom Quixote; 2001.
5. Cunha M, Marques C. Comportamento organizacional e gestão de empresas. Lisboa: Dom Quixote; 1996.
6. Chiavenato I. Administração de Recursos Humanos. 1ª Volume. 2ª ed. São Paulo: Atlas S.A.; 1987.
7. Gardner H. Metas que lideram: uma anatomia de liderança. Porto Alegre: Artes Médicas; 1996.
8. Chiavenato I. Administração Teoria, Processo e Prática. 3ª ed. São Paulo: Makron Books; 2000.
9. Fortin MF. O processo de investigação – Da concepção à realização. Loures: Lusociência; 1999.
10. Ghiglione R, Matalon B. O inquérito: teórica e prática. 2ª ed. Oeiras: Celta editora; 1993.
11. Reis E. Estatística descritiva. Lisboa: Edições Sílabo; 1998.
12. Oliveira AP, *et al.* Desempenho das funções dos Técnicos Coordenadores de Análises Clínicas e de Saúde Pública da região de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo. *BioAnálise* 2005; 2:31-7.