

A LÓGICA PRODUTIVISTA DA EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES – EBSEERH

THE PRODUCTIVE LOGIC OF THE BRAZILIAN HOSPITAL SERVICES COMPANY

Karolayne Ribeiro de Góes

Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN desde 2016, com período sanduíche pela Universidade Nova de Lisboa, na cidade de Lisboa/Portugal no ano de 2018

RESUMO

O objetivo principal deste artigo é o de analisar os indícios da intensificação da precarização do trabalho nos hospitais universitários brasileiros após o repasse de sua gestão para a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEERH, especificamente no Hospital Universitário Onofre Lopes – HUOL, vinculado à Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN, locus de nossa pesquisa. Pautamo-nos no método de interpretação da realidade crítico dialético. Esta pesquisa é de caráter bibliográfico e empírico, uma vez que nos referendamos por estudos bibliográficos de autores que discutem as categorias centrais de nossas análises: Estado, capitalismo e precarização do trabalho e também realizamos entrevistas presenciais, de cunho qualitativo, com doze trabalhadores do HUOL e com uma servidora pública, que atua no campus universitário da UFRN, totalizando treze entrevistas, analisadas a partir da técnica de análise de conteúdo. A interpretação dos nossos dados de pesquisa revelou que existe uma tendência estatal em quebrar a estabilidade do servidor público, por meio das terceirizações dos serviços públicos, como forma de intensificar a precarização do trabalho e desregular direitos trabalhistas historicamente conquistados.

Palavras-chaves: Estado. Política neoliberal. Precarização do trabalho

ABSTRACT

The main objective of this article is to analyze the evidence of the intensification of job insecurity in Brazilian university hospitals after the transfer of their management to the Brazilian Hospital Services Company - EBSEERH, specifically at the Onofre Lopes University Hospital - HUOL, linked to the Federal University of Rio Grande do Norte - UFRN, locus of our research. We are guided by the method of interpreting critical dialectical reality. This research is bibliographic and empirical, since we refer to bibliographic studies by authors who discuss the central categories of our analyzes: State, capitalism and precarious work and we also conduct in-person interviews, of a qualitative nature, with twelve HUOL workers. and with a public servant, who works on the university campus of UFRN, totaling thirteen interviews, analyzed using the content analysis technique. The interpretation of our research data revealed that there is a state tendency to break the stability of the public servant, through the outsourcing of public services, as a way of intensifying the precariousness of workers and deregulating historically earned labor rights.

Keywords: State. Neoliberal politics. Work precarious

1 INTRODUÇÃO

A dinâmica da reforma do Estado brasileiro, calcada na política de cunho neoliberal, instala-se nos hospitais universitários (HU's) brasileiros, especialmente, a partir da criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, criada no final do ano de 2011, pelo governo Lula da Silva. Tal empresa vem intensificando, desde então, o cariz precário do trabalho assalariado dentro dos HU's, pois os trabalhadores contratados não são mais regidos pelo Regime Jurídico Único- RJU, que normatiza e garante estabilidade no emprego aos servidores públicos, mas sim pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, a mesma que rege os trabalhadores da iniciativa privada.

Com a EBSEH, o Estado brasileiro viabiliza uma nítida estratégia de reduzir o número de trabalhadores centrais e empregar cada vez mais força de trabalho facilmente demitida, conforme aponta Harvey (2008). Essas mudanças no mercado de trabalho do serviço público revelam o intenso ataque do Estado brasileiro ao trabalho regulamentado, com garantias de segurança e proteção.

Neste sentido, consideramos que, após a implantação da EBSEH, existe uma intensificação da precarização do trabalho nos HU's, tendo em vista que os vínculos trabalhistas tornaram-se mais vulneráveis, pois os trabalhadores que agora ingressam nos hospitais participam de um concurso público para serem empregados públicos e não servidores públicos, sendo regidos pela CLT e não pelo RJU, atendendo, desta forma, aos preceitos da instabilidade no emprego que coaduna com o neoliberalismo, com relevantes impactos para o mundo do trabalho, conforme identificado em nossa pesquisa no Hospital Universitário Onofre Lopes – HUOL, localizado no município de Natal e vinculado à Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN.

Dentre as muitas diferenças legais das duas normas de trabalho, podemos mencionar o artigo 83 do Regime Jurídico Único (RJU), que estabelece o direito das licenças dos servidores públicos, apontando a possibilidade de afastamento do trabalho por até sessenta dias, com remuneração, em caso de pessoa doente na família

do servidor, desde comprovada tal necessidade. Essa prerrogativa não existe na CLT e fica praticamente a critério do ente empregador, conforme a fala de Elis¹:

Por exemplo, outra coisa assim que me faz crer que se fossemos regidas pelo RJU a gente tinha uma situação melhor, por exemplo, acompanhamento de familiares, a gente tinha a possibilidade de acompanhar o familiar, né? Tínhamos 6 horas, seria um dia de expediente. Pelo novo acordo, né? A empresa colocou uma barreira, dizendo que seriam 3 horas, 2 períodos de 3 horas. Como é que você vai num pronto socorro com um filho de 2 anos de idade, como é que eu chego no pronto socorro e tenho a certeza que vou sair com 3 horas? Eu não tenho... Eu passo o dia no pronto socorro, tá entendendo? Então isso pra a gente foi ruim, muito ruim, tá entendendo? Não poder juntar as 3 horas pra dar um expediente inteiro. Então isso foi ruim, o que, que eu... Teve uma vez, inclusive, que eu fiz com o acompanhamento do meu pai, ele passou 6 meses hospitalizado e aí eu vinha trabalhar de 7 às 10h, cumpria três horas e as outras 3 horas que eu tinha direito eu ia revezar com acompanhamento do meu pai no hospital, então, assim... Em termos dos direitos foi muito ruim porque a gente teve alguns direitos que a gente já tinha garantido, eles restringiram, modificaram de tal forma que não ficou tão interessante para o trabalhador sabe? (ELIS, 2019).

Existe, dessa forma, uma perda de direito para os empregados públicos, que, de acordo com o novo acordo coletivo, entre a EBSERH e seus trabalhadores, prevê que o trabalhador poderá acompanhar um familiar doente, mas não de forma contínua, já que o acordo trabalhista firmado exige um fracionamento, sendo concedidas seis horas diárias para o acompanhamento, mas seis horas dividida em dois turnos, de modo que o empregado consiga dar expediente.

No decorrer das entrevistas, outras diferenças no tocante aos direitos trabalhistas foram percebidas, como o direito ao recebimento da insalubridade por mulheres gestantes, afastadas do ambiente de trabalho insalubre devido à gravidez. Observamos, através das falas de duas entrevistadas, que quando uma servidora pública é redimensionada para um novo ambiente de trabalho por situação de gravidez, ela continua a receber a insalubridade. O mesmo não acontece com uma empregada pública, que só volta a receber o valor monetário, referente à insalubridade, após o seu retorno para o ambiente insalubre. O relato da empregada pública demonstra nossa observação:

¹ Elis é mestre em Serviço Social e assistente social do HUOL há 4 anos, por meio de contrato CLT.

Você falou da insalubridade, eu fui diretamente atingida na questão da insalubridade, né? Porque eu, por exemplo, quando estava gestante e fui afastada por que né, naquela legislação nós teríamos que ser afastada para setor administrativo, ou seja, tiradas do setor insalubre e nós perdemos a insalubridade e na mesma época né, algumas pessoas também, que eram do regime jurídico, foram afastadas e não perderam a insalubridade... É isso que eu digo que é complicado: você ter dois regimes, um concessor remete a uma legislação e outro você fica diferente, né? Isso causa assim um mal-estar em todos os níveis profissionais, né? Porque é assim: dois pesos, duas medidas, é bem complicado (ELZA², 2019).

Percebe-se, mais uma vez, a perda de direito por parte dos trabalhadores vinculados à EBSERH e o desconforto sentido pelos trabalhadores no tocante a direitos trabalhistas tão díspares. Isto nos remete as reflexões de Antunes (1995), quando o autor afirma que o Estado historicamente atua no espaço jurídico-ideológico e, na cena contemporânea, esta atuação intensifica-se, na medida em que o Estado age para promover a desregulamentação de direitos trabalhistas e o sucateamento de direitos básicos dos trabalhadores, contribuindo, desta forma, com a lógica da flexibilização do trabalho.

A lógica que impera se traduz na desorganização do trabalho, de modo a desregulamentar o trabalho legalmente protegido, o que nos remete à flexibilização. De acordo com Antunes (1995), o atual nexos do capital requer "direitos flexíveis, em função direta das necessidades do mercado consumidor" (ANTUNES, 1995, p. 28).

Neste sentido, a precarização do trabalho, na atualidade, configura-se a partir da desregulamentação do trabalho protegido, da flexibilização das leis trabalhistas, conforme aponta Alves (2007). Essas características da atual precarização do mundo do trabalho se intensificam com a reforma trabalhista realizada, no Brasil, no ano de 2017³, que vem impactando as novas formas de organizar o trabalho, como o exemplo

² Elza é especialista em Enfermagem do Trabalho e enfermeira no HUOL há, aproximadamente, 4 anos. Ela foi contratada por meio de contrato da CLT.

³ No ano de 2017, durante o governo de Michel Temer, foi aprovada a lei 13.467, que altera de forma significativa a CLT, instituindo flexibilização para as leis que regulam o trabalho, como férias, trabalho intermitente e a prevalência do acordo coletivo sobre a legislação, além do exemplo, citado no texto, do direito a insalubridade para mulheres grávidas que, após a reforma, são retiradas do ambiente insalubre e não recebem mais o incentivo financeiro da insalubridade.

Link para acesso a lei: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

Acesso em 02 de maio de 2020.

do direito à insalubridade pelas mulheres grávidas, presente na organização do trabalho executada pela EBSEH.

Também existe hoje, no HUOL, diferença de carga horária de trabalho, devido aos vínculos trabalhistas diferentes, que é um dos principais motivos para conflitos entre os trabalhadores e entre estes e a gestão do hospital; uma evidência que apareceu em praticamente todas as entrevistas realizadas. Percebemos que a jornada de trabalho dos trabalhadores contratados pela EBSEH é superior a dos servidores públicos⁴, o que afeta diretamente a dinâmica de funcionamento do HUOL, uma vez que significa impactos na própria forma de organizar o trabalho, tendo em vista que das quatro chefias entrevistadas, três relataram dificuldades em gerir trabalhadores com vínculos diversos, já que isto implica em legislações trabalhistas diferentes, que têm como consequência dificuldades em organizar escalas, horários de trabalho e feriados.

O que constatamos, na verdade, é que todos os servidores públicos, lotados no HUOL, que passaram no concurso público com jornada de trabalho de 40 horas semanais, tem direito a uma jornada de trabalho de 30 horas semanais, devido a um acordo realizado junto à reitoria da universidade, pautado na lei de turno ininterrupto no serviço público, a lei 1.590/95. Isto faz com que a jornada de trabalho dos trabalhadores do HUOL seja tão diferente, especialmente se for um empregado público que tenha que cumprir 40 horas semanais. Além disso, os servidores públicos seguem o calendário de trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN, então, muitas vezes, eles não podem ser escalados para trabalhar em um feriado, pois a universidade decretou aquele dia como facultativo, o que gera alguns atritos no ambiente de trabalho, como relata Chanel (2019):

O calendário da universidade fecha no carnaval, eles querem que a gente venha trabalhar no dia que a universidade decretou que não funciona. Se é ponto facultativo, a gente segue o da universidade, e eles seguem planejamento deles, o do planejamento diz que na quarta-feira de cinzas vai trabalhar, o da universidade, não, então, nós seguimos a universidade. Eles querem pôr o calendário deles (CHANEL, 2019).

⁴ Elza, por exemplo, é regida pela CLT e tem uma jornada semanal de trabalho de 36 horas, já Maria Bethânia, que também é enfermeira, mas regida pelo RJU, possui uma jornada menor, de 30 horas semanais.

Essas diferenças de carga horária e dias trabalhados gera uma série de descontentamentos entre os trabalhadores. De um lado, os servidores públicos se sentem insatisfeitos por serem cobrados a pagar horas que julgam não dever, já que são ligados ao calendário da UFRN. Por outro lado, os empregados públicos se sentem injustiçados por trabalharem mais horas que os servidores. Essa diferenciação na carga horária, inclusive, vem sendo discutida a nível de gestão da EBSEH, que já solicitou a universidade que volte a regulamentar a jornada de trabalho de seus servidores, lotados no hospital, em 40 horas semanais.

Antes da EBSEH, para se cumprir os dias de feriado, os servidores trabalhavam em regime de escala de plantões e recebiam um acréscimo em seu salário devido ao trabalho prestado em dia não útil, o que significava uma valorização do preço da sua força de trabalho. Agora, essa prática é quase inexistente dentro do HUOL, pois os trabalhadores escalados para os feriados são os empregados públicos, o que gera descontentamentos para os trabalhadores dos dois vínculos trabalhistas, pois os servidores deixaram de trabalhar, mas também de receber pelos feriados trabalhados e os empregados públicos se sentem em desvantagem, pois são obrigados a trabalhar. Percebemos, assim, que a diversificação dos vínculos trabalhistas causa uma série de conflitos no ambiente de trabalho do HUOL, pautados nos sentimentos que geram desgaste emocional para os trabalhadores. Tudo isto, segundo Dejours (1987), resulta na desestruturação das relações psicoafetivas espontâneas com os colegas de trabalho, devido à discriminação e suspeitas geradas entre eles, ou também por meio de uma relação forçada de violência e agressividade com a hierarquia.

Direitos trabalhistas diferentes, segundo Antunes (2018), reflete como uma forma de criar e acentuar as diferenças entre os trabalhadores, que aumenta a fragmentação e heterogeneização na classe trabalhadora, gerando uma crescente concorrência entre os que trabalham no mesmo espaço laboral. Concorrência implica em questionar quem faz o melhor trabalho e quem tem as melhores condições de

trabalho. A fala de Maria Bethânia⁵ revela os conflitos gerados no mesmo ambiente de trabalho, devido a impasses de como realizar o processo de trabalho:

Então, assim... O que é mais... Outra coisa: agora nem tanto, mas a segregação das pessoas se é RJU não é, é UFRN EBSEH, aí você fica naquela coisa, então, tem uma divisão das pessoas... Meio que me comparam, aí uma vez chegou uma técnica de enfermagem aqui de outro andar, eu disse: olha você tem que fazer tananan tananan tananan... Aí ela disse: você tá falando assim porque você é da UFRN. Eu disse: que tem a ver? Eu tô falando assim, porque você precisa fazer isso e você não tá querendo fazer. Então, né, tipo assim, querendo dizer que eu estava mandando nela ou atribuindo alguma função nela, que ela não queria se sobrecarregar, não queria fazer e aí ela atribuiu a forma como eu me referi a ela pelo fato de ser RJU... Então, não existe isso entendeu? Então: Ah você trabalha menos porque você é RJU. Eu trabalho menos não, eu ganho menos, mas eu trabalho igual e minha carga horária é menor, entendeu? Tem umas comparações assim, que acha que você trabalha menos porque você é, entendeu? Existe um conflito entre nós, entendeu? Ficam soltando piadas (MARIA BETHÂNIA, 2019).

Revela-se, com essa fala, a dificuldade dos trabalhadores se identificarem e se reconhecerem enquanto classe trabalhadora de um modo geral. O vínculo trabalhista diferente dificulta a identificação de classe para si e gera obstáculos para o desempenho do trabalho, pois a propagação do conhecimento acerca do processo de trabalho pode ser interpretada como uma imposição, justamente pela ausência de identidade entre os trabalhadores, tanto dos empregados como dos servidores públicos. Até mesmo o compartilhamento dos espaços laborais em comum entre os trabalhadores celetistas e RJU constitui-se um problema, pois existe uma tendência dos profissionais quererem formar equipes com aqueles que possuem direitos iguais aos seus, como aponta Cecília⁶:

Existem, sim, aqueles servidores que reclamam da, do seu par, de não ser igual porque ele quer, que ele acha que EBSEH tá mandando aqui, agora só tem EBSEH, a pessoa RJU não quer trabalhar no setor, ela quer sair, ela quer ir para outro setor porque além da questão salarial, isso pesa muito, a gente já trabalha aqui há 20, 30 anos, tem pessoas que ganha a metade do salário de quem acabou de chegar. Então, isso,

⁵ Maria Bethânia é especialista em Nefrologia e em Urgência e Emergência e Enfermeira no HUOL há cinco anos e meio, por meio do Regime Jurídico Único – RJU.

⁶ Cecília é mestre em Gestão Pública, Auxiliar de Enfermagem no HUOL e representante do sindicato dos servidores técnico administrativos em educação da UFRN. Trabalha no hospital há 21 anos.

“você trabalhando aqui aí você tá ali naquela conversa enquanto começa ouvir o salário, então você que tá ali sozinho, você começa a se deprimir... Poxa, tô trabalhando aqui há tanto tempo, ele que chegou agora e tá ganhando mais e se deprime muito e também em outros momentos quando eles começam a tentar, é, é, é tipo assim, fazer algum tipo de coisa que, ah não porque você não vai trabalhar na quarta-feira de cinzas ,eu também quero a mesma coisa... Então, começa exigir que a pessoa RJU, porque ela tá ali sozinha, tenha essas mesmas obrigações ,aí aquela pessoa ela se sente, ela não quer ficar naquele setor, ela quer fugir e vir para o setor que tenha mais RJU e, no entanto, pessoa, também que são RJU foram, como no meu caso, retirada do setor que eu gostava porque dizem que naquele setor só tinha que ter aquele vínculo agora, né? Então isso aí a gente, há várias situações, mas tem sim os conflitos e eu acho que maior quando, a chefia EBSERH e ela não, não, consegue entender que tá lidando com servidores da universidade e quer impor coisas. (CECÍLIA, 2019).

Diante do exposto, além dos servidores trocarem de setor por preferirem trabalhar com trabalhadores que também sejam do vínculo RJU, eles também mudaram de espaço laboral por decisões da gestão, que utilizou como critério o vínculo trabalhista do trabalhador para organizar o trabalho de determinados setores, preferindo, em alguns lugares, apenas profissionais celetistas. Isso significa um desprezo pela habilidade e história laborativa dos servidores públicos que já executavam determinado processo de trabalho e que não queriam mudar de setor, pois gostava do trabalho que realizava, conforme a fala de Cecília. Isso tem relevantes impactos para a subjetividade do ser humano, uma vez que incide sobre o reconhecimento que ele faz sobre o trabalho que executa e sobre si mesmo.

A desvalorização do servidor público, no HUOL, também se evidenciou pelos direitos díspares no que se refere à remuneração. Ao compararmos as tabelas salariais dos trabalhadores com vínculo RJU com os do vínculo CLT, observamos uma considerável vantagem salarial para este último, que se revela em todos os cargos analisados, apresentando variações a depender da profissão.

A disparidade salarial para os enfermeiros celetistas e RJU, por exemplo, é consideravelmente grande, pois enquanto um servidor público inicia sua carreira com um salário base de R\$ 4.180,66, um empregado público começa com R\$ 6.690,39, ou seja, enfermeiros celetistas recebem, no início da sua carreira, aproximadamente 38% a mais que um enfermeiro vinculado ao RJU; uma situação que perdura até o salário final da carreira, com uma margem salarial ainda maior para os celetistas, conforme a

comparação da tabela das progressões das duas categorias trabalhistas, disponíveis no site da UFRN e no site da EBSEH⁷.

Em termos práticos, isto tem impactos para o preço do dia de trabalho de cada trabalhador, em que, se considerarmos o salário bruto e uma média de 22 dias trabalhados durante o mês, teremos que o dia de trabalho de um enfermeiro contratado via EBSEH corresponde a R\$304, enquanto o do enfermeiro RJU equivale a R\$ 190,00. Uma diferença considerável para trabalhadores que executam as mesmas atribuições (EBSEH, 2020⁸).

O governo federal está gastando mais com a força de trabalho celetista do que com seus servidores públicos. Um verdadeiro contrassenso se lembrarmos que a proposta da EBSEH foi a de instituir uma gestão gerencial no serviço público, pautada na redução de custos, como aponta o estudo de Silva, Oliveira, Holanda, Costa e Araújo (2017). Nas reflexões desses pesquisadores, o vínculo contratual e jurídico que rege os funcionários da EBSEH, contratados via CLT, é financeiramente mais oneroso que dos servidores pertencentes ao RJU. Deste modo, a vantagem salarial dos empregados públicos não corresponderia ao princípio da redução de custos da máquina pública.

Terceirizar a gestão dos HU's não implicou em pagar menores salários aos trabalhadores terceirizados, o que está na contramão da tendência em rebaixar o preço da força de trabalho dos trabalhadores terceirizados, como aponta Antunes (2018). A princípio, o que podemos considerar, nesta aparente contradição, reporta-se a uma estratégia governamental para a aceitação da população e da comunidade acadêmica no tocante a implementação da EBSEH enquanto gestora dos hospitais universitários.

Ao lançar a proposta de vínculos celetistas para a contratação de novos trabalhadores, compreendemos que o governo já estava ciente da resistência das universidades e dos conflitos que isso geraria no ambiente de trabalho e elevar o preço da força de trabalho, dos novos trabalhadores, possivelmente tenha sido uma estratégia para minimizar as perdas decorrentes da troca de vínculo trabalhista: os

⁷ Disponível em: <https://www.ufrn.br/> e <https://www.gov.br/ebserh/pt-br>. Acessados em 20.05.2020.

⁸ Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br>. Acessado em 20.05.2020.

empregados públicos não tem estabilidade no emprego, mas ganham mais que os servidores que possuem tal garantia legal.

Há também uma intenção do Estado em desvalorizar o trabalho do servidor público representada, aqui, pela desconsideração da sua história dentro do hospital e pelo rebaixamento do preço da sua força de trabalho, que coaduna com a ideologia que vem sendo construída pelo Estado em relação ao funcionalismo público, em que servidor público é ineficaz e ineficiente e, portanto, deve ganhar menos.

Nas palavras de Souza (2009), a lógica que impera é a de que o Estado, ao contratar servidor público, seria cabível de emprego para trabalhadores ineficientes, sem capacidade e que ostentam altos salários sem merecimento; uma ideologia que deu base a um processo de demonização do serviço público e dos trabalhadores que nele atua.

Financeiramente é mais vantajoso ser empregado público da EBSEH do que servidor público lotado nos hospitais universitários, o que estabelece um conflito entre os trabalhadores e uma considerável desvalorização do servidor público, que construiu a história dos HU's e se sente desvalorizado enquanto trabalhador, pois mesmo trabalhando durante anos, no HUOL, muitas vezes, ganha menos do que um empregado que acabou de ingressar no hospital.

Essa depreciação do servidor público foi bastante percebida em nossas entrevistas e uma das frases mais marcantes foi a de Chanel (2019), quando essa servidora relatou que: "O que se dizia na provação da EBSEH? Que iam substituir os dinossauros, né? Que nós éramos os velhos cansados, né? Então viriam pessoas jovens e vai vir funcionário tal, tal e tal". A decisão pela EBSEH, deste modo, seria a melhor solução para o aumento da produtividade dos hospitais universitários, pois novos trabalhadores seriam contratados por meio da CLT e, conseqüentemente, seriam mais produtivos, merecendo ganhar mais, o que segue a dinâmica da proposta gerencial do Estado, que abarca a lógica da meritocracia, presente na política neoliberal.

Esse "pré-conceito" referente ao desempenho dos trabalhadores mais antigos do HUOL é causa de desmotivação dos servidores públicos, que mesmo insatisfeitos com a nova gestão do trabalho por meio da EBSEH são obrigados a trabalhar no hospital, ainda que pertençam ao quadro de servidores da UFRN. Isso porque como são

profissionais de uma área muito específica, a universidade não teria setores de trabalho para, dentro do campus universitário, redimensionar os trabalhadores da área da saúde e principalmente porque o contrato firmado com a empresa institui que a força de trabalho que já existia no HUOL deve permanecer.

Existem apenas alguns casos pontuais em que os trabalhadores RJU conseguem remoção para trabalhar no campus da UFRN: em caso de doença atestada e comprovada por junta médica. Foi o caso da servidora Frida⁹, que por motivos de sofrimento no trabalho, desencadeado pela nova organização do trabalho no HUOL, solicitou sua remoção para trabalhar no campus universitário.

Não, não foi tranquilo porque eu dei entrada no processo, aí você passa várias vezes por médicos e a avaliação foi negada no primeiro momento, entendeu? Isso me abalou demais... A junta médica só mandou me trocar de setor e trocar de setor não resolvia meu problema. "Pra" você ter uma ideia: desde que eu entrei de atestado mais nunca eu fui lá, sabe porque? Só de falar naquele hospital não me faz bem, sabe? Assim... Foram anos dedicados aquilo ali, anos, e de repente você não ser mais nada, né? Você ser chamada de dinossauro, para ter ideia, assim... E as pessoas que estão lá, que passaram que sabem de tudo que a gente viveu naquele hospital, que eu falo da gestão, que são às mesmas pessoas, parece que você não existe, entendeu? Tem uma amiga que entrou no mesmo concurso que eu e ela, para você ter ideia, ela já está aqui, né? No campus. Uma das primeiras remoções foi a dela. Um dia o marido dela ligou e disse que queria falar com ela, aí ficaram perguntando: quem é Alexa¹⁰, quem é Alexa, quem é Alexa? Uma pessoa que tá há 24 anos, faz um tempo que ela tá 20 anos num setor só e ninguém saber quem era Alexa? Aí ele disse: Alexa o que é que você tá fazendo aí se ninguém sabe quem você é? Mas, entendeu? Então assim, são essas questões... São essas questões. É por isso que eu saí de lá, sabe? (FRIDA, 2019).

A aversão da servidora ao HUOL, local onde dedicou anos de sua vida, é fruto de um sofrimento causado pelo que Déjours (1987) classifica como um bloqueio entre a relação homem-trabalho, que, no caso da trabalhadora citada, ocorreu devido à nova organização do trabalho a partir da EBSERH, com significativos impactos no aparelho psíquico dos trabalhadores que já estavam no hospital.

⁹ Servidora pública da UFRN, trabalhou no HUOL até 2018 e em meados de 2019 estava aguardando a oficialização de sua remoção para a Diretoria de Atenção a Saúde do Servidor – DAS, que funciona dentro da universidade.

¹⁰ O nome da amiga da servidora foi alterado com a finalidade de resguardar a sua identidade.

Segundo Déjours (1987), tal bloqueio pode fazer emergir, no ser humano, um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperança e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, que é de ordem mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode mais fazer nenhuma modificação na sua tarefa, no sentido de adequá-las as suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos.

Ainda nas palavras de Déjours (1993), além de o sujeito ter como expectativa oferecer uma contribuição singular no campo do trabalho, ele também busca criar uma identidade com o que faz. Existe, na verdade, uma vontade subjetiva do ser que trabalha de obter, em troca do seu envolvimento e da sua contribuição, um benefício em termos de sentido para si mesmo. “Por trás da mobilização subjetiva, ele está à busca de identidade” (DÉJOURS, 1993, p. 16).

Isto implica dizer que, quando um trabalhador não consegue mais se identificar com seu ambiente laborativo e com o trabalho que realiza, uma crise de identidade é desencadeada, que o faz questionar sobre o sentido de continuar naquele espaço de trabalho, o que tem potencial de desenvolver uma série de doenças somáticas¹¹, como uma resposta física e psíquica sobre a perda do sentido do trabalho. Nessa lógica, não é apenas a diferença de vínculos trabalhista e direitos diferentes que marcam a intensificação da precarização de trabalho no HUOL, é também a perda de identidade sentida por alguns trabalhadores, a perda do sentido do trabalho.

Ainda no tocante à fragmentação da identidade do trabalho, no HUOL, podemos dizer que a atual organização do trabalho, com a gestão da EBSERH, favorece a degradação das relações trabalhistas entre os profissionais, já que existe uma tendência em diminuir os espaços coletivos dos trabalhadores, em que os profissionais de enfermagem, por exemplo, perderam a sala onde realizavam a troca de plantão, que

¹¹ A servidora Frida relatou que desenvolveu crise de pânico e de ansiedade decorrente do desgaste no ambiente de trabalho gerido pela EBSERH.

A servidora Celita relatou que teve seu pedido de afastamento para o mestrado negado pela gestão da EBSERH, mesmo tendo o consentimento de sua chefia imediata e tendo tempo de serviço para tal solicitação. A servidora só conseguiu sua liberação após 6 meses de tentativa, o que lhe causou insônia, ansiedade e perda do seu outro vínculo trabalhista que era CLT, por conta dos constantes atestados por problemas de saúde.

também era um local onde podiam fazer uma refeição, trocar experiências do trabalho e até mesmo conversar sobre assuntos diversos, o que reafirmava os laços de pertencimento de classe trabalhadora e identidade com seus pares, que acabou se fragmentando com a perda da sala. Maria Bethânia¹²(2019), em entrevista, retratou seu descontentamento com a perda da sala de enfermagem: "os enfermeiros não têm mais uma sala. Nós tínhamos e nós brigamos muito para continuar. Acabou! Acabou enfraquecendo mais a gente. A gente se encontrava lá".

A equipe do serviço social também relatou a luta que trava com a gestão da EBSERH para conseguir manter a sala da categoria, que ainda se mantém, segundo Elis¹³, por conta das particularidades da profissão, que necessita realizar escutas com os usuários dos serviços e precisa de um local reservado para fazer isso e manter o sigilo profissional, como preconiza o código de ética da profissão. Essa situação vem causando desgaste emocional nos trabalhadores, pois precisam sempre reafirmar as condições mínimas para a realização do seu trabalho.

Também existe, hoje, no HUOL, um processo de mais valor que acontece por meio da ideologia que passa a prevalecer entre os trabalhadores terceirizados, a partir de uma relação tipicamente de recompensa monetária pelo trabalho executado, anulando o valor de bem-estar público como norteador do trabalho. A própria lógica de organização do trabalho a partir do nexos empresarial conduz o trabalhador a se enquadrar na dinâmica do lucro, pois quando se institui uma regra em que o funcionário tem hora para entrar e hora para sair e que ele não pode ficar tempo a mais no trabalho para não gerar hora excedente e, assim, obrigar a empresa a pagar hora extra, o trabalho fica voltado para questões financeiras, independente de haver paciente a espera de atendimento. A fala de Chanel¹⁴ consegue transmitir bem o que expomos:

Claro que a gente queria pessoas porque precisava, mas a gente queria que fosse o mesmo regime, que fizesse um concurso, que as pessoas

¹² Maria Bethânia é especialista em Nefrologia e em Urgência e Emergência e enfermeira no HUOL há cinco anos e meio, por meio do Regime Jurídico Único – RJU.

¹³ Elis é mestre em Serviço Social e Assistente Social do HUOL há 4 anos, por meio de contrato CLT.

¹⁴ Chanel exerce a função de auxiliar de enfermagem no HUOL há aproximadamente 5 anos, mas já trabalhava em um dos hospitais universitários da UFRN, o HOSPED, que foi incorporado ao HUOL. A servidora trabalha como auxiliar de enfermagem, como servidora da UFRN, há 25 anos e possui mestrado em Design. CHANEL também é representante do Sindicato dos Servidores Públicos Federais da Universidade.

viesses ,né, através do mesmo regime por que a gente sabia que regimes diferentes, né, dava trabalho, seria muito mais difícil, e é mais difícil, por exemplo, a gente que trabalha no regime jurídico único não pensa assim que se a gente passar meia hora, a gente vai ter problema no dia seguinte no serviço. Não, nunca pensamos nisso. Nunca fechava de 19 horas. Com a EBSEH se chegasse uma pessoa e ficasse mais vinte minutos, no outro dia a pessoa estava angustiada dizendo: Ah! Eu passei uma hora, mas eu tenho que tirar essa hora agora com a CLT. Assim você tem que fechar às 19 horas porque não pode pagar hora extra e assim só quem fica se aparecer um caso é o da UFRN porque já tinha essa Cultura e elas já são orientadas a deixar o serviço para não gerar hora extra, entendeu? (CHANEL, 2019).

Essa dinâmica de cronometrar o tempo, desta forma, condiciona o trabalhador a não refletir sobre a finalidade do seu trabalho, gerando uma lógica de produção dentro de um serviço que deveria ser essencialmente público. Outros exemplos desta natureza também foram dados por outros entrevistados, em geral, vinculados ao RJU, que sentem a diferença da cultura organizacional antes da EBSEH e após a empresa. Cecília¹⁵ relata, por exemplo, que, certa vez, chegou para trabalhar, juntamente com profissionais celetistas novatos, em uma cirurgia de um paciente que receberia um transplante e, antes de iniciar o processo cirúrgico, uma empregada pública afirmou que só começaria o trabalho após verificar a prévia do seu contracheque, conforme demonstra o relato de Cecília (2019):

Eu procurei pela menina que estaria comigo, eu procurei a menina que estava recebendo plantão comigo e perguntei: cadê as outras duas pessoas? Aí, disseram: tá lá no computador, olhando a prévia.

Aí eu: que prévia? Prévia carnavalesca? Que prévia que eu não tô entendendo...

A prévia de contracheque.

Aí eu sem entender... E eu: ei, tão passando o plantão, vamos receber, que a primeira coisa que se faz quando chega no hospital, receber o plantão.

Ah! Eu só vou quando eu ver se o meu deu certo, se não veio a hora extra, eu não vou trabalhar hoje.

Isso me chocou! Quer dizer então que é mais importante ver meu contracheque do que eu receber meu plantão. Isso, para mim, foi assim... Foi o marco dessa transição que a gente teve. Eu nunca fiz isso,

¹⁵ Cecília é mestre em Gestão Pública, Auxiliar de Enfermagem no HUOL e representante do Sindicato dos Servidores Técnico Administrativos em Educação da UFRN. Trabalha no hospital há 21 anos.

eu nunca tinha visto isso com nenhum servidor, da universidade, que trabalhou comigo nesse tempo aqui no hospital. Uma pessoa primeiro olhar seu contracheque, prévia do contracheque antes de trabalhar, mas era, é assim que eles se comportam (CECÍLIA, 2019).

Ao condicionar a realização do seu processo de trabalho pela recompensa do recebimento das horas extras, a empregada pública reduz o sentido do seu trabalho ao assalariamento da sua força de trabalho, sem considerar a necessidade humana do paciente que já estava aguardando a realização da cirurgia. Deste modo, vivencia-se, atualmente no HUOL, o rompimento da finalidade do trabalho, que no serviço público significa atender as necessidades da sociedade, visando o bem-estar coletivo, que é anulado quando o trabalhador condiciona a realização do seu trabalho com o pagamento imediato de horas extras, colocando o que é secundário, como norte principal, o que, segundo Antunes (2018), evidencia a introdução de práticas privadas no interior de atividades cuja finalidade original é produzir valores socialmente úteis, como saúde.

Esse contexto de mudanças de valores e finalidades do trabalho norteados para recompensas financeiras são típicas da iniciativa privada e rebatem numa perda do sentido do trabalho e numa quebra de identidade profissional, especialmente para os profissionais ligados diretamente à área da assistência à saúde, que, em sua formação, aprendem que o principal objetivo profissional é salvar vidas; um princípio comprometido frente à lógica empresarial capitalista, que submete o *ethos* profissional à centralidade do ganho financeiro e às necessidades de mercado.

O horizonte mercadológico da gestão empresarial tem por essência a exploração de atividade econômica, que avalia a eficácia do serviço prestado não pelo atendimento das necessidades da população, e sim pelo controle de custos e aumento da produtividade do trabalho, o que compromete a qualidade do atendimento à sociedade, pois, nas palavras de Andreazzi (2013), a busca pela redução de custos pode ocasionar até mesmo antecipação de altas hospitalares no setor saúde.

Nessa lógica empresarial, a exigência por produtividade aumenta em muitos aspectos, como ocorreu no HUOL, considerando que até mesmo o tempo das consultas vem sendo estipulado em metas, conforme a fala de Gilberto Gil¹⁶ (2019):

Na EBSEERH você tem um padrão: o turno é de 6 horas, turno de 4 horas de ambulatório e 2 horas para discussão com estudantes de residência. Cada hora são quatro pacientes. Então, se o seu turno são 6 horas e é de ambulatório você tem que fazer 4 horas de ambulatório, nessas 4 horas de ambulatório você tem que atender 4 pacientes por hora, então, são 16 pacientes, fechou, então é onde entra produtividade assistencial, que foi lá pra cima (GILBERTO GIL, 2019).

Claro que a produtividade é importante e até já é exigida dos trabalhadores do serviço público, mas ela deve ser pensada e articulada de acordo à finalidade do trabalho executado, o que parece que não vem sendo realizado pela EBSEERH, considerando as falas de alguns sujeitos entrevistados. Pelo contrário, o que existe, hoje, é uma intensificação das metas, a partir do cronômetro até mesmo para a atividade médica do ensino, da pesquisa e da extensão, o que, de acordo com as reflexões de Marx (1987) implica numa apropriação incessante de mais trabalho sem nenhum equivalente de salário em troca, o que desvaloriza a força de trabalho. Além disso, o aumento do ritmo produtivo nas atividades médicas de ensino, pesquisa e extensão dificulta e restringe o aprendizado, uma vez que a apreensão do conhecimento e da habilidade profissional não acontece de forma mecânica e nem se dá de forma igual na subjetividade dos estudantes.

Como bem refletiu Amorim (2017), a lógica da eficiência e racionalização dos gastos pode interferir também no aprendizado dos estudantes, pois a máxima de economia de material sobrepõe o discurso da economia de mercado ao princípio do ensino e da assistência. O *ethos* acadêmico fica submetido a uma lógica mercantilista, subtraindo do Estado sua função de provedor de bem-estar social em promoção de uma economia voltada para a redução de custos, típica da empresa capitalista monopolizada.

¹⁶ Gilberto Gil é especialista em Cirurgia Geral e Laparoscopia, ocupando o cargo de médico pela EBSEERH e exercendo a função de gestor da área assistencial. Trabalha no HUOL, como empregado público, há 5 anos.

Remodela-se, desta forma, o papel do Estado enquanto viabilizador de bem-estar social e protetor do trabalho, que, na atual tendência, age submetido à lógica monopolizada do capital, que requer a abertura de novos nichos de atuação, transmutando serviços em mercadorias, o enxugamento de direitos sociais e a flexibilização dos direitos do trabalho, em uma direção que nos leva para a máxima do cidadão-consumidor em detrimento do cidadão que possui direitos.

Com a EBSEH, prevalece o estímulo à iniciativa privada, que direciona o orçamento público para sustentar serviços privados de saúde, já que os HU's foi e continua a ser estruturado por dinheiro público, mas permite, embora ainda não aconteça, a venda dos seus serviços para planos privados, o que é altamente interessante para os planos de saúde, que, ao comprarem serviços de alta complexidade da esfera pública, reduz custos a partir da economia feita com a compra de tecnologias de ponta que os serviços de alta complexidade exigem e que já existem nos hospitais universitários¹⁷, em uma nítida descarga das despesas necessárias sobre o Estado, a fim de que estas venham a ser pagas pelo fundo fiscal, como já refletido por Marx (1987).

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru. Editora Práxis, 2007.

AMORIM, Beatriz Penha Rodrigues. **Privatização e mercantilização da saúde**: um estudo sobre os impactos da gestão da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSEH) no Hospital Universitário da Universidade Federal do Maranhão (HU-UFMA). 2017 (109 folhas). Dissertação (Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas/CCSO). Universidade Federal do Maranhão, (São Luís).

ANDREAZZI, Maria de Fátima Siliansky. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares: inconsistências à luz da reforma do Estado. **Revista Brasileira de Educação Médica**, 37(2) 275-284, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do Mundo do trabalho. São Paulo -Ed. Cortez, 1995.

¹⁷ Segundo o entrevistado Gilberto Gil (2019), o centro cirúrgico do HUOL conta, hoje, como mais de cinquenta milhões de reais em equipamentos de saúde.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª edição: São Paulo. Boitempo, 2018.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. São Paulo. Cortez editora, 1987.

HARVEY, David. **O novo imperialismo**. São Paulo. Loyola, 2008.

MANDEL, Ernest. **O capitalismo tardio**. São Paulo. Nova cultura, 1985.

MARX, Karl. **O Capital**. Livro 1. Tomo I. São Paulo: Abril cultural, 1987.

PAIVA, Carlos Henrique Assunção and TEIXEIRA, Luiz Antonio. **Reforma sanitária e a criação do Sistema Único de Saúde: notas sobre contextos e autores**. *Hist. cienc. saúde-Manguinhos* [online]. 2014, vol.21, n.1, pp.15-36. ISSN 0104-5970.

SADI, Dal Rosso. **Mais trabalho**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo, Boitempo, 2008.

SOUZA, Moema Amélia Lopes. **O trabalho em saúde**: os fios que tecem a (des) regulamentação do trabalho nos serviços públicos. Recife, 2009.