



GHEORGHIU, M. D.; MOATTY, F. *L'hôpital en mouvement: changements organisationnels et conditions de travail.* Rueil-Malmaison: Éditions Liaisons, 2013.

Edemilson Antunes de Campos¹

Em um momento em que o Brasil passa por uma grave crise política e econômica, que ameaça o Sistema Único de Saúde (SUS), consagrado na Constituição de 1988, é fundamental a leitura do livro ‘L’hôpital en mouvement’, dos sociólogos Mihăi Dinu Gheorghiu e Frédéric Moatty, ambos pesquisadores do Centre d’Études de L’Emploi do Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) na França.

Trata-se de um livro de fôlego escrito em meio às transformações do sistema de saúde francês, que culminaram na promulgação da Lei 2009.879, de 21 de julho de 2009 – Lei Hospital, Pacientes, Saúde e Territórios, também conhecida como Lei Bachelot –, cujo objetivo é promover uma reforma de ordem econômica, organizacional e profissional na rede hospitalar francesa.

De posse de um arsenal teórico e metodológico, no qual utilizam dados estatísticos e entrevistas, os autores empreendem uma análise sociológica das transformações no sistema hospitalar público francês, operadas pela Lei Bachelot, com ênfase em seu impacto nas relações de trabalho, na gestão e na qualidade da assistência aos usuários do sistema de saúde.

Conscientes da importância do papel desempenhado pela instituição hospitalar seja em suas relações com a comunidade, seja pela autonomia adquirida desde os tempos da revolução francesa, seja pela formação de quadros profissionais no

campo da saúde, os autores realizam uma análise profunda com um objetivo claro:

analisar, de um lado, a evolução da instituição hospitalar e, de outro, as transformações no mundo do trabalho, dos gestores, dos médicos e dos profissionais de enfermagem. (P. 17).

Assim, para além da razão econômica, que move as mudanças organizacionais do sistema hospitalar, os autores utilizam a imaginação sociológica para apontar suas consequências sobre o trabalho e o emprego, tais como: o “absenteísmo”, as “horas de trabalho suplementares”, a “flexibilidade”, a “rotatividade profissional”, a “iatrogenia” na relação entre profissionais e os usuários do sistema de saúde e o “aumento de acidentes de trabalho” (p. 18, 19).

A obra é dividida em quatro partes: na primeira, os autores apresentam o hospital como uma instituição em movimento e em constante transformação e, a partir de uma reconstituição histórica, exibem os desafios atuais colocados pelas reformas realizadas no sistema de saúde francês; na segunda, as reformas são apresentadas a partir da opinião dos gestores, que ressaltam as mudanças na gestão financeira dos hospitais; na terceira, os autores se dedicam a analisar o processo de trabalho no interior do hospital, com ênfase no significado do trabalho em equipe e no espírito de corpo profissional;

¹ Universidade de São Paulo (USP), Escola de Artes, Ciências e Humanidades – São Paulo (SP), Brasil
edicampos@usp.br

e na quarta e última parte, a obra aborda as questões do emprego, das profissões e do trabalho no contexto das transformações organizacionais promovidas no sistema de saúde.

Para os leitores brasileiros, essa obra pode iluminar certas particularidades vivenciadas no sistema de saúde do País, sobretudo, se for considerado que o SUS, que tem como princípios a integralidade, a universalidade e a equidade, convive com o avanço, cada vez mais frequente, da terceirização dos serviços de saúde. Exemplo disso é o que se passa no estado de São Paulo, onde, por meio da Lei Complementar nº 846, de 04 de junho de 1998, que dispõe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais e dá outras providências, as Organizações Sociais em Saúde (OSS) passaram a gerenciar os hospitais e os equipamentos públicos de saúde, principalmente, na região metropolitana do município de São Paulo.

Outro aspecto que torna relevante a leitura desse livro diz respeito à Política Nacional de Humanização (PNH) que, desde 2003, tem por objetivo efetivar os princípios do SUS no cotidiano das práticas de gestão e fomentar trocas solidárias entre gestores, trabalhadores e usuários para a produção de saúde e para a produção de sujeitos (BRASIL, 2004, 2008).

A PNH define a humanização em saúde como um conjunto de princípios e diretrizes que afirmam a valorização das relações entre os diferentes sujeitos que fazem parte do processo de cuidar – usuários, profissionais de saúde e gestores. Assim, seus princípios são: a inseparabilidade entre os modos de gestão e atenção, a transversalidade nas práticas de cuidados, a autonomia e a corresponsabilidade entre os sujeitos implicados no processo de gerir e cuidar da saúde. Já as diretrizes que orientam a PNH são: clínica ampliada, acolhimento, valorização

do trabalho e do trabalhador, defesa dos direitos do usuário, fomento das grupalidades, coletivos e redes e construção da memória do SUS que dá certo (BRASIL, 2008).

Nesse cenário, cabe perguntar até que ponto a terceirização da assistência à saúde e da gestão hospitalar pode comprometer as diretrizes da PNH, sobretudo, no que se refere à relação entre gestão e atenção à saúde, bem como à valorização do trabalho e do trabalhador da saúde.

Nessa obra, os autores dão pistas que podem esclarecer essas questões, quando avaliam o impacto das reformas no sistema hospitalar francês, com ênfase na sustentabilidade dos profissionais de saúde. Assim, as mudanças organizacionais são analisadas a partir de seu impacto nas condições de trabalho, de maneira que os efetivos profissionais devem ser adaptados à demanda e à sua variabilidade. Algo que lembra muito a realidade vivida nas unidades de saúde terceirizadas, nas quais os profissionais de saúde devem notificar os procedimentos executados, com o objetivo de atingir as metas de produtividade.

Com feito, essa obra interessa aos pesquisadores da área de saúde coletiva, que trabalham com as políticas de saúde, planejamento e gestão, além de profissionais da área da saúde do SUS, membros dos movimentos sociais e gestores da área de saúde. A leitura dessa obra será um importante aporte teórico e metodológico para todos aqueles que reconhecem a importância do SUS e se preocupam com as consequências do processo de terceirização para a atenção das necessidades de saúde da população brasileira, bem como para a qualidade das condições de trabalho e da produção do cuidado, vivenciadas nas unidades básicas de saúde e hospitalares. ■

Referências

BRASIL. Ministério da Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. *HumanizaSUS*: documento base para gestores e trabalhadores do SUS. 4. ed. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2008. (Textos Básicos em Saúde). Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/humanizasus_documento_gestores_trabalhadores_sus.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2016.

_____. Ministério da Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. *HumanizaSUS*: Política Nacional de Humanização: a humanização como eixo norteador das práticas de atenção e gestão em todas as instâncias do SUS. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2004. (Textos Básicos em Saúde). Disponível em: <<http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/sesap/DOC/DOC000000000125646.PDF>>. Acesso em: 31 ago. 2016.