

**CARGOS DE GESTÃO NA EBSEERH: RUMO À IGUALDADE DE GÊNEROS?**

Lucile Fernandes Garcia - Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Cintia Rodrigues De Oliveira Medeiros

Rodrigo Miranda - Universidade Federal de Uberlândia - UFU

**Resumo**

O objetivo deste relato técnico é explorar as mudanças da nova norma de nomeação de cargos e funções gratificadas na rede EBSEERH no tocante à redução da desigualdade de gêneros nos cargos de chefia nos Hospitais Universitários da Rede. O foco do estudo é o Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia, no período de junho de 2022, início da vigência da Norma, até maio do ano corrente, 2023. Buscou-se analisar se a referida Norma tem implicações positivas nas nomeações a partir desse período. Constatou-se que a presença de mulheres em cargos de gestão no Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia é similar à presença masculina.

**Palavras-chave:** EBSEERH; Função gratificada; Desigualdade de gênero; Norma Operacional

**Abstract**

The aim of this technical report is to explore the changes in the new nomination normative of managerial positions and gratified functions in EBSEERH network regarding the reduction of gender inequality in leadership positions of the University Hospitals of this network. The focus of the study is Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia, in the period of June 2022, when the new normative was released, until May of the current year, 2023. It's been sought to analyze whether the aforementioned normative has positive implications for managerial nominations from this period onwards. It is confirmed that the presence of women in management positions at Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia is similar to the male's presence.

**Keywords:** EBSEERH; Gratified Function; Gender Inequality; Operational Normative

# CARGOS DE GESTÃO NA EBSEERH: RUMO À IGUALDADE DE GÊNEROS?

## RESUMO

O objetivo deste relato técnico é explorar as mudanças da nova norma de nomeação de cargos e funções gratificadas na rede EBSEERH no tocante à redução da desigualdade de gêneros nos cargos de chefia nos Hospitais Universitários da Rede. O foco do estudo é o Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia, no período de junho de 2022, início da vigência da Norma, até maio do ano corrente, 2023. Buscou-se analisar se a referida Norma tem implicações positivas nas nomeações a partir desse período. Constatou-se que a presença de mulheres em cargos de gestão no Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia é similar à presença masculina.

Palavras-chave: EBSEERH; Função Gratificada; Desigualdade de Gênero; Norma Operacional.

## INTRODUÇÃO

A participação das mulheres na sociedade tem aumentado nos últimos anos. Aos poucos, as mulheres entraram no mercado de trabalho e precisaram provar sua competência para assumir cargos de gestão, antes ocupados majoritariamente pelos homens. Para ocuparem seu espaço no mercado de trabalho, as mulheres têm buscado crescimento profissional, desenvolvimento de novas habilidades e qualificação formal (Salvagni; Canabarro, 2015).

Lima (2022) aponta que a presença feminina em cargos de gestão enfrenta diversas barreiras internas e externas. Dentre essas barreiras, faz-se presente a sobrecarga de trabalho, com dupla jornada para a maioria das mulheres, que além do trabalho profissional, dividem seu tempo para a questão familiar e a vida pessoal.

Algumas ações e políticas públicas específicas com foco nas mulheres e na igualdade de gêneros contribuíram para o aumento delas no mercado de trabalho, como por exemplo a criação de legislação que instituía uma quantidade mínima para a participação feminina nos partidos políticos. No Brasil, por volta dos anos 2000, foi criado o Programa Nacional de Ações Afirmativas e foi instituía a Secretaria de Políticas para as Mulheres, ambos visando a melhores condições para mulheres e outros grupos focais, como portadores de deficiência (Andrade, 2020).

O acesso aos cargos públicos no Brasil se dá através da realização de concursos públicos de provas ou provas e títulos (Brasil, 1988). Mesmo com o ingresso de mulheres em órgãos públicos, essa ocupação ainda não é significativa, e os concursos públicos não possuem critérios que possam promover a igualdade de gêneros e a permanência de mulheres em cargos públicos (Andrade, 2020).

A EBSEERH, Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, é uma empresa pública criada pela Lei 12.550, de dezembro de 2011, como o objetivo de oferecer serviços gratuitos de saúde à população, além de auxiliar as instituições de ensino público superior (Ministério Da Educação).

A Lei 12.550 autorizou a criação da Empresa estatal vinculada ao Ministério da Educação, com foro em Brasília, estando ela autorizada a manter representações em outras unidades do país (Brasil, 2011). Para Gomes (2016), a EBSEERH teria a função de atualizar a gestão dos hospitais universitários federais.

Cabe à EBSEERH, a administração das unidades de saúde hospitalar vinculadas à Rede, a prestação de serviços assistenciais hospitalares à população no âmbito do SUS (sistema único de saúde), assim como a prestação de serviços de gestão dos hospitais universitários federais e apoio às execuções de ensino e pesquisa vinculada à saúde pública nas instituições federais de ensino superior (Brasil, 2011).

No dia 03 de maio de 2018, a Universidade Federal de Uberlândia (UFU) e a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, representadas pelo reitor Valder Steffen Junior e pelo presidente Kleber de Melo Moraes, respectivamente, assinaram o contrato de gestão do Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia pela EBSEERH (UFU, 2018).

Assim, após a assinatura do contrato de gestão entre a Universidade e a Estatal, a administração do Hospital de Clínicas da UFU realizaria a transição da gestão fundacional pela FAEPU (Fundação de Assistência, Estudo e Pesquisa de Uberlândia) para o controle da EBSEERH (UFU, 2018).

O Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia, inaugurado em agosto de 1970, foi construído para apoiar o curso de Medicina da então Escola de Medicina e Cirurgia de Uberlândia. Desde esse período, o Hospital se tornou referência para os municípios do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, oferecendo diversos serviços de média e alta complexidade através do Sistema Único de Saúde (UFU, 2020).

O Plano de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da EBSEERH contempla a estrutura funcional e o modelo de governança seguido pela empresa. Dessa forma, o Plano publicado em dezembro de 2014, define as funções gratificadas como aquelas ocupadas exclusivamente por empregados EBSEERH ou por servidores públicos ocupantes de cargo efetivo para o desempenho de atividades específicas, enquanto os cargos em comissão são ocupados por indivíduos que tenham ou não vínculo empregatício com a empresa, com formação de nível superior, para função de gestão ou assessoramento (EBSEERH, 2014).

Este relato técnico tem como objetivo analisar as mudanças da norma de nomeação de cargos e funções gratificadas no âmbito da rede EBSEERH, publicada em 2022, com foco na desigualdade de gênero nos cargos de liderança da empresa, na Unidade de Uberlândia. Para isso, foi utilizada a estratégia estudo de caso único. As informações sobre os processos seletivos de função gratificada do Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia, foram levantadas em conjunto com o Organograma e Boletins de Serviços da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, com o intuito de identificar as nomeações de empregadas e servidoras para as funções gratificadas, e a contribuição da publicação da nova norma operacional de maio de 2022 para a redução da desigualdade de gênero.

## **CONTEXTO INVESTIGADO**

O estudo dos ocupantes dos cargos de liderança da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares no Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia tem por objeto a análise da contribuição da nova norma de nomeação das funções gratificadas para a igualdade de gêneros na Unidade da Rede EBSEERH de Uberlândia.

Para reunir as informações necessárias para o relato técnico, foi utilizada a pesquisa documental, com atenção aos dados oficiais retirados do website da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Para a realização do relato técnico, foram considerados os documentos da Empresa Pública, como a nova norma de nomeação, os boletins de serviço com as portarias de nomeação, e o organograma da Unidade do Hospital Universitário de Uberlândia, objeto de análise da pesquisa. A coleta de dados foi realizada no período de junho de 2022, início da vigência da Norma nº 2/2022, a maio de 2023.

## DIAGNÓSTICO

O diagnóstico da pesquisa parte das mudanças da nova norma de nomeação de funções gratificadas, com foco na redução da desigualdade de gêneros nos cargos de gestão da EBSEH, no Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia, desde a sua publicação, em 2022.

A coleta de dados foi realizada através dos documentos oficiais da EBSEH, tais como as normas de nomeação de função gratificada dos anos 2021 e 2022, e organograma da Unidade de Uberlândia da empresa, retirados do site oficial da empresa. A análise do organograma permitiu analisar a quantidade de cargos de gestão existentes no Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia, assim como a ocupação desses cargos com foco nos gêneros feminino e masculino. A escolha pelos documentos se deu em função do caráter público dos dados da empresa, o que permite não só o acesso direto ao pesquisador, como a todos os usuários do serviço público.

A análise teve início no organograma do Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia, disponível na página oficial da EBSEH. O organograma é composto por 90 (noventa) cargos de gestão, distribuídos conforme as atividades realizadas e cargos definidos. Este capítulo em três seções. São elas: Norma Operacional, igualdade de gêneros, e mulheres em cargos de gestão.

### **a) Norma Operacional 2/2022/DGP/EBSEH**

O processo de nomeação dos cargos e funções gratificadas no âmbito da EBSEH, desde maio de 2022, vem seguindo a Norma Operacional 2/2022/DGP/EBSEH, publicada no Boletim de Serviço nº 1318, de 27 de maio de 2022 (EBSEH, 2022). Dessa forma, para a realização da análise proposta foram escolhidos como documentos: as normas de nomeação da EBSEH, os boletins de serviço e o organograma da empresa. Os boletins de serviço consistem nas publicações de portarias da empresa. Diariamente são publicadas portarias de nomeações, de abertura de processo seletivo, de movimentação de empregados, exonerações de cargos de comissão e constituição de comissões e grupos de trabalho.

Em seu artigo 1º, a norma operacional traz em seu escopo que seu objetivo é definir critérios e procedimentos que permitam selecionar profissionais para os cargos e funções gratificadas que reúnam competências e experiência na área pretendida. A norma relaciona as competências ao conhecimento, habilidade e atitude sobre os negócios da Empresa (EBSEH, 2022).

Como critérios de nomeação, a norma estabelece que o candidato deve ser empregado EBSEH ou servidor público, ocupante de cargo efetivo. O empregado ou servidor deverá possuir formação superior completa, admitida a exceção nos casos de chefia de Unidade, em que o candidato poderá apresentar formação de nível técnico, com experiência mínima de 3 anos na área (EBSEH, 2022).

Além da formação, o empregado ou servidor não pode ter sofrido qualquer penalidade disciplinar no período de dois anos, e não pode estar presente na relação de inabilitação para o exercício de cargo em comissão ou função gratificada em razão de decisão do Tribunal de Contas da União em qualquer das esferas de Poder (EBSEH, 2022).

Para todos os cargos é exigida a comprovação de capacitação, com carga horária mínima de 40 horas, em gestão de pessoas. Para o cargo de chefe de setor de contabilidade é obrigatória a formação superior em ciências contábeis (EBSEH, 2022).

A nomeação de que trata a norma operacional será realizada através de processo seletivo publicado em Portaria através do Boletim de Serviço. O processo seletivo será realizado pela Unidade Hospitalar (Hospital Universitário) em que será preenchida a vaga. Inicialmente o

processo seletivo contará com duas fases, sendo a primeira composta pela análise curricular e a segunda, por entrevista. Cada fase é de caráter eliminatório e classificatório. Alguns cargos, conforme determinação da Administração Central da EBSEH, terão uma terceira fase, composta por entrevista a ser conduzida pela Diretoria Central da área (EBSEH, 2022).

O responsável pela solicitação de abertura de processo seletivo de função gratificada é a superintendência de cada Unidade Hospitalar. Para tal, a superintendência realizará solicitação de abertura de processo seletivo à Divisão de Gestão de Pessoas, que providenciará a nomeação da Comissão de Seleção em Boletim de Serviço, assim como a publicação do cronograma e etapas do processo (EBSEH, 2022).

A Comissão de Seleção será a responsável pelas duas primeiras fases do processo. Essa comissão será composta por uma quantidade ímpar de membros, sendo o mínimo de 5 integrantes, e um desses membros deverá obrigatoriamente integrante da Divisão de Gestão de Pessoas, sendo preferencialmente o(a) Psicólogo(a) Organizacional. Ademais, as comissões serão compostas por membros da área da função pretendida, obrigatoriamente o(a) gerente e chefe de divisão da área (EBSEH, 2022).

A primeira fase do processo seletivo, composta pela análise curricular, consiste na análise da ficha de inscrição e currículo Lattes dos candidatos. O currículo deverá estar acompanhado dos comprovantes de experiência, como carteira de trabalho ou declarações de serviço realizado. Além da comprovação da experiência, o(a) candidato(a) deverá comprovar os cursos de capacitação realizados, como a formação obrigatória e as complementares para a área pretendida (EBSEH, 2022).

Para a seleção de cargos de Chefe de Setor e Divisão, os candidatos deverão possuir um dos requisitos dispostos no artigo 13 da norma, como: título de especialista, mestre ou doutor na área de atuação, experiência profissional na área pretendida, de no mínimo 2 anos; e, experiência mínima de 1 ano em cargo ou função gratificada em qualquer dos Poderes (EBSEH, 2022).

Como critérios de pontuação da análise curricular, a norma operacional estabelece pontuação para experiência na área específica, experiência em área correlata à função pretendida, experiência em cargos de gestão, qualificação na área pretendida e qualificação em área correlata à função pretendida. Para a pontuação de experiência é estabelecido o máximo de 8 pontos para a área específica e 6 pontos para áreas afins. Todas as pontuações são analisadas em anos completos (EBSEH, 2022).

Na primeira fase, serão analisados em caso de empate, os títulos de especialista, mestre e doutor na área pretendida ou em áreas afins. Persistindo o empate, será analisado o tempo de experiência do candidato na Unidade Hospitalar da função; assim, o candidato com maior tempo na função, será selecionado (EBSEH, 2022).

Para a segunda fase, a das entrevistas, serão avaliados os candidatos mais bem classificados na primeira fase. Nos processos seletivos com mais de 10 inscritos, serão entrevistados os cinco melhores candidatos classificados na análise de currículo; nos processos com 6 a 10 inscritos, os 4 mais bem classificados; e de 1 a 5 inscritos, os 3 melhores. Entretanto, a superintendência de cada Hospital, poderá aumentar esse quantitativo de classificados para a segunda fase em até quatro vezes as quantidades acima (EBSEH, 2022).

A fase das entrevistas tem por objetivo a análise pessoal dos candidatos, através da experiência relatada e das atitudes durante a entrevista. A entrevista é realizada por todos os membros da Comissão e segue critérios previamente estabelecidos, como a capacidade de gerenciamento de conflitos, flexibilidade e gestão de equipes, articulação e exposição de ideias, e habilidades técnicas para a área pretendida (EBSEH, 2022).

A pontuação das duas fases não será somada, e assim, o candidato mais bem classificado na segunda fase será indicado pelo Colegiado Executivo (Superintendente e Gerentes) de cada Hospital. Essa indicação será enviada à Sede da EBSEH, que avaliará e se manifestará quanto

a possibilidade e necessidade de realização da terceira fase, realizada pela Diretoria central da área da função (EBSERH,2022).

A norma de nomeação anterior – Resolução nº 423, de 03 de maio de 2021, trazia a previsão da nomeação de cargos através de indicações, assim, o Superintendente seria indicado pelo Reitor da Universidade, os gerentes indicados e selecionados pela Diretoria Executiva da EBSERH, o Auditor e o Ouvidor através de seleção realizada pelo Auditor e Ouvidor Central respectivamente, enquanto as demais chefias seriam selecionadas pelo Colegiado Executivo do Hospital dentre as indicadas pelo Superintendente (EBSERH, 2021).

Através da análise da norma anterior - Resolução nº 423, de 03 de maio de 2021 – foi possível traçar um quadro comparativo entre as normas:

***Quadro 1 – Comparação entre os critérios de nomeação dos cargos e funções gratificadas da EBSERH.***

	<b>Resolução nº 423/2021</b>	<b>Norma 02/2022/DGP/EBSERH</b>
Forma de Participação	Indicação realizada pelo Superintendente	Inscrição em processo seletivo de qualquer pessoa que atenda aos requisitos
Quantidade	Mínimo de 3 pessoas	Não tem quantidade mínima estabelecida
Forma de Avaliação	Análise de experiência	Análise curricular, experiência e entrevista.

Fonte: Elaborado pelos autores.

**b) Igualdade De Gêneros**

Araújo (2005) discorre que a palavra gênero, enquanto sentido gramatical, está ligada à separação biológica dos sexos, entre feminino e masculino. Para a autora, o uso desse termo fez crescer a necessidade de estudos sobre os gêneros e a relação entre eles.

As abordagens sobre igualdade de gêneros no Brasil têm início com a Constituição Federal de 1988. Em seu artigo 5º, a Constituição prevê a igualdade entre os homens e mulheres perante a Lei (Brasil, 1988).

França (2015) comenta que no Brasil, a questão da igualdade de gênero dentro das políticas públicas não tem seguido um crescimento linear comparado a outros países. Os países que buscam essa linearidade vêm obtendo resultados positivos nesse modelo de debate de equidade de gêneros.

Mesmo com a igualdade entre homens e mulheres, a que se refere a Constituição Federal de 1988, as mulheres continuam passando por diversos preconceitos; preconceitos esses representados pela desigualdade, como em ocupação de atividades consideradas femininas, acesso aos estudos e principalmente na ocupação de cargos de chefia (Sabino e Lima, 2015).

Além disso, Daniel (2011), discorre que as mulheres têm buscado maior especialização, refletindo na elevação do nível de escolaridade delas. No entanto, mesmo com esse aumento do nível de escolaridade no campo feminino, não é possível afirmar que isso tenha melhorado o acesso ao emprego remunerado e à igualdade de salário entre os gêneros. Dito isso, Miltersteiner et al. (2020), afirmam que mesmo nas situações em que mulheres possuem maior qualificação que os homens, isso não se reflete em seus cargos, salários e posições.

Na análise realizada no organograma da Unidade EBSERH de Uberlândia é possível notar que a atualização dos critérios utilizados em norma operacional para a indicação das funções gratificadas poderá permitir uma competição mais imparcial, através da análise curricular e experiências profissionais, sem considerar a indicação pessoal representada pela figura do superintendente.

Assim, através do acesso igualitário às inscrições dos processos seletivos, sem critérios que impeçam qualquer restrição quanto ao gênero, podemos notar que homens e mulheres poderão se inscrever e participar dos processos mediante preenchimento dos requisitos constantes nas normas, o que pode contribuir para a redução da desigualdade de gêneros no Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia.

Na comparação realizada no quadro 1, é possível observar que a nova norma, publicada em 2022, permite que qualquer pessoa, independente do gênero ou cargo que ocupe, desde que tenha interesse e possua os requisitos elencados na norma (empregado ou servidor públicos, com formação superior ou técnica com experiência), se inscreva e participe dos processos seletivos para nomeação. Antes da aplicação desses procedimentos, as nomeações ocorriam através de seleção realizada dentre os indicados pelo Superintendente. Assim, após a publicação da norma, as nomeações passaram a acontecer de acordo com a qualificação de cada profissional.

Ao longo dos anos, com a implementação de novas legislações, as mulheres passaram a ocupar espaços antes dominados pelos homens, como por exemplo, na área política. A Constituição Federal de 1934 permitiu que as mulheres tivessem direito ao voto e mais tarde, a Constituição de 1988 trouxe a questão da igualdade entre homens e mulheres perante a Lei. Na área política, algumas Leis contribuíram para o aumento da presença feminina em cargos políticos, reservando o percentual de 30% para as mulheres nos cargos eletivos do legislativo (Brasil 1932; Brasil, 1988; Brasil, 1997).

França (2020) expõe que a presença feminina tem crescido principalmente na área pública, tanto a nível federal, estadual e municipal, o que tem favorecido e contribuído para o número de mulheres no mercado de trabalho. A autora ainda aponta que no setor de serviços, a presença feminina também tem apresentado crescimento.

### **c) Mulheres em Cargos de Gestão**

Nos últimos anos, têm crescido a presença de mulheres no mercado de trabalho, mas ainda assim, as diferenças salariais entre homens e mulheres se faz presente. No entanto, com o crescimento do número de mulheres no mercado, fez com que também fosse crescente a participação delas nos cargos de gestão (Macambira, 2013).

Paula (2013) mostra que os cargos de gestão eram antes tipicamente masculinos, mas nos últimos anos, as mulheres estão ocupando cada vez mais esse espaço. Mesmo diante dessa presença feminina em cargos decisórios, as mulheres ainda ocupam a base da pirâmide e atuam em cargos menos valorizados, como por exemplo, em atividades domésticas.

As mulheres no comando das organizações têm se mostrado além da visão organizacional, atuando também no cuidado com os colaboradores, valorizando o comportamento interpessoal. Nas organizações ainda é possível observar que diante da presença feminina na gestão, as características masculinas se fazem presentes (Lima, 2022).

A liderança feminina está presente nos órgãos públicos e nas organizações privadas (Belatto et al., 2022). Assim, diante da análise realizada no Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia, verificou-se que em maio de 2023 a presença das mulheres nas funções de gestão da rede EBSERH dessa Unidade era equivalente a 50% dos cargos.

Nos processos seletivos realizados no último ano, através do boletim de serviços, foi verificado que no período de junho de 2022 a maio de 2023, foram realizados 24 processos seletivos de função gratificada no Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia. Desses 24 processos, 3 ainda estão em andamento, sem publicação de resultado e nomeação. Em levantamento realizado no mês de maio, foi possível verificar através da publicação dos Boletins de Serviço e do Organograma da EBSERH, que existe equilíbrio no que tange à igualdade de gêneros nos cargos de liderança e gestão do HC/UFU. Até mesmo os cargos da

alta administração da Empresa, representado pelo Colegiado Executivo, pelos cargos de Superintendente, Gerente Administrativo, Gerente de Atenção à Saúde e Gerente de Ensino e Pesquisa, a ocupação de homens e mulheres tem sido paritária.

Segundo França (2020), ainda hoje a presença de mulheres em cargos de gestão não é proporcional à presença masculina, principalmente nas organizações privadas. No caso dos órgãos públicos, a progressão funcional e o acesso aos cargos de liderança ocorrem por mérito, seguindo às disposições previstas na Constituição Federal e nas Leis e normativas específicas que definem e regulam a questão de pessoal desses órgãos.

A ausência de normativas ou de políticas públicas que permitam o acesso de mulheres aos cargos de gestão é algo que pode ser notado nas Leis vigentes e também na Norma de movimentação da EBSEH. Ainda é notória a questão do mérito para o acesso aos cargos de gestão nas organizações tanto pública como privadas. Nesse sentido, França (2020) comenta que a inserção de políticas públicas permitiria um rompimento com o contexto histórico de desigualdade de gêneros, além de contribuir com o crescimento efetivo de mulheres em áreas de gestão e liderança.

## **RECOMENDAÇÕES PARA MELHORIAS**

Com as alterações na Norma, homens e mulheres podem concorrer aos cargos de gestão em igualdade, e serão avaliados pela experiência profissional, habilidade e conhecimento. Logo, compreende-se que a norma permitiu que fosse possível a participação de homens e mulheres, sem exclusão de gênero, nos processos seletivos de função gratificada da Empresa.

Nos processos seletivos de função gratificada da rede EBSEH, as nomeações ocorrem após a aprovação em processo seletivo, ou seja, o candidato mais bem classificado, com maior pontuação de experiência e titulação será indicado para a fase de entrevista. A escolha da pessoa a ser nomeada está relacionada às qualificações e não ao gênero ou à figura da pessoa inscrita.

No entanto, como os processos seletivos para função gratificada ocorrem à medida que os cargos ficam desocupados, e como se observa no organograma e boletins de serviço da Unidade de Uberlândia, que alguns cargos estão vagos, e alguns processos seletivos em andamento, o cenário atual pode ser alterado a qualquer tempo mediante a nomeação de novos chefes. Para que isso não ocorra e a desigualdade tome lugar, recomenda-se que sejam implementadas ações afirmativas pela empresa e pelas Instituições Hospitalares que possa assegurar a igualdade nos cargos de gestão da EBSEH.

## **CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÕES**

Este relato técnico buscou evidenciar as mudanças ocorridas com a publicação da nova norma de nomeações da Rede EBSEH no tocante à redução da desigualdade de gêneros nos cargos de gestão no Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia. Através do organograma da Unidade, observou-se que atualmente a presença de mulheres nos cargos de gestão da EBSEH na Unidade Uberlândia é equivalente à participação masculina, o que pode sugerir que a norma tem contribuído para a redução da desigualdade de gêneros nesses cargos. Bellato et al. (2022) observaram que nos últimos anos têm aumentado a presença de mulheres em cargos de gestão e liderança, mas essa presença ainda não é significativa, inclusive em organizações públicas.



Com a nova norma de nomeação, publicada em 2022, o acesso aos cargos de chefia passou a ser mais democrático, já que agora todas as pessoas que possuam os requisitos disponíveis na norma, poderão se inscrever e concorrer ao cargo. Desde a publicação dessa norma, as nomeações passaram a ocorrer exclusivamente através dos processos seletivos ao invés de indicação do superintendente como aconteciam anteriormente.

Este relato técnico contribui para os estudos relacionados com a busca pela igualdade de gênero nas instituições públicas, e, também, para estimular políticas públicas com foco na agenda 2030, particularmente quanto do ODS 5 – Igualdade de gênero.

Dentro desse contexto, sugerem-se novos estudos, com pesquisas que envolvam as análises dos perfis das gestoras nos cargos da EBSEH, assim como análise e estudo de como essas gestoras têm se mantido na função, as dificuldades enfrentadas no exercício da atividade, participação efetiva dessas gestoras nas tomadas de decisões, e se elas consideram que a empresa pública e as normas operacionais têm contribuído para o exercício das mulheres nesses cargos.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Tâmara Karoline Barros de. **Desafios da promoção de igualdade de gênero no setor público: os aprendizados do programa de diversidade do Vetor Brasil**. 2020.

ARAÚJO, Maria de Fátima. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicologia Clínica**, v. 17, p. 41-52, 2005.

BELLATO, Rita Lucia; SCHNITZLER, Edimeia Liliani; DOS SANTOS, Neri. A LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS. In: **Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação–ciki**. 2022.

BRASIL. Assembleia Constituinte (1933-1934). **Anais da Assembleia Nacional Constituinte**. Rio de Janeiro: Gráfica do Senado, 1934. v.1.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL, **Lei nº 9.100**, de 29 de setembro de 1995. Estabelece normas para a realização das eleições municipais de 3 de outubro de 1996, e dá outras providências. Brasília, 1995. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19100.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19100.htm)>.

BRASIL, **Lei nº 12.550**, de 15 de dezembro de 2011. Autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH; acrescenta dispositivos ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal e dá outras providências. Brasília, 2011. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112550.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112550.htm)>

CANABARRO, Janaína Raquel dos Santos; SALVAGNI, Julice. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O social em questão**, n. 25/26, p. 323-344, 2011.

EBSEH. **Boletim de Serviço**. Disponível em: <<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/aceso-a-informacao/boletim-de-servico/sede>>. Acesso em 05 jun, 2023>

EBSERH. **Organograma**. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sudeste/hc-ufu/aceso-a-informacao/institucional/organograma>>. Acesso em: 15 maio, 2023.

EBSERH. **Legislação e Normas de Gestão de Pessoas**. 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/aceso-a-informacao/agentes-publicos/legislacao-e-normas-de-gestao-de-pessoas>>. Acesso em: 02 jun, 2023.

EBSERH. **Processos Seletivos**. Disponível em: <<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sudeste/hc-ufu/governanca/gestao-de-pessoas/processos-seletivos>>. Acesso em: 10 jun, 2023.

EBSERH. **Quem é quem**. Disponível em: <<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/composicao/hospitais-universitarios/hc-ufu/quem-e-quem>>. Acesso em: 03 maio, 2023.

FRANÇA, Lucyléia Gonçalves. Políticas públicas no Brasil desde o enfoque dos direitos humanos: breve estudo sobre a perspectiva da igualdade de gênero. **Diálogos Possíveis**, v. 14, n. 2, 2015.

FRANÇA, Lucyléia Gonçalves. A situação das mulheres na administração pública brasileira durante a pandemia do COVID-19. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais-IURJ**, v. 1, n. 1, p. 186-194, 2020.

GOMES, Renata Machado dos Santos et al. A criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH): um estudo de caso. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, v. 5, p. 26-38, 2016.

LIMA, Jessica Valeria et al. **A Mulher em cargos de gestão na UFPA**. 2022.

MACAMBIRA, Júlia Otoni. **Percepções da liderança feminina por parte dos funcionários em um órgão público**. 2013.

MEC. **Apresentação – EBSERH**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/ebserh--empresa-brasileira-de-servicos-hospitalares>>. Acesso em 30 maio, 2023.

MILTERSTEINER, Renata Kessler et al. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, p. 406-423, 2020.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. **Secretaria de políticas para as mulheres – SPM**. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/sobre/spm>>. Acesso em 07 jul, 2023.

PAULA, Andressa Bauermann de. **A participação de mulheres em cargos de chefia**. 2013.

SABINO, Maria Jordana Costa; LIMA, Patrícia Verônica Pinheiro Sales. Igualdade de gênero no exercício do poder. **Revista Estudos Feministas**, v. 23, n. 3, p. 713-734, 2015.

UFU. **UFU e EBSERH assinam contrato em Brasília**. 2018. Disponível em: <<https://comunica.ufu.br/noticia/2018/05/ufu-e-ebserh-assinam-contrato-em-brasilia>>. Acesso em: 25 maio, 2023.

UFU. **Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia**. 2020. Disponível em: <<https://ufu.br/unidades-organizacionais/hospital-de-clinicas-de-uberlandia-hcu>>. Acesso em: 28 maio, 2023.