



16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: “40 anos da “Virada” do Serviço Social”

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

Eixo: Política Social e Serviço Social.

Sub-Eixo: Ênfase em Gestão.

A EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES – EBSEH NO AMAZONAS: ULTIMATO À AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA?

Clivia Costa Barroco¹
Hamida Assunção Pinheiro²

Resumo: O artigo analisa a autonomia universitária a partir da realidade de um hospital do estado do Amazonas, que é gerido pela EBSEH desde 2013. O estudo envolveu pesquisa documental e de campo. A pesquisa revelou que a autonomia universitária encontra desafios, dentre os quais destaca-se a contradição entre gestão gerencial introduzida pela EBSEH e desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão.

Palavras-chave: Autonomia Universitária; EBSEH; Hospital Universitário e Gestão

Abstract: The article analyzes university autonomy from the reality of a hospital in the state of Amazonas, managed by EBSEH since 2013. The study involved documentary and field research. The research discover that university autonomy find challenges, among them highlight the contradiction between management, introduced by EBSEH, and the development of teaching, research and extension.

Keywords: University Autonomy; EBSEH; University Hospital and Management

1. INTRODUÇÃO

Na ótica governamental, a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, através da lei 12.550/2011, se justifica pela suposta ineficiência da gestão pública, pelo alto custo dos hospitais federais e também pela tentativa de regularização de trabalhadores terceirizados no âmbito dos Hospitais Universitários públicos.

A introdução da EBSEH nos hospitais universitários é repleta de contradições, pois trata-se de assunto polêmico que tem dividido opiniões, contudo, na atualidade, mesmo após a inserção desta empresa na grande maioria dos Hospitais Universitários, existe resistência e juízos contrários à continuidade desta forma de administrar os hospitais universitários. Para Sodré *et.al.* (2013), a forma de gestão implantadas pela EBSEH se assemelha aos métodos utilizados pelas políticas econômicas desenvolvimentistas, nas quais o Estado assume o papel de Estado-Empresa, isto é, gerenciando a partir da visão de mercado as políticas sociais.

Se a EBSEH traz em sua essência uma gestão pautada pela lógica de mercado, é nítido que sua relação com o pressuposto de universalização inerente ao SUS apresenta

¹ Estudante de Pós-Graduação, Universidade Federal do Amazonas, E-mail: cliviabarroco@gmail.com.

² Professor com formação em Serviço Social, Universidade Federal do Amazonas, E-mail: cliviabarroco@gmail.com.

assincronia, que a cada dia se revela mais favorável ao mercado. Desse modo tem-se uma negociação na qual o poder público encontra-se em desvantagem.

Nesse cenário, o princípio da autonomia universitária passa a ser questionado, bem como o lugar que ocupa o ensino, a pesquisa e a extensão a partir da nova dinâmica de gestão dos hospitais universitários introduzida pela EBSEH. Esta discussão é importante e inadiável, sobretudo porque a gestão da EBSEH tem trazido mudanças para o cotidiano dos hospitais universitários, comprometendo assim seu papel enquanto espaço não apenas de assistência à saúde, mas também de formação profissional.

O princípio de autonomia universitária consagrado pela Constituição Federal brasileira de 1988 garante às universidades a liberdade acerca da gestão administrativa, financeira, patrimonial e, sobretudo nas atividades de cunho didático-científico. Com a administração da EBSEH emergem dúvidas em relação ao princípio da autonomia universitária está sendo efetivado ou inviabilizado.

Assim, o propósito deste artigo é suscitar a reflexão crítica acerca da inserção da EBSEH nos hospitais universitários e suas implicações para a autonomia universitária, tomando como base a realidade do Hospital Universitário Getúlio Vargas – HUGV, situado na capital do Estado do Amazonas.

Nesse intuito, ouvimos, por meio da aplicação de formulários com perguntas abertas e fechadas, 14 servidores que ocupam cargo de gerência ou chefia de unidade no HUGV, o que equivale a 35% do total de gestores. Na pesquisa selecionamos profissionais que atuam em cargos cuja autonomia administrativa, financeira e didático-científica deve ser desempenhada com maior ênfase.

2. AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA: REALIDADE OU UTOPIA?

Chauí (2001) explana que a universidade é uma instituição social marcada pela presença de debates, posicionamentos, diálogos, projetos e atitudes que traduzem as contradições da sociedade. Além disso, é uma entidade que estrutura suas regras, normas e valores, o que lhe confere o poder de autonomia perante as outras instituições.

No cenário contemporâneo, a Universidade e sua autonomia têm sido encaminhadas muito mais para um sentido operacional, que engloba categorias como eficiência, competitividade e modernidade. Para a autora este sentido operacional é um fator grave para a autonomia universitária. Os símbolos de resistência perante esse cenário estão no posicionamento crítico e reflexivo.

O conceito de autonomia universitária apresentado e defendido pela Constituição Federal de 1988 rege que “as universidades gozam de autonomia didático-científica,

administrativa e de gestão financeira e patrimonial e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” (art. 207. Constituição Federal de 1988). Sendo assim, as universidades federais devem ter liberdade no estabelecimento de seus objetivos e decisões.

Entretanto, Durham (2006) informa que, no Brasil, a grande problemática enfrentada pela autonomia universitária está na estrutura do poder público, que ao exercer o controle burocrático das instituições, não oferece espaços para que elas se desenvolvam e exerçam a autonomia plena. Sendo assim, a autonomia universitária se constitui como arena de lutas entre interesses, campo perigoso e repleto de armadilhas e contradições.

A partir disso, faz-se essencial situar a autonomia universitária dentro dos hospitais universitários, reconhecendo suas possibilidades e limites. A pesquisa realizada no HUGV revelou opiniões bem interessantes dos gestores acerca do que realmente significa autonomia universitária. Um deles informou que: “Eu acredito que é quando a universidade tem condição de fazer sua própria política, seu próprio programa, ela é autônoma em relação a isso, então ela tem poderes, capacidade e competência para isso” (Entrevistado n°. 12, Pesquisa de Campo, 2018).

Na mesma linha, outro entrevistado salientou que: “Significa livre-arbítrio. O HUGV tem que ter livre-arbítrio para fazer o que ele quiser aqui dentro. Começa que a nomeação do superintendente é feita pelo reitor” (Entrevistado n°. 6, Pesquisa de Campo, 2018). Achamos importante frisar que, apesar do superintendente ser nomeado pelo reitor, a autonomia deste é limitada pelo Conselho de Administração da EBSEH, que está sediando em Brasília.

Nesse caso, pode-se dizer que a figura dos superintendentes dos hospitais universitários se torna meramente executiva quanto à administração. O processo decisório aparentemente afasta-se da esfera pública, e a garantia sobre a autonomia administrativa fica distante de ser alcançada conforme concebida pela Constituição.

Outro ponto interessante a ser ressaltado refere-se aos testemunhos que nos indicam um desconhecimento e até mesmo insegurança do que significa esse termo para alguns gestores entrevistados:

Para falar a verdade é a primeira vez que eu ouço essa expressão, mas eu acredito que é o poder que a Universidade exerce sobre o HUGV (...) (Entrevistado n° 02, Pesquisa de Campo, 2018).

Olha, eu acredito que seja a autonomia da UFAM de gerir o hospital, seria isso? (Entrevistado, n° 01, Pesquisa de Campo, 2018).

É preocupante que alguns gestores que atuam no hospital universitário possuam concepções tão simplórias, e que limitam a autonomia a um sentido administrativo. Essa realidade nos faz pensar que, atualmente no HUGV, as prioridades não estão voltadas ao

tripé da Universidade – ensino, pesquisa e extensão – e sim comprometidas com as atividades administrativas do cotidiano.

Essas falas nos remetem às reflexões de Chauí (2001), quando a autora afirma que a autonomia está distanciada do seu sentido originário, tendo em vista que, com a ideologia vigente, forma-se uma universidade voltada a apresentar resultados, ou seja, uma instituição que tem como lugar social o mercado.

Fica muito claro que o conceito de autonomia universitária é compreendido de diferentes formas, por meio da pesquisa observamos que gestores ligados à docência demonstraram maior propriedade e esclarecimento, enquanto gestores ligados à área administrativa mostraram menos propriedade para explicar o real significado do termo.

No que se refere à efetivação da autonomia universitária, os entrevistados de maneira unânime, responderam de forma positiva. Achamos fundamental destacar um discurso que elenca a participação docente como propulsora para essa materialização.

Não tenho a menor dúvida que é sim. O HUGV é um campo de formação de trabalho para alunos e médicos. Para você ter uma ideia, hoje na gerência nós somos professores da UFAM, o superintendente é professor, então se você quer mais representação do que isso, eu desconheço. (Entrevistado nº 12, Pesquisa de Campo, 2018).

Contudo, não podemos deixar de pontuar sobre as dificuldades concernentes às atividades de ensino, pesquisa e extensão executadas no HUGV. A fala a seguir destaca que a pesquisa vem ocorrendo no hospital, todavia ainda encontra grandes entraves para sua execução:

Ensino está acontecendo sim, extensão é como eu falei para você, é o atendimento à população e nós fazemos isso bem, dentro da nossa capacidade. Hoje, o HUGV é o maior centro formador de especialidades da saúde do Amazonas. Estamos na retaguarda da pesquisa mundial, mas estamos correndo atrás, é o nosso desafio, nossa meta é fomentar pesquisa no HUGV. (Entrevistado nº 06, Pesquisa de Campo, 2018)

A pesquisa em saúde carece de mais investimento financeiro. Como bem assinala o gestor ela ainda acontece de forma muito tímida, sobretudo em razão dos poucos recursos financeiros que são destinados para os Hospitais Universitários. Outra narrativa também dá destaque à necessidade de maior investimento na pesquisa:

Eu acho que a gente precisa fortalecer a pesquisa, mas acho que o ensino em nenhum momento foi fechado as portas para ele, só acho que foi um pouco deixado de lado, pela ideia de que a EBSEH vinha para excluir o ensino, mas a partir do momento que essa bandeira foi levantada por professores dizendo: “*ei, esse hospital é nosso*”, eu acho que isso vem se fortalecendo. (Entrevistado nº 08, Pesquisa de Campo, 2018)

Além das dificuldades de se fazer pesquisa, a narrativa evidencia que a chegada da EBSEH trouxe rivalidades, que têm motivado a defesa do hospital universitário enquanto importante instituição pública de ensino, pesquisa e extensão. A situação é delicada pois a relação entre Universidade Pública e uma empresa pública (de interesse privado) predispõe conflitos nebulosos.

A EBSEH é uma realidade no HUGV desde o acordo celebrado no ano de 2013, no mandato da reitora Márcia Perales (2009-2017). O processo que condicionou a adesão da UFAM à empresa iniciou com a votação realizada pelo CONSUNI. A referida resultou em 23 votos favoráveis, 17 contrários e 1 abstenção, após 5 horas de deliberação (ADUA, 2013). Desde a firmação de contrato com a empresa, 5 anos se passaram, e muitos são os questionamentos sobre o que a empresa representa atualmente dentro do hospital, sobretudo no que se refere à autonomia universitária.

3. DECIFRANDO OS DISCURSOS QUE PROMOVEM A GÊNESE DA EBSEH

No Brasil, entendemos que os anos de 1990, influenciados pelas propostas neoliberais, trouxeram intentos de reformas administrativas no âmbito público, ensejadas pelo Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (1995), proposto no primeiro mandato presidencial de Fernando Henrique Cardoso. Este plano caracteriza-se pelo intento de superação da administração pública burocrática por uma administração gerencial, tendo em vista que a segunda possibilitaria a eficiência e a qualidade dos serviços públicos.

A criação da EBSEH, em 15 dezembro de 2011, divulgada como um dos meios para solucionar a crise vivenciada pelos Hospitais Universitários, é tida como um dos avanços desse projeto, e muitos dos seus críticos alertam para um caminho que flerta com a privatização, ao “ampliar o espectro de penetração da lógica do mercado na gestão dos serviços do Sistema Único de Saúde” (SODRÉ *et al.*, 2013, p. 374).

No discurso oficial, a partir de sua criação da EBSEH, o Governo Federal daria prosseguimento ao processo de revitalização dos Hospitais Universitários. Com isso, firmase uma promessa de melhoria na oferta de serviços de saúde e na qualidade destes para a população usuária. Naquele momento, ou seja, em 2011, a precarização dos hospitais universitários já era uma grave realidade na ampla maioria dos estados brasileiros.

Em 2019 estão sob a égide da EBSEH 40 Hospitais Universitários. A anuência e a assinatura do Termo de adesão foi se dando aos poucos. Cada Hospital teve autonomia relativa para aceitar a intervenção da EBSEH. Ou seja, os Hospitais Universitários podiam optar se queriam ou não assinar o referido termo, todavia, em caso negativo, os hospitais

ficariam sem receber as verbas federais. Fato este que praticamente empurrou os hospitais para a adesão.

Houve muitas resistências e luta nesse processo. Destacamos como um dos diversos exemplos de resistência à empresa, o caso do Hospital Universitário de Santa Catarina – HFSC, que em 2014 criou mobilizações em desfavor à EBSEH, mas que atualmente encontra-se no mapeamento de hospitais universitários sob o gerenciamento da empresa. Então, percebemos que, embora estudantes e o próprio sindicato docente tenham manifestado posições contrárias ao aceite da empresa, o Conselho Universitário – CONSUNI acabou por aderir à EBSEH.

Outro acontecimento semelhante foi o processo de oposição à empresa vivenciado no HUGV. No ano de 2013, diversos movimentos da comunidade universitária realizaram manifestações, alegando que a EBSEH era símbolo das ações desestruturantes da saúde pública e da educação. Entretanto, as mobilizações não foram suficientes para impedir que o CONSUNI votasse a favor da contratação (ADUA, 2013).

Então afirmar que as universidades têm a autonomia quanto a aderir ou não ao modelo de gestão proposto, que o processo decisório é democrático ou que a discussão considerou as ponderações da comunidade universitária e da sociedade civil, seria, no mínimo, um equívoco.

O primeiro documento que subsidia a gênese da EBSEH é de 31 de dezembro de 2010, configurando-se como um dos últimos feitos do governo Lula³. A Medida Provisória nº 520 foi encaminhada ao Congresso, como forma de sociedade anônima, sob a propriedade da União e destacando em seu conteúdo atividades de prestação de serviços de assistência médico-hospitalar integradas ao Sistema Único de Saúde- SUS. (ANDREAZZI, 2013).

É necessário destacar que houve resistência da comunidade universitária com o intuito de que a Medida Provisória nº. 520 não fosse aprovada. Entretanto, o governo federal reeditou uma nova versão, o Projeto de Lei nº. 1.749/2011, sendo posteriormente aprovado na forma da Lei nº 12.550/2011. Curiosamente, a aprovação da lei veio 10 dias após a XIV Conferência Nacional de Saúde, evento que contemplou deliberações contrárias a todas as formas de terceirizações da gestão nos serviços de saúde por empresas, organizações sociais ou fundações privadas. (ANDREAZZI, 2013).

³ Segundo Fagnani (2011), o governo de Luís Inácio Lula da Silva compreendeu dois mandatos. O primeiro mandato datou de 2003 a 2005, e foi marcado por dualismos entre defensores da agenda neoliberal e por defensores da efetivação dos direitos sociais. O segundo mandato, de 2006 a 2010, foi caracterizado por uma melhor articulação entre políticas econômicas e sociais. Todavia, o autor afirma que o quadro de tensões entre os dois paradigmas, embora apresentado com menor intensidade, ainda se faz presente nos dias atuais. Segundo Bravo e Menezes (2010) a saúde no segundo mandato de Lula teve poucas inovações, dando continuidade aos programas elaborados no primeiro mandato. As autoras destacam ainda, que independente de ter cumprido as promessas da campanha, o governo não teve êxito em relação ao Pacto em defesa do SUS, que por conta das inúmeras dificuldades vivenciadas, os princípios de universalidade e equidade ainda não são uma realidade.

Ademais, Bravo e Menezes (2010) declaram que o fato da EBSEERH ter se constituído no segundo mandato do governo Lula (2007-2010) nos faz compreender que sua significância está atrelada a um plano de governo sem compromisso com a Reforma Sanitária, que priorizou a adoção de Fundações Estatais de Direito Privado, um novo modelo jurídico-institucional para os hospitais públicos.

March (2012), em complementariedade, destaca que a criação da EBSEERH privilegia um cenário de repasses do poder público para entidades do setor privado, dessa forma trazendo a mesma essência existente nas Organizações Sociais. Além disso, flexibiliza os direitos dos servidores públicos e permite a possibilidade de financiamento das políticas sociais, por meio de acordos contratuais de gestão.

Conforme o Conselho Federal de Serviço Social (2014), a gênese da EBSEERH faz parte do contexto da precarização da saúde, pois promove abertura do serviço hospitalar para a iniciativa privada, prejudicando o acesso dos usuários do SUS, de forma mais abrangente, aos serviços de saúde.

A EBSEERH, apresentada pelo Governo Federal como a principal via de transformação da realidade negativa vivenciada pelos hospitais universitários, busca pregar o discurso de modernização da gestão dos recursos humanos, em outras palavras, a implementação do discurso gerencial. (SODRÉ *et.al*, 2013).

No que concerne à estrutura da EBSEERH, podemos nos debruçar sobre modo de contratação de recursos humanos que se centra em um modelo híbrido, no qual as condições contratuais se estabeleceram por via da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, após a aprovação em concurso público.

Sobre os servidores públicos, o artigo 7º da lei 12.550/11 prevê a possibilidade de cessão desses funcionários à EBSEERH, desde que os mesmos exerçam atividades relacionadas ao objeto da EBSEERH. Os salários não serão alterados, tendo em vista que o pagamento ainda será feito pelo Ministério da Educação – MEC. Entretanto esse quadro evidencia que no mesmo âmbito poderão existir disparidades de regimes de trabalho e salariais, gerando um convívio delineado pela tensão entre celetistas e estatutários.

Em Manaus, no Hospital Universitário Getúlio Vargas, a EBSEERH está presente na gestão dos serviços de saúde e, atualmente, possui um total de 282 trabalhadores. Estes trabalhadores têm vínculos trabalhistas regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e são oriundos de concurso público realizado pela EBSEERH em 2013. Somados a estes, no HUGV, estão também os 540 funcionários da UFAM, regidos pelo Regime Jurídico Único – RJU. Sendo assim, na atualidade o HUGV possui 822 trabalhadores.

É essencial transportamos essa problemática marcada por divergências para a conjuntura do HUGV. O embate entre estatutários e celetistas parece estar sendo

desconstruído na visão de alguns gestores. O testemunho do entrevistado n° 10 apresenta um pouco de sua percepção sobre a problemática:

(...) quando eu entrei eu ouvi um pouco dessa questão de vínculos diferentes, mas eu não vejo isso de uma forma forte, principalmente na gestão, até porque para ser gestor ele tem que ser cedido a EBSEH, então querendo ou não a pessoa acaba vestindo a camisa, na gestão isso não existe, se existe hoje no hospital é mais na questão da assistência. (Entrevistado n° 10, Pesquisa de Campo, 2018).

O gestor deixa clara a visão de mercado estabelecida pela EBSEH ao apresentar a adequação dos funcionários aos moldes da empresa, além de minimizar a questão dos vínculos diferenciados e relações interpessoais com os problemas vivenciados no ambiente de trabalho.

A realidade apresentada pelo gestor é diferente da investigada nos anos de 2016 e 2017, através da pesquisa intitulada: A Saúde do Trabalhador e o novo modelo de gestão do Hospital Universitário Getúlio Vargas, que entrevistou 42 funcionários do HUGV. Pinheiro Barroco, e Santos (2017) tiveram como um dos resultados da pesquisa que a consolidação de vínculos empregatícios diferenciados entre UFAM e EBSEH proporciona uma realidade na qual a carga horária, salário e estabilidade diferenciados delineiam uma convivência caracterizada pela tensão e pelo assentamento de relações de poder no *locus* pesquisado.

A gestão da EBSEH é vista de múltiplas formas. Outro gestor nos apresentou um posicionamento mais crítico em relação ao convívio entre os dois vínculos empregatícios.

É um desconforto estar trabalhando na minha própria casa, e hoje me sentir como uma visitante, eu me sinto na casa dos outros. Eu estou te falando isso pelo fato de eu estar vivenciando isso. Sabe o que eu ouvi de outro gestor aqui? Vai se conformando porque daqui pra frente a tendência é a UFAM sair, porque a EBSEH é a maioria (Entrevistado n° 13, Pesquisa de Campo, 2018).

A resistência apresentada pela narrativa se assemelha as falas encontradas no estudo realizado por Pinheiro, Barroco e Santos (2017). Esta pesquisa evidenciou que não existe uma única visão entre os gestores acerca da relação entre celetistas e estatutários, e que esse fato ainda desencadeia preocupações e conflitos.

Merece destaque ainda no que diz respeito aos gestores, a receptividade em torno da EBSEH. Acreditamos que as funções gratificadas e os cargos comissionados podem ser promotores de maior aceitação à administração do HUGV pela EBSEH. Conforme o Plano de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas, divulgado em janeiro de 2016, as funções gratificadas e cargos comissionados que são voltados à execução de atividades específicas, por tempo determinado, de forma exclusiva, pelos empregados da EBSEH ou por servidores públicos com formação de nível superior ou nível técnico, tendo como experiência mínima na

área 3 anos. As gratificações vão de R\$ 4.582,74 a R\$19.858,15, o que se constitui como elemento de atração para a ocupação dos cargos de gestão.

Os processos de trabalho dos profissionais de saúde no HUGV estão passando por reestruturações. A narrativa de um dos gestores nos apontou que tais mudanças só possuem consequências favoráveis e rompe com as práticas conservadoras e tradicionais da UFAM: “O HUGV vem rompendo com as tradições e barreiras burocráticas, então eu acho que a EBSEH veio com a atualidade, profissionais que realmente façam a diferença” (Entrevistado n° 03, Pesquisa de Campo, 2018).

Nessa direção, destacamos ainda os malefícios trazidos por essa reestruturação das formas de organização do trabalho, pois elementos como a produtividade, geram a competitividade, que, por sua vez, favorece um estado psicológico fragilizado. Elencamos uma fala que ressalta essa preocupação com esse novo delineamento do hospital universitário.

Antes o perfil do hospital era mais humanitário, não era um voltado para produtividade, [agora] então os funcionários se sentem descartáveis. A gente está sempre na corrida de cumprir metas, isso pode fazer você esquecer o objetivo de um hospital universitário. (Entrevistado n° 11, Pesquisa de Campo, 2018).

Nessa lógica, Gaulejac (2007) explica que as novas gestões, ditas modernas, produzem uma cultura visando o alto desempenho, colocando trabalhadores sob pressão, desencadeando o esgotamento profissional e o estresse em prol da eficiência. Dentro disso, indivíduos se sentem motivados a demonstrar sua competência, caso contrário, correm o risco de se tornarem obsoletos dentro do sistema produtivo.

Outro quesito que nos chama atenção na fala do entrevistado é o fato do hospital universitário preocupa-se muito mais com as metas estabelecidas pela gestão, em razão da nova racionalidade, do que com o real significado dos hospitais universitários. Esta informação só reafirma a ideia de que a EBSEH não se configura como a melhor solução para os Hospitais Universitários, na medida em que obscurece a centralidade da Universidade no HUGV.

4. CONCLUSÃO

À luz do exposto, afirmamos que a autonomia universitária se depara com diversos entraves para sua consolidação. Todavia, apesar das dificuldades não podemos afirmar que a materialização desse princípio, garantido constitucionalmente, é impossível. Ao contrário se faz importante e necessário acreditar e defender sua concretude. Nos espaços de lutas democráticas, dentro e fora da Universidade, a participação da comunidade em defesa da qualidade da educação pública e gratuita é fundamental.

A Universidade pública é de todos e não apenas de docentes e discentes que estão dentro dela por um período de tempo. Os Hospitais Universitários cumprem um importante papel social no atendimento das demandas de assistência, prevenção e promoção da saúde, além de serem espaços de formação de novos profissionais.

A autonomia universitária encontrou algumas possibilidades de efetivação, tendo em vista que, mesmo diante dos entraves, que não são poucos, o ensino, a pesquisa e extensão têm se desenvolvido.

A pesquisa revelou que a autonomia universitária no HUGV é permeada por desafios. Nesse cenário, a chegada da EBSEH, em 2013, se constitui como grande e poderoso obstáculo, na medida em que impõe uma nova lógica de funcionamento para instituição e para os processos de trabalho. O modelo de gestão da EBSEH, caracterizado pelo caráter gerencial, não permite uma inter-relação saudável com o tripé basilar da Universidade. Justamente por isso, discutir a autonomia universitária se faz urgente.

5. REFERÊNCIAS

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

ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS – ADUA. **CONSUNI aprova adesão da UFAM à EBSEH**. Disponível em: <http://www.adua.org.br/noticias.php?cod=833>. Acesso em: 18 mar. 2019.

BRASIL, Lei n. 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 n.2.848, de 7 de dezembro de 1940- Código Penal; e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 16 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12550.htm. Acesso em: 03 de mar. 2019.

_____. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE). **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Brasília**. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/PlanoDiretor/planodiretor.pdf>. Acesso em: 17 de outubro de 2017.

BRAVO, Maria Inês Souza Bravo; MENEZES, Juliana Souza Bravo de. **A Política de Saúde no Governo Lula**: Algumas Reflexões. In: Maria Inês Souza Bravo; Vanda D'Acri Soares; Janaina Bilate Martins. (Org.). Movimentos Sociais, Saúde e Trabalho. 1ed. Rio de Janeiro: ENSP/FIOCRUZ, 2010, v. 1, p. 45-85.

CHAUI, Marilena Souza. **Escritos sobre a universidade**. 1a. ed. São Paulo: Editora da UNESP, 2001.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **CFESS Manifesta Contra a Empresa**. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/2014cfessmanifesta-ebserh.pdf>. Acesso: 28 jan 2017.

DURHAM, Eunice Ribeiro. A Autonomia Universitária: extensão e limites. In: Steiner, João e.; Malnic, g. (Org.). **Ensino Superior: Conceito e Dinâmica**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006, p. 79-124.

FAGNANI, Eduardo. **A política social do governo Lula (2003-2010):** Perspectiva histórica. Texto para Discussão nº 192. Instituto de Economia/ Unicamp. Campinas, junho de 2011

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social:** ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução: Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

MARCH, Claudia. A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, universidades públicas e autonomia: ampliação da subordinação à lógica do capital. **Universidade e Sociedade** (Brasília), v. 49, p. 62-70, 2012.

PINHEIRO, Hamida Assunção; BARROCO, Clivia Costa; SANTOS, Glória Vaz. **Saúde do trabalhador e o novo modelo de gestão do Hospital Universitário Getúlio Vargas**. Amazonas, 2017. (relatório de iniciação científica).

SODRÉ, Francis; LITTIKE, Denilda; DRAGO, Leandra Maria Borlini e PERIM, Maria Clara Mendonça. Empresa Brasileira de serviços hospitalares: um novo modelo de gestão? **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, nº 114, p. 365 – 380, abril/ jun. 2013.