



SECRETARIA DE SAÚDE

HEAL
HOSPITAL ESTADUAL AZEVEDO LIMA

INSTITUTO SÓCRATES GUANAES
Saúde através da educação

SUS Sistema Único de Saúde

2014

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO MENSAL



ABRIL

CONTRATO DE GESTÃO

Nº 004/2014

HOSPITAL ESTADUAL AZEVEDO LIMA

Rua Teixeira de Freitas, 30 – Fonseca, Niterói-RJ.

Tel (21) 3601-7077 – Email: institucional.heal@isgsaude.org

Sumário

1. APRESENTAÇÃO	3
2. O INSTITUTO SÓCRATES GUANAES	4
3. O HOSPITAL ESTADUAL AZEVEDO LIMA	7
4. O CONTRATO DE GESTÃO – GESTÃO PACTUADA	8
5. ÁREAS ASSISTENCIAIS	9
5.1. ENFERMAGEM	9
5.2. ÁREA MÉDICA	11
5.3. ÁREA PSICOSSOCIAL	14
5.4. NÚCLEO INTERNO DE REGULAÇÃO	18
6. ÁREA ADMINISTRATIVA	22
6.1. RECURSOS HUMANOS	22
6.2. FATURAMENTO	29
6.3. GERÊNCIA ADMINISTRATIVA	35
7. ACOMPANHAMENTO DE METAS	37
8. CONCLUSÃO	38
PRESTAÇÃO DE CONTAS	39

1. APRESENTAÇÃO

Este Relatório de Execução de Atividades apresenta as ações realizadas pelo Instituto Sócrates Guanaes, a partir do dia 14 de abril de 2014, no Hospital Estadual Azevedo Lima através do processo de gestão compartilhada. Nesse mês, de acordo com o cronograma de passagem de atividades, o ISG realizou atividades relativas aos recursos humanos da unidade.

A metodologia para confecção desse relatório foi a análise da realidade a luz do projeto técnico apresentado no ato licitatório que gerou o contrato de gestão 004/2014.

Nesse primeiro mês a equipe do ISG juntamente com a equipe existente no HEAL foram envolvidos no processo de tomadas de ações relativas aos recursos humanos da unidade visando sempre o aumento da qualidade da assistência à saúde da população.

Baseado nos princípios e diretrizes do SUS, o ISG se norteia pelos seguintes preceitos:

- I - universalidade de acesso aos serviços de saúde em todos os níveis de assistência;
- II - integralidade de assistência, entendida como conjunto articulado e contínuo das ações e serviços preventivos e curativos, individuais e coletivos, exigidos para cada caso em todos os níveis de complexidade do sistema;
- III - preservação da autonomia das pessoas na defesa de sua integridade física e moral;
- IV - igualdade da assistência à saúde, sem preconceitos ou privilégios de qualquer espécie;
- V - direito à informação, às pessoas assistidas, sobre sua saúde;

- VI - divulgação de informações quanto ao potencial dos serviços de saúde e a sua utilização pelo usuário;
- VII - utilização da epidemiologia para o estabelecimento de prioridades, a alocação de recursos e a orientação programática;
- VIII - participação da comunidade;
- IX - descentralização político-administrativa, com direção única em cada esfera de governo:
 - a) ênfase na descentralização dos serviços para os municípios;
 - b) regionalização e hierarquização da rede de serviços de saúde;
- X - integração em nível executivo das ações de saúde, meio ambiente e saneamento básico;
- XI - conjugação dos recursos financeiros, tecnológicos, materiais e humanos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios na prestação de serviços de assistência à saúde da população;
- XII - capacidade de resolução dos serviços em todos os níveis de assistência;
- XIII - organização dos serviços públicos de modo a evitar duplicidade de meios para fins idênticos.

Nesse momento, o ISG está em Gestão Compartilhada podendo apenas iniciar o processo relativo a contratação de recursos humanos para suprir o pleno funcionamento da unidade.

2. O INSTITUTO SÓCRATES GUANAES

Fundado em 13 de julho de 2000, Inicialmente denominado Centro de Estudos e Pesquisa Sócrates Guanaes (CEPESG), a entidade entendeu que o ensino e a pesquisa são molas propulsoras, e as melhores ferramentas para promover saúde, com eficácia e eficiência. Assim, atuou junto do então recém-inaugurado Hospital da Cidade, que se tornou referência em nosso Estado na

assistência ao paciente criticamente enfermo (UTI e Emergência), transformou-se em um dos principais centros do país, formadores de gente capacitada para o exercício da Medicina Crítica.

A bem sucedida experiência de gestão de um Hospital de Ensino serviu como campo de estágio para formar gente em saúde, comprometida com qualidade, assistência humanizada e responsabilidade social. Isso foi um estímulo a incorporar a gestão aos objetivos iniciais, e levar nossa “expertise” para gerir outros equipamentos de saúde, desde a atenção básica até a de alta complexidade. Assim, em 2004, foi adotada a denominação de Instituto, para lembrar o compromisso com o ensino e a pesquisa, sendo um “laboratório” de ideias e formação de “gente para cuidar de gente”, com eficiência e carinho.

O Instituto tem, como filosofia, a convicção de que nada de bom se faz sozinho e, por isso, valoriza a formação e seleção de recursos humanos, assim como estabelece importantes convênios com renomadas instituições nacionais e internacionais, do setor da saúde e do ensino. Ao longo destes anos, com apoio e orientação dos Conselhos e Diretoria, tendo cativado e mantido um time de colaboradores, consultores e parceiros que comungam dos nossos preceitos éticos e profissionais, torna-se esta, uma das razões do nosso sucesso.

Com a plena consciência da necessidade da captação de recursos financeiros para cumprir nossa missão, sem jamais nos afastar de nossos preceitos éticos.

A eficiência de gestão e transparência são fundamentais para uma Organização Social buscar recursos de terceiros, quer seja em parceria com o setor público e/ou privado. Para tanto, é obrigatório aplicar bem e comprovar cada centavo recebido, para cumprir sua nobre missão.

MISSÃO

HOSPITAL ESTADUAL AZEVEDO LIMA

Rua Teixeira de Freitas, 30 – Fonseca, Niterói-RJ.

Tel (21) 3601-7077 – Email: institucional.heal@isgsaude.org

Promover saúde através da educação.

VISÃO

Ser uma Organização Social referência em nosso país em formar gente para cuidar da saúde da nossa gente, tendo a educação como mola propulsora, o ensino e a pesquisa como ferramentas, e a gestão como meio para promover saúde com eficácia e eficiência que a nossa gente merece.

VALORES

- Ética
- Responsabilidade Social;
- Humanização;
- Sustentabilidade;
- Transparência.

CONCEITO

Saúde através da educação.

Para tanto, o ISG desenvolve e mantém cinco principais áreas de atuação e centros de resultados (CR):

- Gestão e Consultoria em Saúde;
- Programa de Atenção Básica à Saúde;
- Ensino e Desenvolvimento Profissional;
- Laboratório de Treinamento e Simulação em Saúde;
- Pesquisa Clínica Aplicada.

3. O HOSPITAL ESTADUAL AZEVEDO LIMA

O Hospital Estadual Azevedo Lima (HEAL) está localizado a Rua Texeira de Freitas, 30 Fonseca, Niterói, Região Metropolitana II do Estado do Rio de Janeiro. É classificado como hospital de grande porte que atende à população do seu município, assim como de outros municípios. Trata-se de hospital de grande porte com atendimento de emergência, especialidades clínicas e cirúrgicas, Unidade de Tratamento Intensivo de adultos e recém-nascidos, obstetrícia de baixo e alto riscos, e equipado com instrumentos para diagnóstico complementar, tais como tomógrafo computadorizado e aparelho de ultrassonografia com Doppler.

O Município de Niterói tem população de 487.562 habitantes (IBGE 2010) e IDH-M de 0,837 (2000). A região Metropolitana II possui aproximadamente 2.000.000,00 de habitantes, sendo limitada pelas regiões da Baixada Litorânea e Serrana, a Região Metropolitana II representa cerca de 6,20% da área do Estado e é composta por sete municípios de características bastante diversas entre si, distribuídos em quatro microrregiões (Maricá e Niterói- microrregião I, São Gonçalo – microrregião II, Itaboraí e Tanguá – microrregião III, Rio Bonito e Silva Jardim – microrregião IV) que contêm aproximadamente 12% da população total do Estado do Rio de Janeiro.

O município de Niterói apresenta um índice de envelhecimento extremamente alto, em função de uma taxa de fecundidade muito baixa e taxa líquida migratória também reduzida; há uma tendência à estabilização do crescimento populacional e, caso se mantenha este comportamento demográfico, também à retração populacional a médio prazo. A expectativa de vida se mantém dentro da média observada para o Estado; variações intermunicipais podem ser atribuídas ao sub-registro de óbitos, mas podem também refletir genuínos

ganhos em qualidade de vida nos municípios de característica mais interiorana, como Silva Jardim e Tanguá.

O HEAL estrutura-se com perfil de média complexidade e alta complexidade para trauma, saúde materno-infantil e medicina interna, para demanda de internação tanto espontânea quanto referenciada através da Secretaria de Saúde do Estado do Rio de Janeiro (SES/RJ).

O hospital oferece serviços de emergência geral e trauma, neurocirurgia, ortopedia, cuidados intensivos adultos e neonatais, obstetrícia de alto risco, medicina interna e cirurgia geral. Adicionalmente, provê suporte em especialidades cirúrgicas e especialidades clínicas necessárias para apoio a usuários politraumatizados e outros internados.

4. O CONTRATO DE GESTÃO – GESTÃO PACTUADA

O novo modelo de gestão e de atenção à saúde, visa atingir novos patamares de prestação dos serviços para proporcionar elevada satisfação ao usuário associada à introdução de novos mecanismos dos processos assistenciais.

Atualmente a unidade está passando por um mapeamento de seus processos, ligados principalmente a área de recursos humanos com a identificação de todos os “gargalos” que impactam na correta prestação do serviço.

Esse se dará ainda com a realização de um diagnóstico situacional realizado no mês corrente, onde relataremos a seguir, nossa análise de todos os pontos a serem maximizados e ou modificados, do ponto de vista setorial e global, bem como, nosso planejamento de execução dos mesmos para nosso plano anual de ações.

Importante considerar que até o momento o ISG tem realizado uma Gestão Compartilhada com a SES/RJ com o recebimento de verbas apenas para execução da parte relativa aos recursos humanos da unidade. Demais atividades serão passadas para o ISG pela SES/RJ conforme cronograma informado pela Secretaria.

5. ÁREAS ASSISTENCIAIS

5.1. ENFERMAGEM

O serviço de enfermagem é responsável pelo desenvolvimento dos cuidados de enfermagem por profissionais com formação legalmente estabelecida e atuação de acordo com os padrões de qualidade almejados pela profissão e em sintonia com os objetivos organizacionais.

A Gerência de Enfermagem desenvolve uma metodologia administrativa capaz de gerar recursos diversos que viabilizem planejamento, organização, supervisão, controle, orçamento e provimento de pessoal de enfermagem, voltado a atender às necessidades organizacionais do Hospital, do próprio serviço e satisfazer as necessidades básicas dos clientes que estiverem sob seus cuidados.

O Coordenador de Setor organiza, planeja, dirige e supervisiona todas as atividades de enfermagem de sua área, além de colaborar no acompanhamento e controle das atividades, ações e procedimentos técnicos realizados pelos profissionais de enfermagem, que permitam a análise da qualidade e a avaliação da assistência prestada.

ATIVIDADES REALIZADAS NO MÊS

HOSPITAL ESTADUAL AZEVEDO LIMA

Rua Teixeira de Freitas, 30 – Fonseca, Niterói-RJ.

Tel (21) 3601-7077 – Email: institucional.heal@isgsaude.org

- No final do mês de abril foram iniciadas as atividades em conjunto com a equipe do Instituto Sócrates Guanaes (ISG) corporativo, principalmente em relação a questões relativas aos recursos humanos.
- Foi apresentado e discutido o dimensionamento da equipe de enfermagem proposto pelo ISG com as coordenações de enfermagem e direção da unidade.
- Em seguida, foram realizadas entrevistas com as lideranças de enfermagem buscando informar a filosofia do instituto e compreender o interesse de cada uma em permanecer na unidade, com assinatura do termo de anuência. Foram entrevistadas dezessete lideranças.
- Ainda no referente mês foi realizada entrevista da gerência de enfermagem com as coordenações na qual foi discutido o início das atividades do ISG na unidade, o dimensionamento dos setores, a importância da utilização da roupa branca (pela equipe de enfermagem) e do crachá, dentre outros assuntos gerais.

AÇÕES PROGRAMADAS PARA O PRÓXIMO PERÍODO

- Organizar escala dos colaboradores cooperativados e fundacionistas para reunião com o RH e assinatura do termo de anuência.
- Convidar os colaboradores supracitados para reunião e assinatura do termo.
- Planejar e divulgar as atividades da semana de enfermagem do HEAL.
- Agendar reunião da gerência de enfermagem e direção administrativa com a Facility, serviço de higienização.

5.2. ÁREA MÉDICA

O cenário sob o ponto de vista de gestão dos recursos humanos no mês de abril de 2014 estava exaurido, considerando a multiplicidade de vínculos empregatícios, muitos dos quais precários, e levando à procrastinação dos serviços prestados e risco iminente de desassistência.

Não obstante, a necessidade de readequação de parte desses vínculos pela Secretaria Estadual de Saúde e a extinção dos vínculos precários, por questões legais, exigiu medidas emergenciais sob o risco de iminente paralisação do Hospital.

Dentre os vínculos descontinuados nessa Unidade, enumeramos os seguintes:

Fundação Estadual de Saúde: engloba a maior parte dos serviços médicos prestados nesta unidade, que serão exercidos até o dia 31/05/2014, quando então serão realocados em outras unidades hospitalares, gerenciadas pela Fundação.

A saída desses profissionais médicos foi motivo de grande preocupação por parte desta gestão, já que não haveria recursos humanos necessários para o funcionamento de quase todos os serviços médicos devido a negociação com as equipes.

FESP: trata-se de vínculo de contrato temporário, que irá se extinguir em 14/05/2014, causando grandes transtornos na área médica, porém, com maior repercussão na área assistencial, sobretudo na área de enfermagem.

Cooperativa: o advento desse vínculo foi fundamental para que não houvesse paralisação na prestação de serviços, porém dado o seu caráter precário e provisório, será extinto em 29/05/2014.

Corpo de Bombeiros: profissionais oriundos de unidades hospitalares gerenciadas por OSSs, que precisaram ser realocados em virtude da incompatibilidade de vínculos. Correspondiam à quase totalidade dos serviços de ortopedia e alguns neurocirurgiões. Devolvidos à corporação no mesmo período em que a Fundação Estadual de Saúde não prestando mais serviços nesta unidade.

Com a saída dos ortopedistas militares, houve um hiato assistencial, colapsando a porta de entrada e as rotinas cirúrgicas por um período de duas semanas e a conseqüente transferência de pacientes para outros hospitais da rede.

Estatutários: profissionais concursados que laboram em todos os setores do hospital, em todas as áreas assistenciais, porém, com numerário insuficiente para manter em funcionamento todos os serviços prestados nesta Unidade hospitalar. Em decorrência do Decreto nº 42.322/2010, alguns profissionais médicos trabalhavam como emergencistas, fazendo jus a uma gratificação em seus salários.

A descrição sumária e supracitada exemplifica o quão necessário o início das atividades da OSS vencedora do processo licitatório 002/2014 (edital) e 004/2014 (contrato). E que laureou o Instituto Sócrates Guanaes como a que melhor atendia as necessidades e exigências contratuais, tendo este iniciado as suas atividades no Hospital Estadual Azevedo Lima em 14/04/2014, conforme historio mensal descrito abaixo.

Na ocasião, vislumbrávamos a inoperância de vários serviços, dentre eles, o de anestesiologia que contava com um número reduzido de profissionais, afetando diretamente as rotinas cirúrgicas e o atendimento aos pacientes que adentravam a nossa emergência por demanda espontânea e/ou trazidos pelo Corpo de Bombeiros, concessionárias de rodovias, e hospitais de menor complexidade em nossa área de abrangência, além da assistência ao Centro Obstétrico, sendo o único de alta complexidade da região metropolitana II com emergência aberta.

Tal situação insustentável, começou a apresentar um horizonte após o início das atividades do Instituto Sócrates Guanaes no Hospital Estadual Azevedo Lima em 14/04/2014, quando fomos autorizados a contratar profissionais anestesiólogos em regime de RPA, num quantitativo de 04 (quatro) profissionais por dia, atendendo assim, a demanda ininterrupta em nossa porta de entrada.

Entretanto, esse modo de remuneração por RPA tratava-se de uma medida emergencial, ficando acordado que tão logo fosse possível e corridos todos os trâmites para a implementação de empresa prestadora de serviços médicos, os mesmos estariam regidos por regime de Pessoa Jurídica.

Desde então, consideramos saneada a deficiência de profissionais anestesiólogos dessa Unidade.

Segue abaixo produção anterior ao início das atividades da OSS, e no mês de abril:

Mês	Urgências	Eletivas	Total
-----	-----------	----------	-------

Janeiro	77	19	96
Fevereiro	63	32	95
Março	84	29	113
Abril	92	35	127

5.3. ÁREA PSICOSSOCIAL

O Serviço Psicossocial compartilha a sala com o Serviço Multiprofissional. Os mobiliários encontrados não são ergonômicos e há uma escassez de materiais de escritório. O Ar condicionado sem filtro e sem manutenção periódica, a unidade também não possui ramal.

A Sala do setor de serviço social encontra-se inadequado para atendimento ao usuário .

Dentre os problemas mais graves, lista-se:

Sala para atendimento sem privacidade, deixando em prova a questão do sigilo;

Armário para uso do setor enferrujado e sem chave;

Ausencia de armário para arquivo apropriado;

Sala com espaço físico adequado, porém com logística inadequada: balcão no meio do setor, impossibilitando a acessibilidade de todos.

Sala de atendimento anexa com espaço físico inadequado e inapropriado para um atendimento de qualidade.

Fotografias do problema



Sala de atendimento sem privacidade Sala anexa do serviço social (térreo)



Armário enferrujado, antigo e sem tranca, impossibilitando o sigilo – Sala anexa serviço



Estante antiga, em más condições, usada para guardar os formulários, fichas sociais e



Ausência de armário apropriado para arquivo de documentos do setor.



Sala de atendimento do serviço social, com o balcão



Sala anexa inutilizável

O serviço de atendimento ao familiar (SAF) é formado por uma equipe multiprofissional que inclui assistente social, psicólogo, familiares e médico (apenas em horário específico para a conversa com familiares).

A sala destinada à mesma apresenta espaço físico inadequado, não comportando o quadro de profissionais e/ou familiares, causando desconforto dos mesmos, além das instalações de móveis para atendê-los.

A porta desta sala encontra-se em péssimo estado de conservação, remendada com esparadrapo e com identificação do setor na porta, escrito a mão.



Porta do SAF



Sala de atendimento do SAF



Fiação exposta

Atualmente o serviço de psicologia não possui sala para atendimento aos familiares e funcionários. Os profissionais em muitos casos, atendem no hall do elevador ou na anti sala da Coordenação do serviço Multiprofissional, Psicossocial e Terapia Ocupacional, não sendo preservado o sigilo profissional e do paciente, justamente por falta de espaço adequado para realização dos mesmos.

Os livros de ocorrências, assim como fichas de atendimento, cópias de notificação de suicídio ficam “expostas” na sala que é dividida com o serviço multiprofissional. Por falta de local apropriado para o arquivamento dos mesmos.

ATIVIDADES REALIZADAS NO MÊS

- Definição da necessidade de contratação da coordenação da área psicossocial.
- Realização do estudo de dimensionamento dos recursos humanos para o setor.
- Aquisição de ambiente administrativo, em conjunto com os serviços multiprofissional.

- Avaliação da escala funcional e redistribuição dos profissionais a fim de contemplar todos os plantões.
- Busca ativa nos setores, para averiguar a existência de procedimento operacional padrão instituídos.

AÇÕES PROGRAMADAS PARA O PRÓXIMO PERÍODO

- Implantar os livros de ordens e ocorrências no serviço de psicologia.
- Reformular os impressos para estatísticas diárias.
- Reunião com a equipe de trabalho do setor.
- Atuar em conjunto com as equipes do SAF e serviço social.
- Pactuar com a coordenação de enfermagem, fluxos dos casos sociais e maternidade.
- Participar das reuniões com a Secretária Estadual de Saúde, do grupo de trabalho da humanização da maternidade.
- Participar de reunião semanal com as coordenações ampliada junto a direção geral.

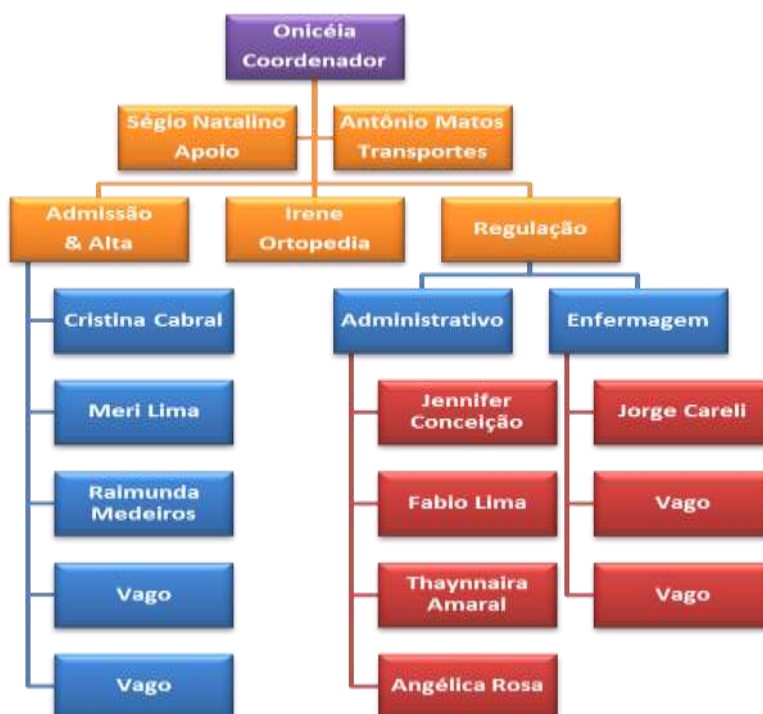
5.4. NÚCLEO INTERNO DE REGULAÇÃO

Gerir a disponibilização coerente consensual do leito hospitalar para atender às necessidades do paciente, compatível com o perfil assistencial da Unidade, considerando critérios técnicos, médicos e burocráticos, previamente pactuados, com observância ao vínculo do serviço é prerrogativa central do NIR.

A gestão deste Núcleo prima pela mais adequada utilização dos recursos existentes objetivando o melhor cuidado assistencial ao paciente, de acordo com a capacidade de acolhimento clínico existente, vislumbrando a

manutenção da qualidade nos processos assistenciais e na organização hospitalar como um todo, preconizados no SUS e no HamanizaSUS (PNH).

ORGANOGRAMA DO SETOR



O déficit apresentado nos recursos humanos do setor será repostado após realização do processo seletivo de contratação que será realizado pelo ISG.

DIFICULDADES IMPACTANTES NOS SERVIÇOS DO NIR

- Falta de atualização do sistema SCNES;
- Morosidade na desocupação do leito;
- Morosidade na higienização do leito;
- Inexatidão dos dados lançados no Klínikos;
- Falta de atualização e baixa no sistema Klínikos;
- Formulários preenchidos incompletamente;
- Falta de documentação de pacientes;

- Falta de Ramal Telefônico;
- Falta de identificação correta pelo acolhimento de pacientes com perfil CETI;
- Morosidade na operacionalização do SER, face às inúmeras falhas sistêmicas do software;
- Descumprimento dos protocolos de transferências;
- Falta de evolução da enfermagem nas transferências internas;
- Rede eletrônica super-cascadeada e com repetidas inoperâncias;

ESTRUTURA FÍSICA

- Predial à contento, exceto infiltração no salão principal e pia da copa;
- Rede de informática super-cascadeada, morosa e cotidianamente com problemas de acesso à web – inviabiliza a operacionalização dos vários sistemas informatizados em uso;
- Computadores com configurações distintas e ultrapassadas apresentando inúmeras quebras;
- Material de escritório escasso.

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

ATRIBUIÇÕES GERAIS

Coordenar todos os esforços da Internação & Alta, e da regulação intra e inter-hospitalar, no âmbito do estado;

Passagem de plantão responsável (administrativo ou técnico) tomando ciência das ocorrências;

Observar com atenção a leitura do livro de ordens e ocorrências, e se pertinente realizar as anotações concernentes;

Realizar a busca e conferência dos leitos pactuados em todas as unidades de internação, inclusive UI & UTI Neonatal e Maternidade;

Inserir e administrar todos os leitos de Terapia Intensiva no SER;

Após a constatação do quantitativo dos leitos vagos, inicializar a regulação de pacientes na fila de espera para as novas ocupações;

Verificar vagas e alertar equipes médicas quanto à possíveis altas nas Enfermarias de Clínica Médica; Cirúrgica; Neurocirúrgica; Ortopédica; UPO; Maternidade; UTI Neonatal; Sala Verde e Sala Amarela;

Receber e viabilizar aos especialistas os pedidos de pareceres;

Verificar o fluxo de exames internos e externos dos pacientes agendados agilizando a realização dos mesmos;

Gerir e monitorar o agendamento de ambulâncias;

Monitorar diariamente o fluxo de informação entre o hospital e a Central Estadual de Regulação, em especial atenção ao censo diário;

Inserção e baixa de todas as transferências (externas e internas) e exames solicitados nos livros e sistemas específicos, regulando-as;

Observar que toda transferência deve ser acompanhada da cópia dos documentos do paciente, exames e as últimas prescrição e evolução médica, com a juntada da AIH devidamente preenchida;

Acompanhar os indicadores gerenciais, qualificando a informação gerencial intra-hospitalar;

Participar da construção e avaliação contínua dos protocolos de regulação;

Elaborar relatórios mensais para a direção técnica e geral contendo indicadores gerenciais de movimentação de leitos e correlatos, para que sejam discutidas em reuniões colegiadas;

Fornecer subsídios à direção técnica e geral para que a gestão dos leitos possa ocorrer exitosamente, sinalizando contingências locais que possam comprometer a regulação.

INDICADORES

MÊS	ATENDIMENTOS								
	Acolhimento	Orientados	Registrados	Classificados	Azul (Obstetrícia)	Verde	Amarelo	Vermelho	Não Classificados
JAN	1.208	2	5018	3.912	68	1.202	2.595	47	1.106
FEV	1.096	0	4103	3.302	144	994	2.072	92	801
MAR	982	2	4501	3.638	135	957	2.468	78	863
ABR	1.175	1	4335	3.524	120	989	2.344	71	811

MÊS	INTERNAÇÕES	ALTAS			CIRURGIAS				
	Realizadas	Executadas	Transferências	Óbitos	Programadas	Suspensas	Eletivas	Emergenciais	Total
JAN	745	609	74	43	32	11	21	362	383
FEV	661	583	46	43	46	14	32	339	371
MAR	706	619	66	36	46	19	27	358	385
ABR	715	578	46	37	55	20	35	333	368

6. ÁREA ADMINISTRATIVA

6.1. RECURSOS HUMANOS

A área de Recursos Humanos do Instituto Sócrates Guanaes é gerida por profissional com formação superior em Administração, especialização em RH e formação em Coaching, assessorada por profissional com formação superior em Psicologia e pós graduação em Avaliação Psicológica. Através da identificação de equipe local o RH tem o objetivo de executar as rotinas trabalhistas, seguindo o que está preconizado na Consolidação das Leis do Trabalho, nas normas do Ministério da Saúde e do Ministério do Trabalho, especialmente a Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde (NR 32), assim como as Resoluções dos Conselhos

Profissionais, Sindicatos e demais categorias de representação dos empregados e do empregador, garantindo assim o atendimento às obrigações contratuais do Contrato de Gestão.

A proposta da área de Recursos Humanos é atuar em conjunto com os demais setores da instituição, disponibilizando informações e serviços, visando sempre a melhoria dos processos e a satisfação do colaborador.

A missão do RH é orientar gestores para que cumpram o papel de gestão de sua equipe, sendo parceiro estratégico, entendendo os negócios e a necessidades das áreas. Prover ferramentas e apoio para que os gestores tenham as pessoas adequadas quando necessitarem delas.

A área de Recursos Humanos é responsável:

por disponibilizar as informações necessárias para a geração da folha de pagamento celetista pela empresa responsável pelo Outsourcing de Folha;

pelo arquivamento e manutenção de todos os documentos dos colaboradores celetistas, inclusive da área de medicina e segurança do trabalho;

pelo desenvolvimento de políticas, normas e procedimentos, formalizando os processos de trabalho;

na captação e alocação de pessoas, com a qualificação requerida, nos postos de trabalho;

na elaboração do programa de treinamento e desenvolvimento humano, com o objetivo de desenvolver competências em busca da qualidade do serviço de saúde prestado;

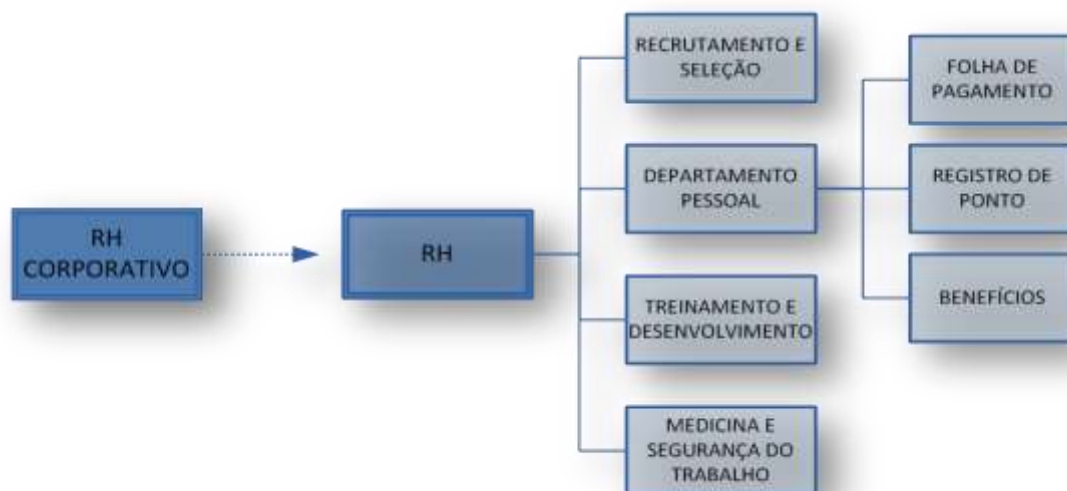
na implementação da prática de avaliação de desempenho a fim de basear e fortalecer o desenvolvimento profissional;

pelo desenvolvimento da política de comunicação interna, além da elaboração e divulgação de todas as campanhas em parceria com a área de Comunicação.

A área de Recursos Humanos atua em conjunto com os demais setores da instituição, disponibilizando informações e serviços, visando sempre a melhoria dos processos, a satisfação dos colaboradores e clientes e a qualidade dos serviços.

Todas as ações do RH são baseadas em orientações e normas definidas junto à direção, preservando a ética, promovendo um ambiente de trabalho saudável e prezando pelo desenvolvimento e capacitação de pessoas.

A estrutura do RH é formada conforme demonstrada a seguir:



DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

O início das atividades de Recursos Humanos aconteceu no final do mês de março com a realização de diagnóstico de pré implantação com levantamento de dados do quadro de colaboradores junto ao RH do HEAL. Solicitamos e recebemos do RH local as informações referentes ao quantitativo de colaboradores lotados na unidade e o tipo de vínculo. Levantamos os seguintes dados:

DISTRIBUIÇÃO POR VÍNCULO	QTD
BOMBEIRO	19
BRASCOOP (inclui os antigos FESP)	395
COMISSIONADO	1
ESTATUTÁRIO	675
FACILITY (Administrativos)	157
FIOTEC (apenas Médicos)	20
FUNDAÇÃO SAÚDE	494
MUNICÍPIO	1

**TOTAL DE COLABORADORES CONFORME
PLANILHA RH HEAL 1762**

Com base nos dados levantados junto ao RH da unidade construímos quadro comparativo com o dimensionamento previsto na proposta técnica:

DISTRIBUIÇÃO POR PRINCIPAIS CATEGORIAS	HEAL	ISG
	QTD EXISTENTE	QTD DIMENSIONADA
ASSISTENTE SOCIAL	32	19
ADMINISTRATIVOS (<i>inclui Aux. Higienização que será terceirizada</i>)	215	257
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	206	0
BIOLÓGO	2	0
ENFERMEIRO	282	209
FARMACÊUTICO	15	15
FISIOTERAPEUTA	43	56
FONOAUDIÓLOGO	12	10
MÉDICO	358	280
NUTRICIONISTA	25	28
ODONTÓLOGO	17	9
PSICÓLOGO	9	18
TÉCNICO DE APARELHO GESSADO	26	20
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	422	473
TÉCNICO DE HEMOTERAPIA	2	0

TÉCNICO DE LABORATÓRIO (<i>serviço terceirizado</i>)	47	0
TÉCNICO DE RADIOLOGIA (<i>serviço terceirizado</i>)	38	0
TÉCNICO DE SAÚDE BUCAL	1	9
TEMO	6	0
TERAPEUTA OCUPACIONAL	4	10
TOTAL	1762	1413

Iniciamos as atividades de implantação a partir do dia 14 de abril. Em alinhamento com a SES/RJ definimos que as ações de contratação seriam iniciadas com a contratação de todos os colaboradores que possuíam vínculo com a Cooperativa atuante na unidade, a fim de possibilitar à SES o encerramento do contrato com a referida Cooperativa. Assim estabelecemos previsão de cronograma e realizamos as ações conforme histórico abaixo:

AÇÃO	PRAZO
Identificação das lideranças	05/05/2014
Aplicação de Termo de Anuência aos cooperados	15/05/2014
Iniciar Processo Seletivo Público	26/05/2014
Contratar todos os colaboradores que possuíam vínculo com a cooperativa	31/05/2014
Iniciar o processo de aplicação do Termo de Anuência e contratação dos colaboradores que possuem vínculo com a Fundação Saúde	Após sinalização da SES

Em tempo esclarecemos que o Termo de Anuência é o documento no qual os colaboradores manifestam o interesse em serem contratados pelo ISG.

ATIVIDADES REALIZADAS NO PERÍODO

Identificação do quadro de colaboradores do HEAL junto ao RH da unidade;

Planejamento das atividades com elaboração de cronograma e alinhamentos com a SES;

Tratativas para contratação de empresa terceirizada para condução do processo seletivo externo;

Tratativas para locação de espaço para realização do processo seletivo externo;

Início das entrevistas para identificação das lideranças Assistenciais e Administrativas das unidades do HEAL. Essas lideranças tem participação fundamental na avaliação do quadro de colaboradores que serão contratados como celetistas;

Reuniões informativas com as Coordenações/Lideranças Assistenciais e Administrativas em atuação no HEAL com apresentação do ISG e do Contrato de Gestão 004/2014;

Elaboração do Termo de Referência para início do processo de contratação de empresa de prestação de serviços de medicina e segurança do trabalho;

Elaboração do Termo de Referência para início do processo de compra dos REP's para controle de ponto dos colaboradores;

Início das contratações dos gestores locais.

ATIVIDADES PARA O PRÓXIMO PERÍODO

Realizar alinhamento dos perfis das vagas previstas junto às lideranças;

Formalizar contrato com a empresa terceirizada para condução do processo seletivo externo;

Formalizar contrato de locação de espaço para realização do processo seletivo externo;

Elaborar e aprovar edital de seleção pública;

Iniciar o processo de seleção pública;

Realizar reuniões com as lideranças a fim de apresentar formalmente o ISG, informar os requisitos de contratação e o trâmite de aplicação do Termo de Anuência;

Efetuar a contratação dos colaboradores que possuem vínculo com a cooperativa em conformidade com o levantamento realizado no Termo de Anuência e em alinhamento com as lideranças;

Programar início das contratações dos colaboradores que possuem vínculo com a Fundação Saúde em alinhamento com a SES.

6.2. FATURAMENTO

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DO SETOR

RECURSOS HUMANOS

Constatações

O quadro de pessoal da equipe é composto por vínculos mistos, sendo eles celetistas (Empresa Facility Staff) e estatutários. A carga horária de trabalho estabelecida obedece ao regime CLT e o Estatuto do Servidor, respectivamente. Vale ressaltar que para a contratação e administração de

pessoal do quadro de funcionários, não era praticado um processo seletivo prévio, visando que o funcionário apresenta-se as características primordiais para a desenvoltura do serviço, sendo assim, conforme o funcionário era encaminhado ao Setor de faturamento, ficava á cargo da chefia imediata orientar o mesmo em relação os seguimentos do setor e realizar treinamento básico, mesmo após períodos de avaliação quando a mão de obra não se mostrava qualificada para executar tais tarefas, não existiam muitas opções de reposição, havia imensa morosidade na resolução da ausência de funcionário, definindo assim uma equipe defasada, originando graves prejuízos na qualidade do serviço e quando havia substituição do colaborador reincidia na mesma dificuldade. A equipe apresenta algumas limitações no que concerne a capacitação, sendo proposta por esta Coordenação, a aplicação de procedimentos para melhoria com intuito de reciclagem e treinamento das tarefas realizadas. É fato que o perfil dos colaboradores para este setor, deve ter como característica o dinamismo, responsabilidade, agilidade, pró-atividade, eficiência, concentração e eficácia para desempenhar um papel satisfatório mediante as metas de produção mensal.

Descrevo o quantitativo dos funcionários que atuam no Setor:

01 Coordenador de Faturamento - Facility;

06 Aux. Administrativos (Sendo que 01 de Licença Médica sem prazo de retorno) – Facility;

03 Agente Aux. Administrativos - Estatutários

04 Médicos Codificadores – Estatutários

Ações Corretivas

Para melhorar o processo administrativo do Setor de Faturamento, necessitaríamos da realização de capacitação da equipe através de

treinamentos, cursos, palestras, sabendo que para a execução das atividades é necessário obter uma educação contínua.

Definação de função e atribuição de tarefas dentro do perfil da nova gestão.

Disseminação de informações dos processos, fluxos e rotinas das demais áreas da unidade, visando comunicação e integração.

Adequação da carga de horária de trabalho dos colaboradores para melhor desenvolvimento do setor.

PROCESSOS

Constatações

Ainda não possuímos protocolos, fluxos e rotinas estabelecidas por escrito no setor.

Saliento que o sistema utilizado para coleta e transmissão de dados do paciente, por apresentar versões diferenciadas, não permite pesquisa satisfatória de relatórios específicos, dificultando o faturamento dos serviços prestados, deixando de atender em sua totalidade a operacionalização e finalização dos processos de lançamento, desencadeando divergência, retrabalho, glosa de AIH's.

Ações corretivas:

Elaboração do POP do Serviço do Faturamento.

Elaboração da rotina do Serviço do faturamento.

Divulgação dos processos, fluxos e rotinas tanto para os profissionais deste serviço como para as demais áreas do hospital.

Melhor integração na transmissão de dados entre os diferentes módulos de sistemas utilizados (Modo Acolhimento x Modo Faturamento), visando atender melhor as exigências do nível central, utilizando linguagem padronizada.

ESTRUTURA FÍSICA E RECURSOS DISPONÍVEIS

Constatação

A sala de faturamento se localiza no 4º andar desta unidade, o espaço utilizado se depara com a falta de vigilância, por se tratar de local mais isolado e de fácil acesso para qualquer transeunte dentro das dependências da unidade. Convivemos com um ambiente um tanto insalubre em decorrência da falta de higienização adequada e expurgação errônea da limpeza da cozinha, originada da lavagem da superfície que é direcionada a calha existente no corredor do andar, tais dejetos são acumulados ao ponto de gerar grande odor dentro do ambiente de labor. No que se refere a utilização do sanitário, se dá a um único ambiente para ambos os sexos, não tendo a divisão específica e essencial, ressalto que neste andar temos a estimativa média de 30 pessoas circulando diariamente.

As mesas e cadeiras não são ergonomicamente corretas para os colaboradores que trabalham por um tempo maior digitando, podendo ocasionar DOR e LER. Não disponibilizamos de armários suficiente para organização dos prontuários e não possuímos material de escritório e nem impressora. Não temos acesso a uma linha telefônica para ligações externas.

A rede e o provedor de Internet não atendem a demanda utilizada, prejudicando o cumprimento de ações e prazos a serem efetuados, as máquinas (computador) utilizadas são precárias e apresentam defeitos. Avaliar parte de cabeamento do setor.

Ações corretivas

Solicitar a compra de mobiliários adequados para o arquivamento de documentos relevantes, como estantes e/ou armários individualizados para melhor organização e arquivamento dos mesmos.

Solicitar a aquisição de prateleiras para otimizar o espaço físico a fim de organizar os prontuários.

Solicitar a compra de mesas e cadeiras adequada para o colaborador.

Solicitar a manutenção de material de escritório.

Solicitar a aquisição de uma impressora para o setor.

Adequação da eliminação de resíduos e limpeza.

Disponibilização de máquinas com suporte que permitam melhor desempenho do usuário.

Habilitação de linha telefônica para ligações externas.

Distribuição adequada do sanitário para ambos os sexos.

Intensificação da limpeza do setor, incluindo as superfícies, paredes e teto. Uma vez que laboramos em contato direto de documentos com possível exposição á contaminação.

CNES

Constatação

A equipe utiliza o sistema CNES, que é o cadastro oficial do Ministério de Saúde, contendo as informações cadastrais dos estabelecimentos de Saúde

existentes em todo o Brasil. Devido à rotatividade de profissionais na área supramencionada, faz-se necessário sua atualização, a fim de que os profissionais que atuam na Unidade sejam inseridos na base de dados do hospital.

Temos grande dificuldade no acesso de informações e no que concerne o tempo de resposta da atualização regulada pelo Nível Central.

Ações corretivas

Atualização do Banco de Dados do CNES.

Agilidade na regulação de informações do Nível Central.

Apresentação de AIH

Constatações

No que se refere à rotina administrativa é feita a prestação de contas através do faturamento de prontuários do paciente. Sendo executada a digitação diária pelo faturista, gerando documentos comprobatórios do tempo de permanência e procedimentos realizados pelo paciente no ambiente hospitalar. Formando base para reproduzir relatórios que irão mensurar a produção dos serviços prestados.

O documento (prontuário) é encaminhado ao setor de Faturamento incompleto, não permitindo atender a demanda estipulada mensalmente.

Ações corretivas

Padronização na organização de prontuários.

Diminuição na margem de glosa de AIH, mediante atualização do sistema CNES.

Aumento na digitação ocasionando maior produção de apresentação de AIH.

6.3. GERÊNCIA ADMINISTRATIVA

SERVIÇOS

A coordenação de Serviços funciona no apoio à Direção Administrativa na fiscalização das EMPRESAS CONTRATADAS PELA SECRETARIA DE ESTADO E SAÚDE - SES, na área de Manutenção Predial – Trade Building, Engenharia Clínica – Rio Med, Conforto Ambiental - RGI, Manutenção da Estação de Tratamento de Esgoto – ETE - Engesan, Fornecimento de Gases Medicinais – Air Liquide, Manutenção de Elevadores – Elevator, Manutenção das Autoclaves – STTR, Fornecimento de Energia Elétrica – Ampla (concessionária), Fornecimento de Água – Águas de Niterói (concessionária), Manutenção dos Equipamentos de Comodatos (CEI, SBS e Santronic).

PATRIMÔNIO

O setor funciona no apoio à Direção Administrativa, sendo composto por 04 (quatro) colaboradores de diversos vínculos (servidores e terceirizados), subordinados à Direção anteriormente referida a qual reportava-se à SECRETARIA DE ESTADO E SAÚDE - SES, atuando no recebimento, catalogação, controle de mobilização e de baixa e inventário patrimonial dos bens materiais (ativos permanentes) que guarnecem a Unidade. Esclarecemos que o referido setor não estava sob a Gestão do ISG.

CONTRATOS

O referido Setor não estava estruturado com sua equipe de Recursos Humanos, em razão do Processo Público de Seleção N° 01/2014. E não fazia parte do organograma da Gestão da Secretaria de Saúde de Estado.

ATENDIMENTO AO USUÁRIO

O referido Setor não estava estruturado com sua equipe de Recursos Humanos, em razão do Processo Público de Seleção N° 01/2014. E não fazia parte do organograma da Gestão da Secretaria de Saúde de Estado. No entanto, a unidade já era dotada de: Recepção de Informações (porta de entrada e saída), Recepção de Admissão na Maternidade, Recepção de Emergência, Recepção de Diretoria, Telefonia, Protocolo e Central de Cópias.

7. ACOMPANHAMENTO DE METAS

INDICADORES DE PRODUÇÃO			
Indicadores 2014	Memória de Cálculo	Unidade de Medida	Indicadores encontrados
			ABRIL
Saída Clínica de Adulto	-	Unidade	126
Saídas Obstétricas	-	Unidade	336
Saídas Ortopédicas	-	Unidade	61
Outras Saídas Cirúrgicas	-	Unidade	85
Ultrassonografia	-	Unidade	575
Tomografia Computadorizada	-	Unidade	2.060
INDICADORES DE DESEMPENHO			
Indicadores 2014	Memória de Cálculo	Unidade de Medida	Indicadores encontrados
			ABRIL
Taxa de Mortalidade Ajustada por escore de gravidade nas Unidades de Cuidados Intensivos (APACHE)	(Mortalidade absoluta/Mortalidade estimada por APACHE) x 100	Percentual	-
Taxa de Mortalidade Ajustada por escore de gravidade nas Unidades de Cuidados Intensivos (SNAPPE)	(Mortalidade absoluta/Mortalidade estimada por SNAPPE) x 100	Percentual	-
Taxa de Infecção Hospitalar	(Nº de usuários com diagnóstico de infecção após 48h de internação/ Total de usuários internados) x 100	Percentual	5,10%
Taxa de Cesárea	(Nº de cesáreas/Total de partos) x 100	Percentual	47,23%
Taxa de mortalidade neonatal precoce dos nascidos na Unidade	(Nº de óbitos neonatal precoce/ Total de nascidos vivos na unidade) x 1000	Por 1000	13,5
Taxa de satisfação dos usuários	(Nº de usuários satisfeitos/ Total de Usuários) x 100	Percentual	-
Taxa de profissionais cadastrados no CNES	(Total de profissionais médicos cadastrados no CNES/Total de profissionais médicos cadastrados) x 100	Percentual	5%
Taxa de suspensão de cirurgias	(Total de suspensões/Total de cirurgias) x 100	Percentual	14,96
Taxa de glosas sobre o faturamento dos serviços habilitados apresentados para cobrança ao SUS	(Total de AIH glosadas/ Total de AIH referentes aos serviços habilitados apresentados ao SUS) x 100	Percentual	-

8. CONCLUSÃO

No mês de abril o Instituto Sócrates Guanaes iniciou suas atividades no dia 14, de forma parcial, apenas com autorização para iniciar os processos organização dos recursos humanos da unidade.

Nesse mês iniciaram-se as análises para migração dos profissionais, além de algumas contratações emergenciais para que não houvesse desassistência a toda população que utiliza os serviços do Hospital Estadual Azevedo Lima.

No próximo mês efetivamente iniciarão esses processos de contratação por migração dos profissionais já atuantes no hospital e a organização para o processo seletivo público conforme rege o Regulamento de Seleção e Contratação de Pessoal conforme exigência de cláusula contratual do Contrato de Gestão 004/2014.



GOVERNO DO
Rio de
Janeiro

SECRETARIA DE
SAÚDE



PRESTAÇÃO DE CONTAS

HOSPITAL ESTADUAL AZEVEDO LIMA

Rua Teixeira de Freitas, 30 – Fonseca, Niterói-RJ.

Tel (21) 3601-7077 – Email: institucional.heal@isgsaude.org