



SECRETARIA DE SAÚDE

HEAL
HOSPITAL ESTADUAL AZEVEDO LIMA

ISG
INSTITUTO
SÓCRATES
GUANES
Saúde através da educação

SUS
Sistema Único de Saúde

2014

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO MENSAL



MAIO

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
5.1.1. HOTELARIA	11
5.2. ÁREA MÉDICA	25
5.3. ÁREA MULTIPROFISSIONAL	26
5.4. ÁREA PSICOSSOCIAL	33
5.5. NÚCLEO INTERNO DE REGULAÇÃO	36
6. ÁREA ADMINISTRATIVA	40
6.1. RECURSOS HUMANOS	40
6.2. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	55
6.3. FATURAMENTO	57
6.4. GERÊNCIA ADMINISTRATIVA	60
7. ACOMPANHAMENTO DE METAS	64
8. CONCLUSÃO	66
PRESTAÇÃO DE CONTAS	68

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 segundo 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

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

- No início do referido mês foram contratadas as seguintes coordenações: Coordenação da emergência geral e pediátrica; Coordenação da qualidade; Coordenação das unidades de internação; Coordenação da Maternidade; Coordenação do Centro Obstétrico; Coordenação do Complexo Neonatal; e a Coordenação das rotinas da emergência, unidades de internação, CTI adulto e maternidade, com a carga-horária de 44h semanais.
- Foi realizada reunião do RH com todos os colaboradores assistenciais que pertenciam ao quadro de cooperativados da unidade e a seguir dos com os funcionários contratados pela Fundação, com objetivo de apresentar a filosofia do ISG e aproximá-los da organização social.
- Em seguida, tivemos a contratação e relotação dos colaboradores que eram cooperativados, tornando-se celetistas e passando a cumprir a escala de 12x60.
- Foi realizada reunião com as equipes de enfermagem de todos os setores que tiveram coordenações definidas, para apresentação das lideranças e aproximação da equipe.
- Ainda em maio efetivou-se reunião da gerência de enfermagem e direção administrativa com a Facility (com contrato gerido pela SES/RJ) para discutirmos os problemas identificados com o serviço de higienização, e juntos, traçarmos soluções viáveis.
- Realizada, no centro de estudos do HEAL, em parceria com as coordenações de enfermagem, a Semana de Enfermagem em comemoração ao dia do enfermeiro e do auxiliar e do técnico de enfermagem, com realização de cursos e sorteio de brindes.

AÇÕES PROGRAMADAS PARA O PRÓXIMO PERÍODO

- Definição e organização das datas para entrevistas dos candidatos do processo seletivo ISG-HEAL.
- Revisão dos protocolos e rotinas de enfermagem do HEAL.
- Treinamento das equipes de enfermagem com base nos protocolos e rotinas.
- Reformulação da comissão de qualidade HEAL.
- Implantação da comissão de curativos.
- Definição da coordenação de enfermagem do CTI adulto.
- Definição da coordenação do gerenciamento de resíduo.
- Apresentação do relatório de situação diagnóstica dos setores: emergência e CTI adulto; centro cirúrgico e unidade de pós-operatório.
- Elaboração do relatório de situação diagnóstica setorial.

5.1.1. HOTELARIA

O Serviço de Hotelaria e Gerenciamento do Cuidado vem sendo mantido conforme como preconizado pela Secretaria Estadual de Saúde, que vem implantando ações estratégicas de mudanças nas instituições de saúde.

A proposta do Serviço é tornar o ambiente hospitalar confortável, seguro e acolhedor; além de organizar e integrar os serviços de apoio; contribuir para a implantação de Procedimentos Operacionais Padronizados; fomentar a Implantação da Sistematização da Assistência de Enfermagem; além de contribuir para melhorar a imagem da Instituição.

As avaliações e ações do programa estão divididas em cinco frentes de trabalho, com seus respectivos objetivos:

- I. Conforto e segurança do usuário
 - Melhorar o Padrão de atendimento.
 - Garantir uma assistência segura e humanizada.

- Diminuir risco.
- Assegurar espaço de conforto e privacidade.
- II. Lavadeira e rouparia
 - Adequar e acompanhar os serviços.
 - Propiciar conforto e segurança aos pacientes.
 - Planificar a criação dos Kits
 - Realizar o controle da evasão.
- III. Nutrição e Dietética
 - Garantir aporte nutricional aos usuários.
 - Efetivar normas e rotinas.
 - Individualizar o atendimento ao cliente.
- IV. Higienização
 - Manter Ambiente limpo e agradável.
 - Contribuir com a redução de patógenos
- V. Humanização
 - Garantir o projeto de humanização na Instituição
 - Propiciar o vínculo e satisfação do usuário

Para identificar, no cenário hospitalar, as práticas aplicadas pelos serviços de enfermagem; nutrição; lavanderia/rouparia; higiene e limpeza; infraestrutura e comissão de Infecção hospitalar é utilizado um instrumento padronizado pela SES/RJ visando avaliar os setores assistenciais nos campos de Processo, Assistência, Hotelaria e Precauções.

A realização do monitoramento visa levantar dados; criar padrões de funcionamento e promover mudança do processo de trabalho e no cuidado aos pacientes, principalmente, nas áreas de conforto e segurança.

Tal avaliação tem pôr objetivo realizar um diagnóstico situacional da unidade e a partir desta avaliação propor a padronização de ações das equipes nos diversos setores da unidade. São monitorados os seguintes setores:

1. Unidade de Cuidados Intensivos (sala vermelha);

2. Unidade de Cuidados Semi - intensiva (sala amarela);
3. Unidade de Cuidado Clínico-Cirúrgico (Sala verde 1);
4. Sala de Medicação (sala verde 3);
5. Emergência Pediátrica;
6. Centro de Tratamento Intensivo;
7. Clínica Médica de Homens;
8. Clínica Médica de Mulheres;
9. Central de Material e Esterilização;
10. Centro Cirúrgico;
11. Unidade de Pós Operatório;
12. Maternidade;
13. Centro Obstétrico;
14. Unidade Intensiva Neonatal.

Etapas para a Realização do Monitoramento

1. O Grupo de Hotelaria local, com o Grupo de Hotelaria Hospitalar/SES juntamente com a Gerência de Enfermagem definem o período para a realização do Monitoramento (ex. de 01 à 10/xx/2014);
2. O serviço de Hotelaria local divulga o período do Monitoramento para os Coordenadores;
3. O intervalo entre um Monitoramento e outro será de aproximadamente 02 meses;
4. O instrumento do Monitoramento deve ser disponibilizado para os Coordenadores;
5. O fechamento dos % (percentuais) deverá ser feito por Itens (Processos, Assistência, Hotelaria e Precauções), isso possibilitará a avaliação

dos itens mais carentes em relação as não conformidades, e permite um trabalho direcionado;

6. O fechamento total deverá ser a somatória dos % (percentuais) de cada item dividido por 4 (quatro), o que dará o % (percentual) geral alcançado em cada um dos setores;

7. O % (percentual) alcançado em cada setor deverá ser apresentado para os Coordenadores e que dão ciência (assinatura) no instrumento, podendo ficar com uma cópia do resultado do Monitoramento;

8. Os resultados dos % (percentuais) de cada Unidade deverão ser apresentados em reunião com a equipe gestora (Diretor da Instituição, gerentes e coordenadores) em forma de gráficos com as devidas observações;

9. As não conformidades deverão ser trabalhadas pelos Coordenadores, Plantonistas e demais membros da equipe de cada setor;

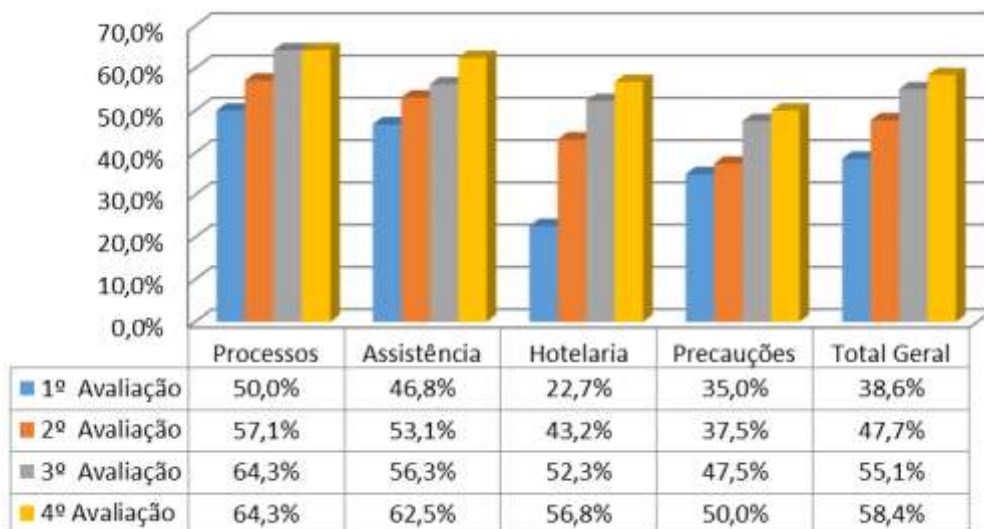
10. Caberá ao Grupo de Hotelaria local auxiliar e fazer a Comunicação Lateral com as áreas de apoio para ajudar nas resoluções dos problemas levantados, porém cabe ao Coordenador da Unidade buscar as melhorias para o próximo Monitoramento;

11. O Grupo de Hotelaria poderá reavaliar/ elaborar, rotinas juntamente com a Gerência de Enfermagem para que haja melhoria nas Unidades através da análise do Monitoramento.

Resultado

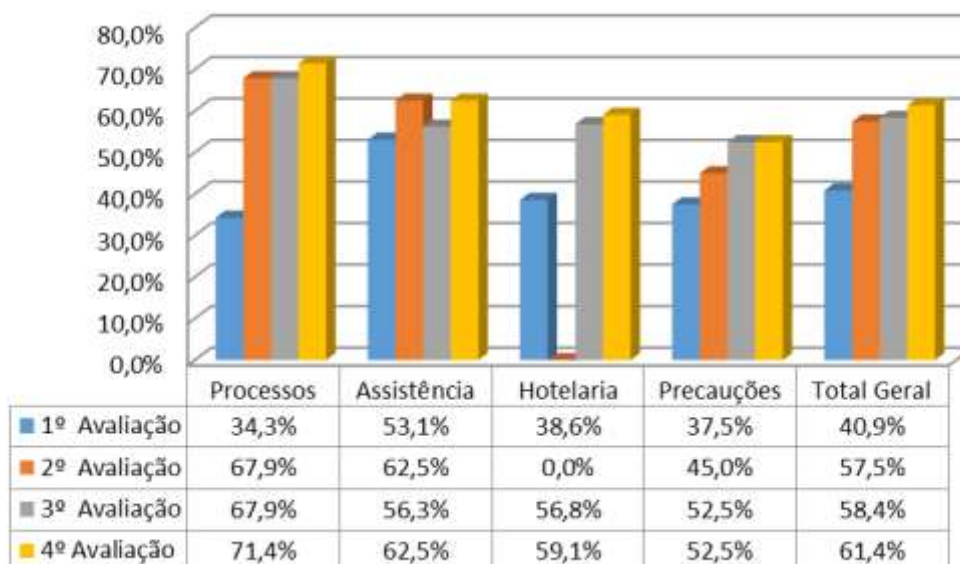
Neste mês de maio foi realizado a 4ª Avaliação do sistema, sendo os gráficos apresentados conforme os setores avaliados.

Gráfico1: Percentual de avaliação da Unidade de Cuidados Intensivos (sala vermelha) realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



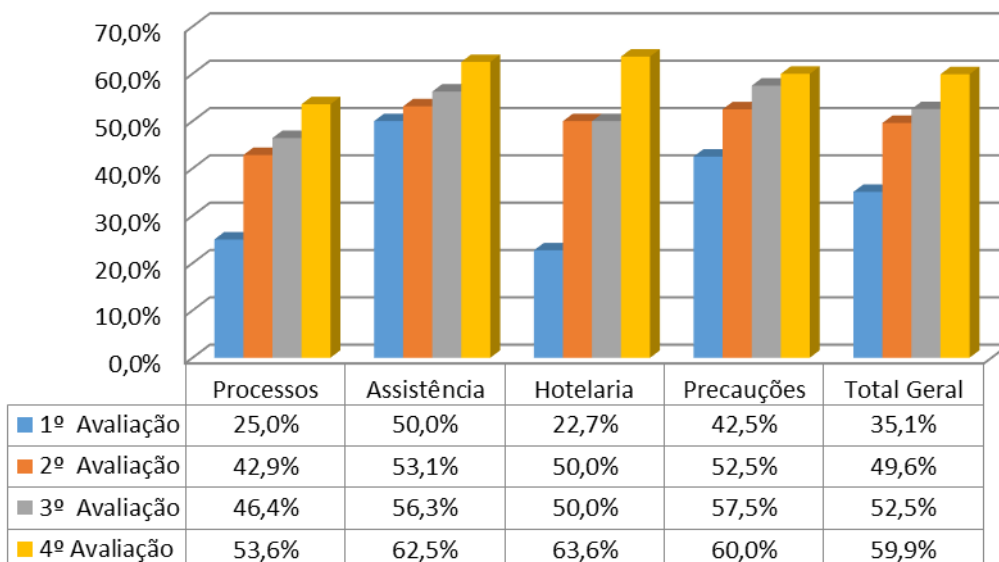
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 2: Percentual de avaliação da Unidade de Cuidados Semi - intensiva (sala amarela) realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



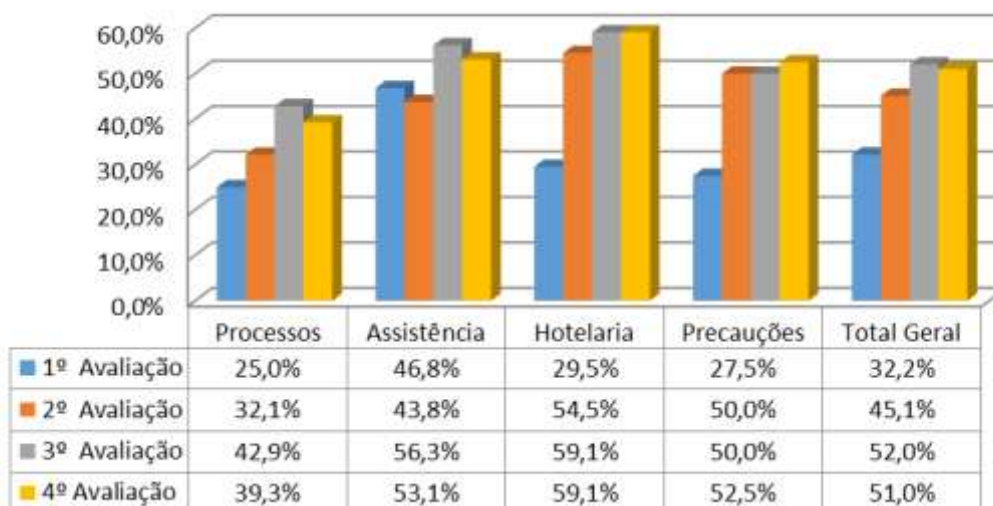
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 3: Percentual de avaliação da Unidade de Cuidado Clínico-Cirúrgico (Sala verde 1) realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



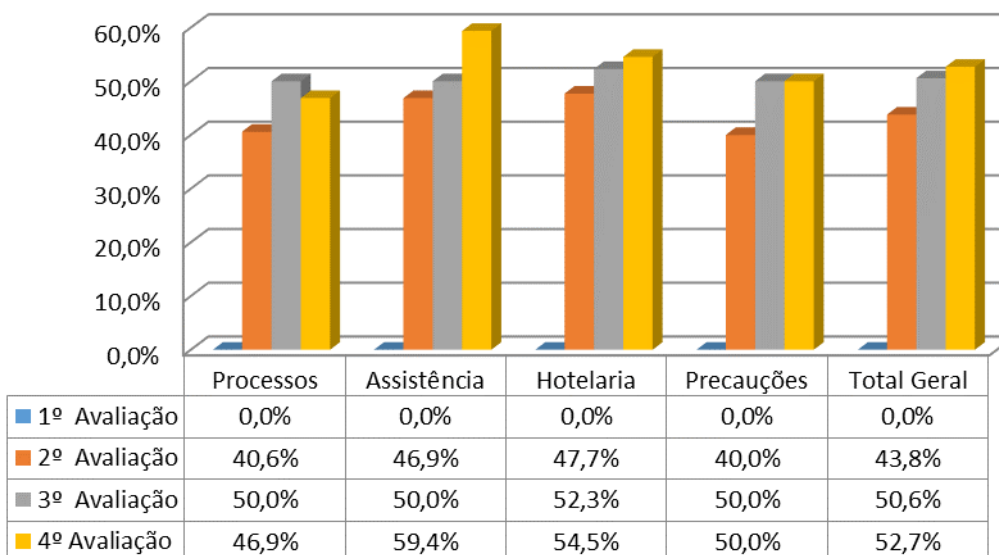
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL- 2014

Gráfico 4: Percentual de avaliação da Unidade de Cuidado Clínico-Cirúrgico (Sala verde 2) realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



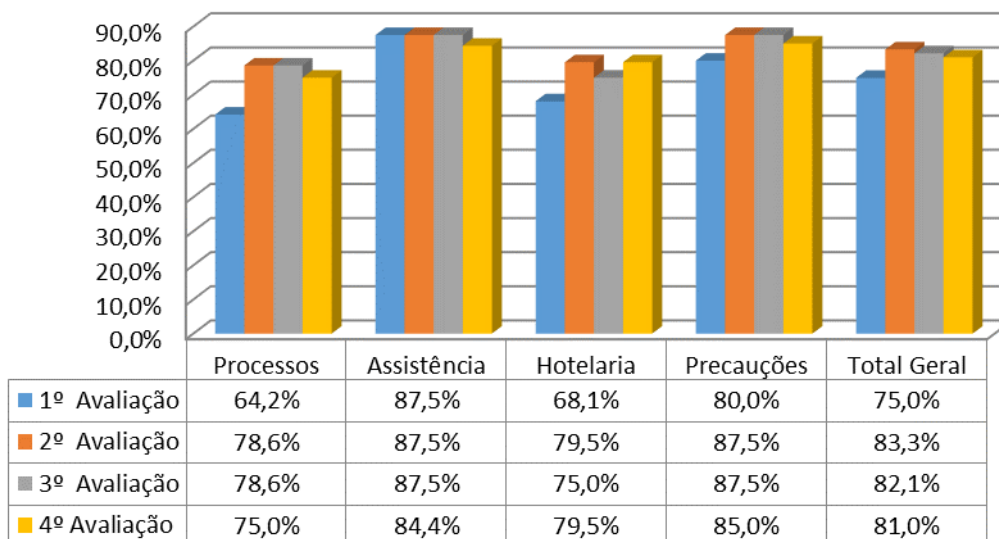
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 5: Percentual de avaliação da Sala de Medicação (sala verde 3) realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



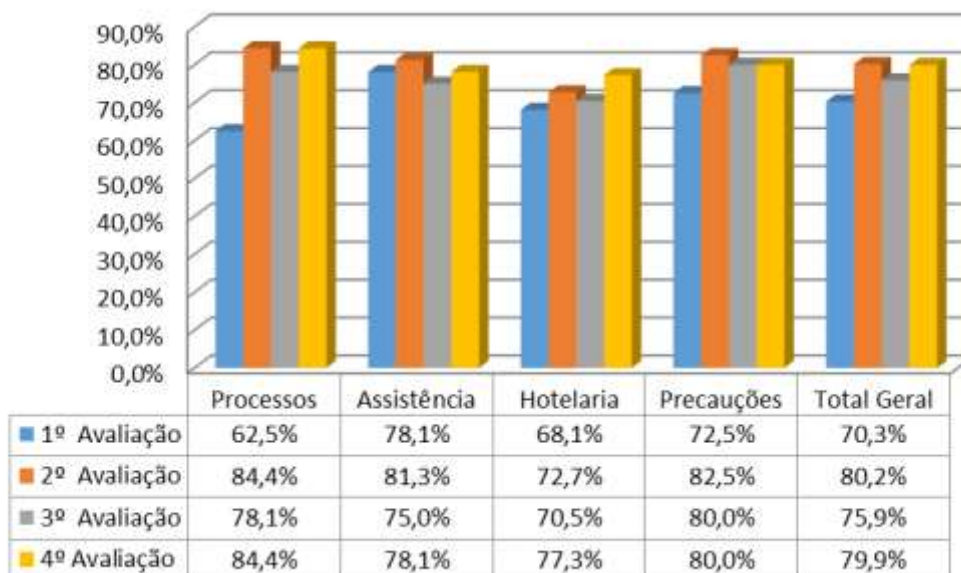
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 6: Percentual de avaliação da Emergência Pediátrica realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



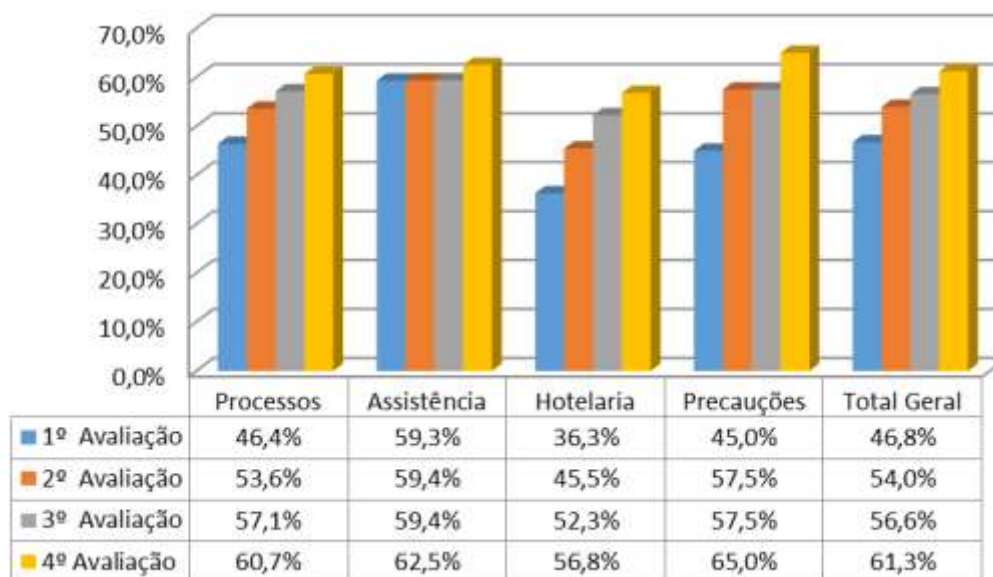
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 7: Percentual de avaliação do Centro de Tratamento Intensivo realizado Serviço de Hotelaria HEAL



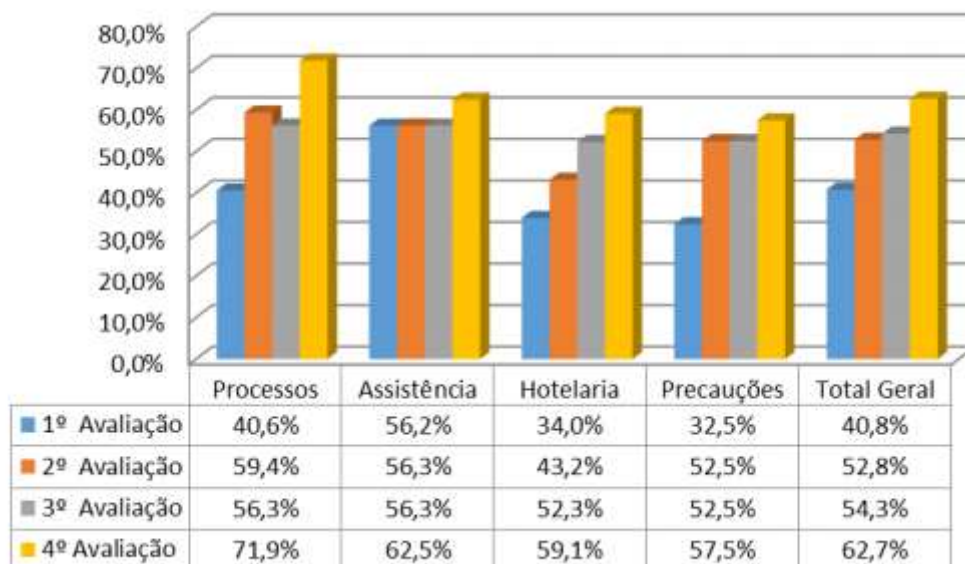
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 8: Percentual de avaliação da Clínica Médica de Homens realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



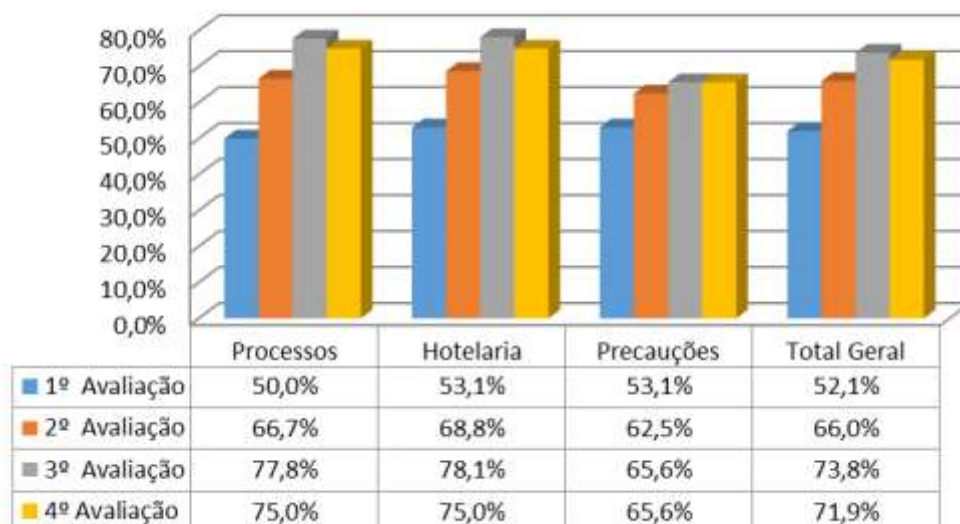
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 9: Percentual de avaliação da Clínica Médica de Mulheres realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



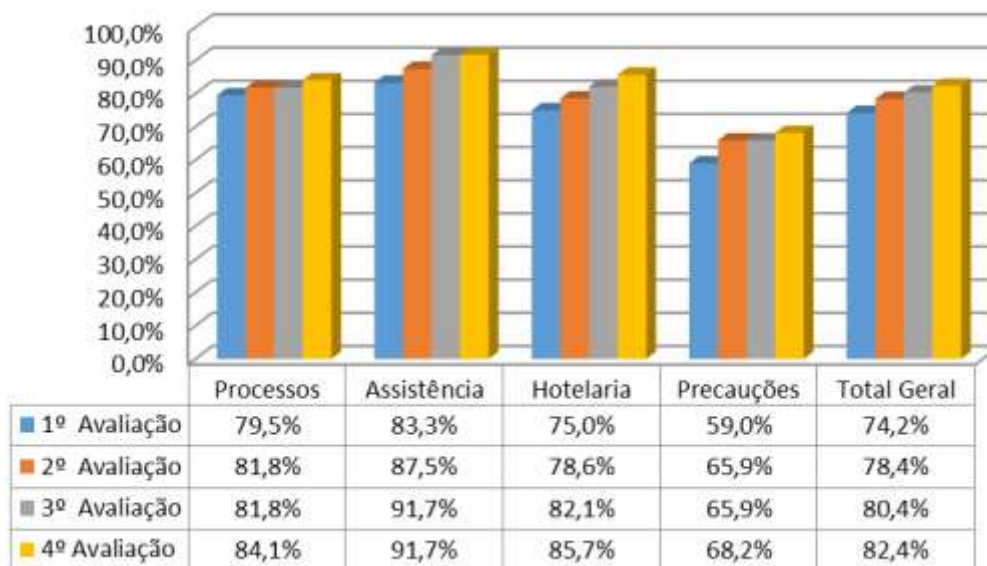
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 10: Percentual de avaliação do Central de Material e Esterilização realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



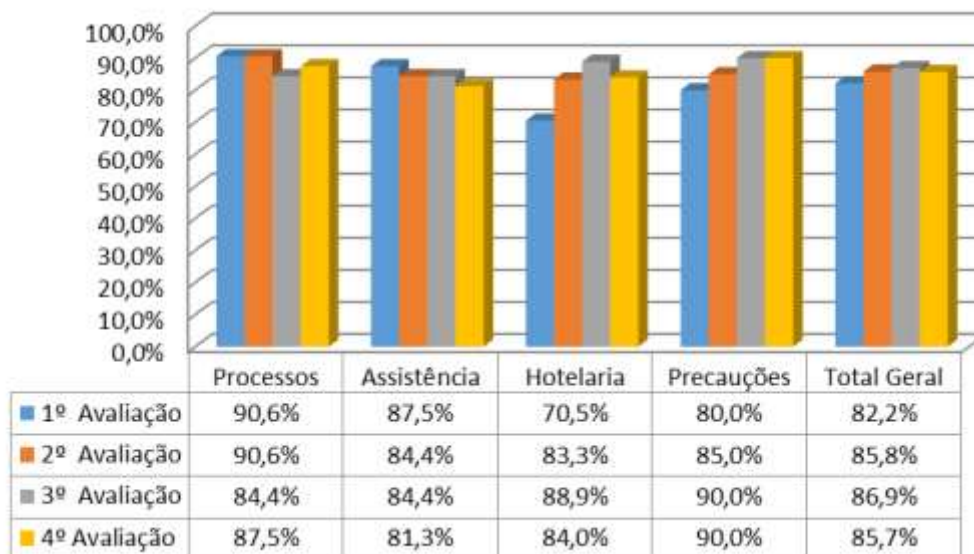
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 11: Percentual de avaliação do Centro Cirúrgico realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



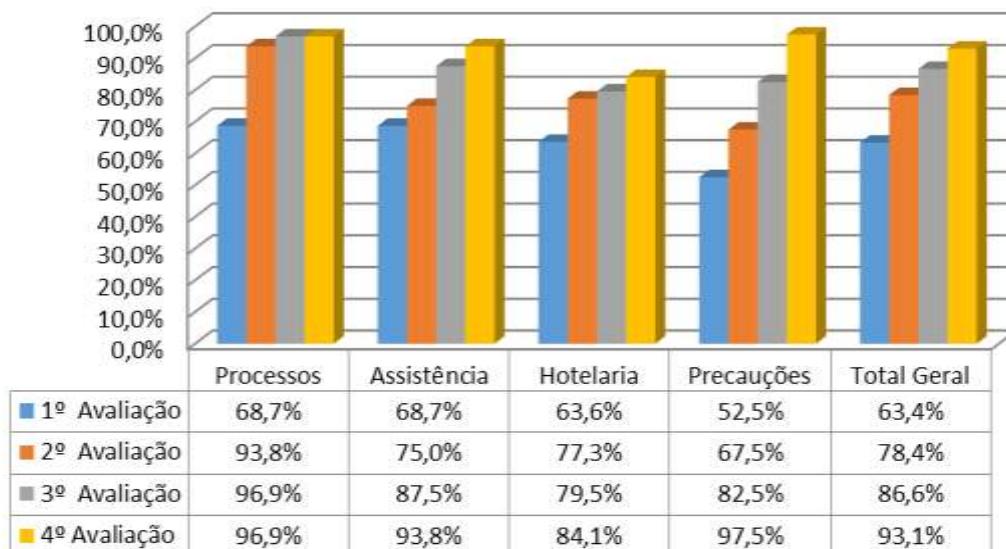
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 12: Percentual de avaliação da Unidade de Pós Operatório realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



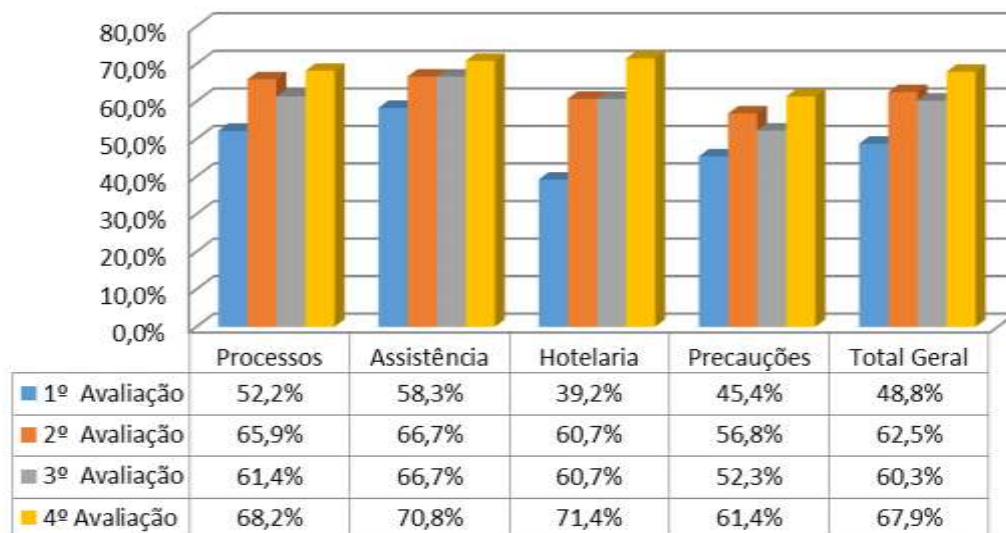
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 13: Percentual de avaliação da Maternidade realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



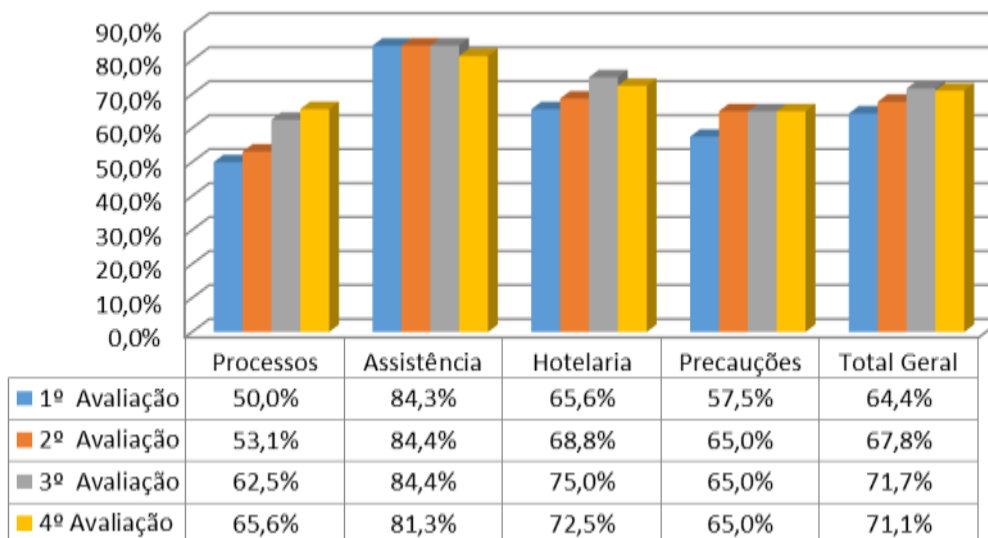
Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico 14: Percentual de avaliação do Centro Obstétrico realizado pelo Serviço de Hotelaria HEAL



Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

Gráfico15: Percentual de avaliação da Unidade Intensiva Neonatal realizado Serviço de Hotelaria HEAL



Fonte: Planilha própria do Serviço de Hotelaria HEAL-2014

De acordo com o resultado apresentado, observa-se que alguns setores precisam implementar mudanças nos padrões em não conformidade com os quesitos avaliados nos campos de Processo, Assistência, Hotelaria e Precauções.

Ações Corretivas

1. Em relação aos padrões analisados no item “Processos”, podemos destacar:
 - Cobrar a apresentação dos funcionários quanto ao uso do uniforme e identificação com o crachá.
 - Estabelecer a divisão de tarefas diárias contemplando o cuidado integral.
 - Manter as informações de forma organizada e sem avisos fixados nas paredes.
 - Estabelecer um controle efetivo de sobras de medicamentos.
 - Organizar e controlar o estoque de material no setor.

- Manter o controle adequado do carro de emergência e dos psicotrópicos.
 - Realizar um planejamento mensal de reuniões com os funcionários
2. Em relação aos padrões analisados no item “Assistência”, podemos destacar:
- Implementar a SAE (Sistematização da Assistência de enfermagem) aos pacientes mais graves.
 - Incentivar a visita Multidisciplinar.
 - Constituir protocolos com medidas preventivas para Ulcera por pressão, flebite e Risco de queda.
 - Exigir que o Funcionário assuma a assistência integral: banho, curativos simples, sinais vitais, medicações, dietas, encaminhamentos para exames, manutenção e troca dos sistemas com datas e as devidas anotações de enfermagem.
 - Estabelecer que a Passagem de plantão seja realizada leito a leito e com informações importantes como: intercorrências com clientes, encaminhamentos, altas, transferências, medicações administradas/atrasadas, exames realizados, relatos pessoais e com a representação de Enfermeiros e Técnicos.
 - Estabelecer que as anotações de enfermagem sejam feitas por ordem de ocorrência dos eventos e ter informações bem fundamentadas. Com letra legível, nome e número de COREN de quem realizou tal anotação.
 - Supervisionar o preparo de medicação de acordo com as normas técnicas.
3. Em relação aos padrões analisados no item “Hotelaria”, podemos destacar:
- Melhorar a apresentação da refeição, a variedade dos produtos, e a qualidade das refeições.
 - Verificar se o setor está limpo e organizado em relação a Unidade do paciente; Posto de Enfermagem; DML e salas de utilidades.

- Adequar o DML e salas de utilidades de acordo com as normas vigentes.
 - Estabelecer o controle de quantidade de materiais, equipamentos e imobiliários.
 - Supervisionar como o setor segrega e acondiciona os resíduos.
 - Acondicionar roupa limpa de forma adequada;
 - Garantir a desinfecção das comadres e patinhos;
 - Manter Dispensador de sabão e de Papel toalha disponível em condições de uso.
 - Estabelecer a rotina de higienização dos dispensadores (data, nome de quem realizou).
4. Em relação aos padrões analisados no item “CCIH”, podemos destacar:
- Cobrar a data de validade registrada nas almotolias e soros de acordo com abertura.
 - Garantir a utilização de materiais respiratórios com segurança de processamento e data de troca.
 - Manter a rotina de troca de punção venosa, buretas e equips, de acordo com as Normas da CCIH.
 - Orientar o uso de luvas de procedimento de forma adequado;
 - Treinar a equipe quanto a técnica de higienização das mãos.
 - Garantir que as precauções sejam realizadas de acordo com as Normas e rotinas da CCIH;
 - Cumprir a Norma da CCIH em relação ao Posto de Enfermagem;
 - Realizar o controle de material esterilizado.
 - Divulgar o Manual de Normas da CCIH;

AÇÕES PROGRAMADAS PARA O PRÓXIMO PERÍODO

- Articular com a Diretoria da Instituição as mudanças necessárias;

- Realizar novo monitoramento na unidade no mês de agosto de 2014 para verificação de possíveis melhorias;
- Propor mudanças e intermediar os subsídios necessários para que elas ocorram;
- Criar parceria com CCIH para promoção de treinamentos e orientações aos profissionais, e organização dos setores;
- Realizar diariamente visita nas unidades assistenciais com olhar crítico e conversar com os pacientes sobre o tratamento que estão recebendo;
- Conhecer o conteúdo dos contratos da nutrição, manutenção predial e de equipamentos, lavanderia/rouparia, serviço de Higiene e administrativo.

5.2. ÁREA MÉDICA

Anestesiologia

Simultaneamente, ocorreu a extinção do vínculo Cooperativa no dia 26/05/2014, e a relotação dos profissionais fundacionistas, que laboraram até dia 31/05/2014, e bombeiros militares, relotados na primeira quinzena do mês corrente, obrigando-nos a pagar mão de obra em caráter emergencial por regime de RPA, nas especialidades de Anestesiologia, Obstetrícia, Neonatologia, Terapia Intensiva, Neurocirurgia, Clínica médica e Cirurgia Geral já que não havia tempo hábil pra contratação desses profissionais por outro regime de modo a não causar desassistência à população da região.

Com a normalização do serviço de anestesiologia, expusemos nossas deficiências nas áreas desprovidas de profissionais médicos como o serviço de ortopedia e neurocirurgia, com impacto direto na lotação hospitalar, já que não havia profissionais suficientes para conduzir as cirurgias eletivas.

Segue abaixo o quantitativo de profissionais contratados nesse mês:

Especialidades	Quantitativo
Anestesiologia	28
Obstetrícia	5
Neonatologia	4
Clínica Médica	2
Cirurgia Geral	2
Total	40

Informamos também, a estatística de procedimentos anestésiológicos:

Mês	Urgências	Eletivas	Total
Janeiro	77	19	96
Fevereiro	63	32	95
Março	84	29	113
Abril	92	35	127
Maior	78	51	125

5.3. ÁREA MULTIPROFISSIONAL

O serviço multiprofissional é composto por três áreas: FISIOTERAPIA, FONOAUDIOLOGIA E TERAPIA OCUPACIONAL. Essa área possui um

coordenador em comum para o serviço, porém, cada área possui seu responsável técnico, conforme a seguinte distribuição:

RESPONSÁVEIS TÉCNICAS DA ÁREA DE FISIOTERAPIA

Ana Luiza (CTI adulto, UCI, ICSI e UPO) - ESTATUTÁRIA

Juliana do Valle (Complexo neonatal) - CLT

Natália Vasconcelos (Enfermarias +UCFM) - CLT

RESPONSÁVEL TÉCNICA DA ÁREA FONOAUDIOLOGIA.

Andréia Bittencourt (todos os setores) - ESTATUTÁRIA

RESPONSÁVEL TÉCNICA DA ÁREA TERAPIA OCUPACIONAL.

Adriana Fiuza (todos os setores) – ESTATUTÁRIA

O serviço multiprofissional presta atendimento aos seguintes setores:

Centro de Terapia Intensivo Adulto (CTI Adulto);

Unidade de Cuidados Intensivo (UCI)- SALA VERMELHA;

Emergência Pediátrica;

Unidade de Cuidados Semi Intensivo (UCSI) –SALA AMARELA;

Unidade Pós Operatória (UPO);

Enfermarias (1º Andar);

Unidade de Cuidados Femininos e Masculinos (UCFM); SALA VERDE

Complexo Neonatal.

A coordenação do serviço multiprofissional fica localizada no sétimo andar em sala compartilhada com a coordenação psicossocial. A mesma é composta de mobiliários antigos, não ergométricos com apenas 01 computador para todo o serviço multiprofissional. A mesma não possui ramal telefônico.

RECURSOS HUMANOS

FISIOTERAPIA

FISIOTERAPEUTAS	QUANTITATIVO TOTAL
Responsáveis técnicas	3 (2 ISG e 1 Estatutária)
Plantonistas	36 (28 ISG e 8 estatutários)
TOTAL	39

FONOAUDIOLOGIA

FONOAUDIOLOGIA	QUANTITATIVO TOTAL
Responsáveis técnicas	1 (Estatutária)
Plantonistas	11 (6 ISG e 5 estatutário)
TOTAL	12

TERAPIA OCUPACIONAL

TERAPEUTA OCUPACIONAL	QUANTITATIVO TOTAL
Responsáveis técnicas	1 (Estatutário)
Plantonistas	2 (Estatutário)
TOTAL	3

EQUIPAMENTOS

FISIOTERAPIA

MATERIAL	QUANTITATIVO
VENTILADORES ADULTO	40 (Servo s)
Ventiladores Neonatais Pediátricos	1 (Bennett) 3 (Inter 3)
Ventilador Transp Oxy log	1
BIPAP	0

MATERIAL	QUANTITATIVO	MATERIAL	QUANTITATIVO
Peak Flow	3	Cadeiras do leito	2
Voldyner Adulto	0	Cicloergômetro	0
Voldyne PED	5 PED	Andador	1 mal funcionamento
Respiron Adul	0	Muletas	0
Respiron Ped	0	Prancha Ortostatica	0
Fluter	0	Bola Suíça	0

MATERIAL	QUANTITATIVO
Cadeira de Rodas	0
Tens	1
Thereshold	0
Theraband	0
Triângulo posicionamento	0

TERAPIA OCUPACIONAL

MATERIAL	QUANTITATIVO
Mesa plano Horizontal/Inclinado	0
Material para confecções Orteses	0
Sala de material	1 (7º ANDAR)
Mesas e cadeiras na varanda	0
Boia Escara	0

FONOAUDIOLOGIA

MATERIAL	QUANTITATIVO
Aparelho de emissões Ortostática (Teste Orelhinha)	0
Cadeira de Amamentação	2

INDICADORES

Os indicadores serão elaborados a partir da reformulação do serviço multiprofissional que se dará após o processo seletivo.

ATIVIDADES REALIZADAS NO MÊS

- Participação da reunião do setor de Recursos humanos, direção e coordenações, em 05/05/2014 ,onde foi passado o processo de implementação dos recursos humanos com a entrada do ISG no hospital. Foi falado sobre o

processo seletivo, informações gerais de RH, termo de anuência e processo contratação de funcionários.

- A Coordenação Multiprofissional foi oficializada no dia 06/05/2014.
- Participação da reunião do setor de Recursos humanos com as Coordenações, onde foi passado informações sobre assinatura de cartão de ponto, documentação para admissão, data para admissão pelo contrato CLT.
- Admissão de funcionários contratados em regime de cooperativa para regime de CLT, após assinatura de termo de anuência.
- Treinamento dos funcionários para o processo admissional em regime CLT.
- Admissão de funcionários contratados em regime de cooperativa para regime de CLT em 11/05/2014.
- Reformulação da escala para melhor atendimento as necessidades do hospital.
- Participação de reunião de apresentação do ISG e definição dos cargos.
- Nomeação dos cargos de responsabilidades técnicas dos setores ou áreas do Serviço Multiprofissional.
- Ambientação dos setores e levantamento do quadro funcional das Áreas de Fonoaudiologia e Terapia.
- Aquisição da Sala Multiprofissional em conjunto com os serviços multiprofissional, assim como adaptação do ambiente com mobiliários e computador já existentes na unidade.
- Organização dos setores das áreas de Fonoaudiologia e Terapia Ocupacional (Pastas de escalas, livro de passagem de plantão, livro de ordens e ocorrências). OBS: A área de Fisioterapia já existia esta organização.

- A coordenação Multiprofissional realizou reuniões e treinamentos com as responsáveis técnicas de Fisioterapia e Terapia Ocupacional divulgando o treinamento recebido pelo RH do ISG.
- Reunião das responsáveis técnicas dos setores de Fisioterapia para divulgação e implementação das ações do ISG no HEAL.
- Reunião com a coordenação do Faturamento para melhoramento dos processos.
- Participação na elaboração do processo seletivo (definição das ações por cargos).

AÇÕES PROGRAMADAS PARA O PRÓXIMO PERÍODO

- Elaboração de fluxos, rotinas e protocolos;
- Elaboração da nova folha de estatística;
- Elaboração das Escalas para as áreas;
- Elaboração das Estatísticas dos setores.

5.4. ÁREA PSICOSSOCIAL

A área psicossocial é composta por profissionais de psicologia e serviço social visando a melhoria das condutas para a tenção psicossocial do indivíduo internado e sua família. Essa unidade possui: uma sala para serviço social, porém com espaço inadequado para atendimento ao usuário; uma sala para o Serviço de Atendimento Familiar (SAF) que também possui espaço físico inadequado não comportando os profissionais e familiares; uma sala de

coordenação que é compartilhada com a coordenação multiprofissional. Não existe no momento uma sala para atendimento da psicologia. A resolução dessas situações aguardam possibilidades de realização de obras/reformas/ajustes após a gestão do ISG tornar-se integral.

RECURSOS HUMANOS

Atualmente o quadro funcional do Psicossocial é composto por:

- ✓ 01 Coordenador Psicossocial - ISG;
- ✓ 05 Psicólogos - ISG
- ✓ 12 Assistentes Sociais – ISG
- ✓ 03 Psicólogas – Estatutárias
- ✓ 15 Assistentes Sociais – Estatutárias
- ✓ 01 Agente Administrativa – Estatutária
- ✓ 01 Auxiliar Administrativa – Terceirizada

PROCESSOS

Os procedimentos operacionais padrões estão em fase de elaboração pelos serviços de psicologia e serviço social. Os fluxos e rotinas já existentes estão sendo revisados e aprimorados para atender melhor a demanda da unidade.

INDICADORES

O serviço de psicossocial não tem indicadores implementados e não havia metodologia instituída previamente. Atualmente estamos em busca de ferramenta que norteie a implementação efetiva dos indicadores. Para no período próximo possamos ter dados fidedignos.

ATIVIDADES REALIZADAS NO MÊS

- Levantamento do quadro funcional, para a realização do cálculo de dimensionamento, para adequação da necessidade da instituição.
- Participação Nas reuniões com o setor de Recursos Humanos, no processo de contratação dos diversos vínculos da unidade. (cooperativa e fundação).
- Participação na elaboração do edital de contratação, no segmento de atribuição dos psicólogos e assistentes sociais (seleção pública).
- Reunião semanal com Direção Ampliada, divulgação das diretrizes do Instituto Sócrates Guanaes.
- Implantação do livro de ordens e ocorrência do serviço de psicologia.
- Implantação de novo modelo de estatísticas diárias.
- Atuação junto à equipe do SAF e serviço social.
- Participação das reuniões do GT da humanização.

AÇÕES PROGRAMADAS PARA O PRÓXIMO PERÍODO

- Programar reunião com a coordenação de atendimento, para fluxo de informação.
- Reunião com equipe de trabalho para organização de condutas.
- Atuar em conjunto com as equipes do SAF, e serviço social.
- Pactuar com as 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.

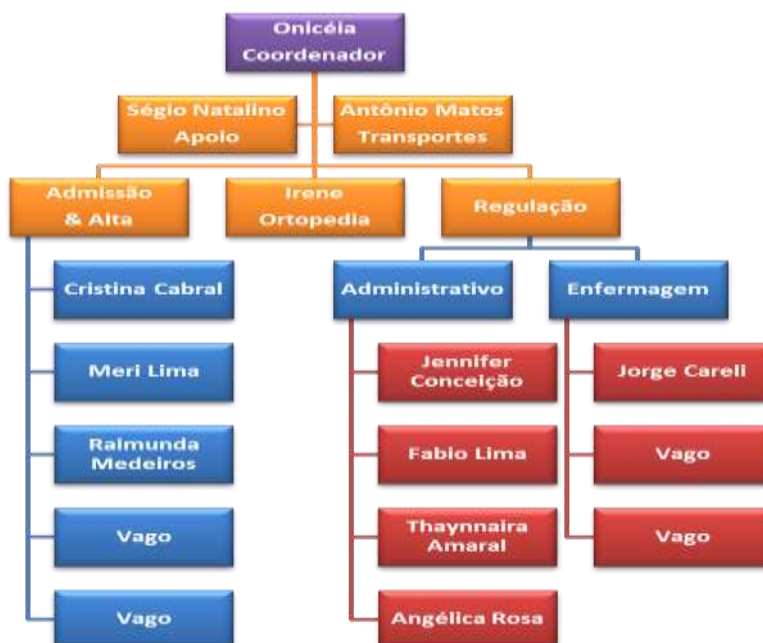
- Elaborar rotinas do serviço psicossocial.

5.5. 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 HumanizaSUS (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;
- ✓ Definição junto a gestão local do dimensionamento de RH para o setor;
- ✓ Realização de Diagnóstico Situacional do setor.

INDICADORES

MÊS	ATENDIMENTOS								
	Acolhimento	Orientados	Registrados	Classificados	Azul (Obstetria)	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
MAI	742	0	4248	3.338	143	875	2.184	136	910

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
MAI	702	634	52	41	66	19	47	371	418

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;

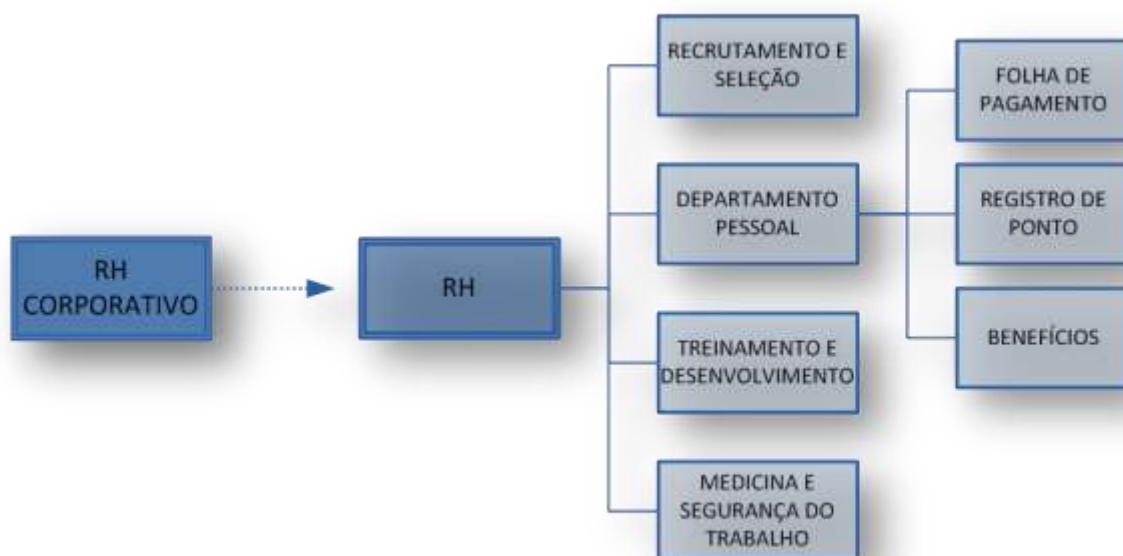
na implementação da prática de avaliação de desempenho a fim de basear e fortalecer o desenvolvimento profissional;

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.

Em reunião realizada com representantes da SES/RJ no dia 08 de maio, tivemos algumas definições:

Informar aos atuais estatutários lotados no HEAL que quem tiver interesse em ser contratado como celetistas pelo ISG deve retirar sua matrícula da unidade;

Os estatutários que não tiverem interesse em ter vínculo celetista com o ISG poderão permanecer na unidade aguardando o posicionamento da SES;

O ISG deve realizar pesquisa a fim de identificar quais servidores tem interesse em permanecer com o vínculo na unidade. Aqueles que não possuírem interesse, ou que o ISG não possuir interesse em manter, devem ser devolvidos à SES mediante lista de devolução.

No decorrer do mês identificamos que alguns colaboradores possuem duplo vínculo no HEAL:

Estatutário + Cooperativa;

Estatutário + Fundação Saúde;

Fundação Saúde + Cooperativa.

Na mesma reunião do dia 08 de maio ficou definido:

Nos casos de duplo vínculo Estatutário + Cooperativa: Contratar o colaborador com vínculo na cooperativa como celetista e manter o vínculo estatutário. À medida que ocorra o início das contratações do processo seletivo externo, optar por um vínculo apenas;

Nos casos de duplo vínculo Estatutário + Fundação Saúde: Como Fundação Saúde vai ser retirado pela SES a partir do início de junho, teremos que manter esse colaborador apenas com o vínculo estatutário e contratar emergencialmente algum celetista para cobrir a vaga (contrato de prazo determinado com passagem pelo processo seletivo externo);

Nos casos de duplo vínculo Fundação Saúde + Cooperativa: Idem à situação anterior. Contratar como celetista o vínculo da cooperativa e contratar emergencialmente algum celetista para cobrir a outra vaga (contrato de prazo

determinado com passagem pelo processo seletivo externo), e aguardar a retirada dos fundacionistas pela SES.

Ainda na reunião do dia 08 de maio foram tratadas as seguintes questões:

Sobre Auxiliares de Enfermagem: Aquele que possuir formação de Técnico de Enfermagem poderá ser contratado como celetista caso retire o seu vínculo estatutário do HEAL, conforme dimensionamento. Aqueles que não possuírem curso de técnico não poderão ser contratados, nem mesmo com a retirada do vínculo, e poderão permanecer no HEAL com o vínculo estatutário até a definição da SES.

Sobre contratação emergencial de profissionais que não façam parte do quadro do HEAL no momento da entrada da os: Faremos contratações emergenciais externas através de contrato de prazo determinado e deixar estabelecido que esse profissional só seja efetivado após aprovação no processo seletivo externo.

ATIVIDADES REALIZADAS NO PERÍODO

AÇÃO	STATUS
Identificação das lideranças	As lideranças assistenciais e administrativas foram identificadas no decorrer do mês de maio
Reuniões de alinhamento com lideranças	Realizadas reuniões de alinhamento com as lideranças com apresentação do ISG e o planejamento das atividades do RH e informativo sobre aplicação do Termo de Anuência
Aplicação de Termo de Anuência aos Cooperados	O Termo de Anuência aplicado aos Cooperados

Iniciar Processo Seletivo Público

Processo Seletivo Público iniciado

Contratar todos os colaboradores que possuíam vínculo com a cooperativa

Contratados

Iniciar o processo de aplicação do Termo de Anuência e contratação dos colaboradores que possuem vínculo com a Fundação Saúde

Após orientação da SES sobre a retirada da Fundação a partir de junho, iniciamos a aplicação do Termo de Anuência aos Fundacionistas

Revisão e aprovação dos perfis das vagas para divulgação de Edital do processo seletivo externo

Revisados e aprovados os perfis das vagas com as lideranças locais identificadas

Contratação de empresa para condução do Processo Seletivo Externo sob a gestão do RH Corporativo

Seres RH contratada

Locação de local para a realização do processo seletivo externo

Locada a FAMATh – Faculdades Integradas Maria Thereza

Elaborar e aprovar edital 001/2014

Edital elaborado e aprovado

Iniciar processo seletivo externo

Processo Seletivo Externo iniciado. Edital divulgado em 20/05/2014. Inscrições realizadas no período de 26 a 30/05/2014.

Prosseguir com as contratações conforme demanda

Contratações dos antigos colaboradores da cooperativa e da fundação, bem como contratações emergenciais devido ao déficit gerado por conta de duplo vínculo ou por conta de não interesse na contratação celetista

As reuniões com as lideranças foram conduzidas com a utilização do seguinte material:

Estratégia de Recursos Humanos – Implantação HEAL

RH Corporativo ISG

Cópia controlada. Proibida a reprodução.

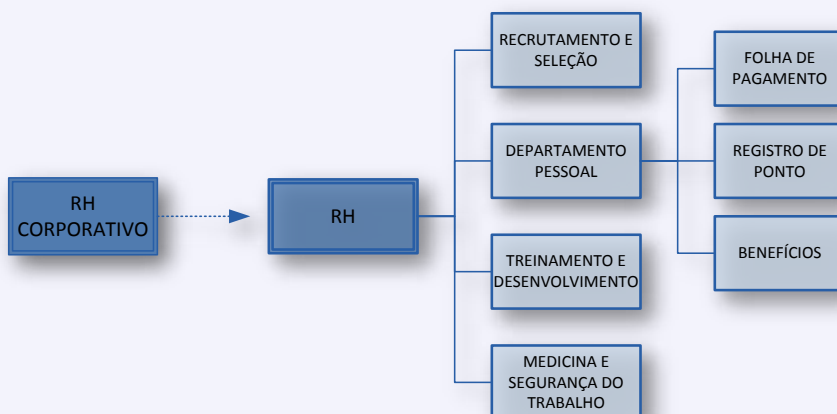
Proposta do RH

Atuar em conjunto com os demais setores da instituição, disponibilizando informações e serviços, visando sempre a melhoria dos processos e a satisfação do colaborador.

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.

Cópia controlada. Proibida a reprodução.

ESTRUTURA DO RH



Cópia controlada. Proibida a reprodução.

Papel do RH

Orientar gestores para que cumpram o papel de gestão de seu pessoal, 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.

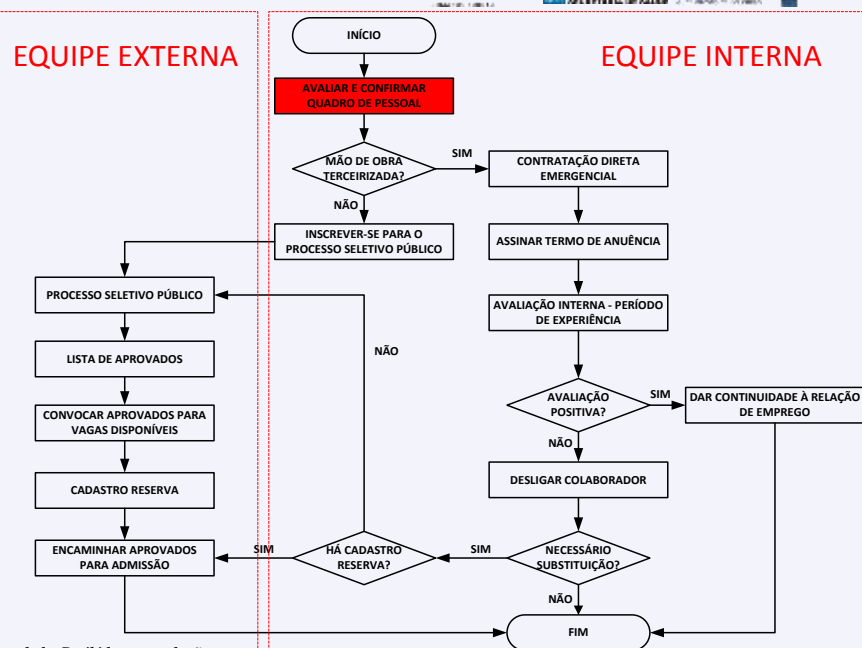


Papel dos gestores

Atuar como verdadeiros gestores de sua gente, desde a definição de necessidades até a demissão. Criar clima de trabalho estimulante e desenvolver espírito de equipe para alcançar os objetivos estratégicos e operacionais estabelecidos.

Cópia controlada. Proibida a reprodução.

Recursos Humanos: Fluxo de contratação



Cópia controlada. Proibida a reprodução.

CENÁRIO

✓ CONTRATAÇÕES:

- Profissionais Terceirizados: Início pela Cooperativa, Fundação Saúde. Demais vínculos após posicionamento da SES;
- Emergenciais Diretas ↔ Processo Seletivo.

✓ SERVIDORES

- Orientação inicial - Aguardando posicionamento SES;

✓ SELEÇÃO PÚBLICA:

- Atender a demanda de vagas e formar cadastro reserva.

Cópia controlada. Proibida a reprodução.



DAS CONTRATAÇÕES:

REGIME CLT:

- ✓ Após aplicado o TA – Termo de Anuência e decidida a admissão, as contratações ocorrerão conforme as normas da CLT;
- ✓ Todas as contratações serão realizadas em período de experiência por, no máximo, 90 dias;
- ✓ Serão admitidos todos aqueles que preencherem o perfil pré estabelecido para cada função, bem como conforme o dimensionamento previsto na proposta e **REQUISITOS DE ACESSO**.

Cópia controlada. Proibida a reprodução.

CARGOS E SÁLIARIOS:

- ✓ Todos os cargos seguirão as exigências dos requisito de acesso de contratação.
 - Nível médio;
 - Técnico;
 - Superior.
- ✓ Os salários são baseados:
 - Lei estadual nº 6.702 de 11/03/2014;
 - Convenções coletivas;
 - Legislação trabalhista.



HORÁRIO DE TRABALHO:

- ✓ A jornada de trabalho será definida conforme cada categoria.
- ✓ A carga horária semanal máxima é de 44h, conforme legislação de trabalhista e convenções coletivas.



REGISTRO DE PONTO

- ✓ O registro de ponto é um comprovante legal do seu comparecimento ao trabalho.

Registre o seu ponto sempre nas seguintes ocasiões:

1. Início do expediente;
2. Saída e retorno de intervalo;
3. Término do expediente.



Quando houver qualquer irregularidade procure sua chefia para que ela regularize a situação junto ao RH.

Cópia controlada. Proibida a reprodução.

BENEFÍCIOS

✓ ALIMENTAÇÃO

Fornecida no refeitório do Hospital, sendo efetuado mensalmente o desconto simbólico de R\$ 1,00.



✓ VALE TRANSPORTE

Fornecido mediante opção, por escrito, do colaborador no momento da admissão. Para quem optar será descontado o valor legal máximo de 6% do salário.



Cópia controlada. Proibida a reprodução.

IDENTIFICAÇÃO:

- ✓ Será disponibilizado para todos os colaboradores o **crachá** de identificação, com foto e dados pessoais.
- ✓ O uso do crachá é obrigatório dentro das dependências da Instituição e deve estar sempre em local visível.

Obs.: Em caso de desligamento, o crachá deverá ser devolvido ao RH da unidade.

PROCESSO DE SELEÇÃO EXTERNO:

- ✓ A demanda de vagas, bem como a formação de cadastro reserva serão conduzidas através de Seleção Pública;
- ✓ O processo de avaliação é composto pelas seguintes etapas:
 - 1) Avaliação curricular comprobatória (títulos e experiência);
 - 2) Avaliação Psicológica;
 - 3) Entrevista por competência.
- ✓ Duração média: 90 dias;
- ✓ Inscrição gratuita.



OBRIGADA!

ATIVIDADES PARA O PRÓXIMO PERÍODO

Prosseguir com o processo seletivo externo;

Prosseguir com contratações emergenciais conforme demanda da assistência a fim de manter o atendimento aos pacientes;

Definir junto à Superintendência Regional e SES a contratação dos colaboradores com vínculo Facility.

NOTAS IMPORTANTES

Importante destacar a dificuldade operacional encontrada no decorrer do mês devido à falta de estrutura adequada para o desenvolvimento das atividades como, por exemplo, ausência de acesso à internet, fator fundamental para o desenvolvimento de qualquer atividade administrativa nos dias atuais.

Esse fato causou diversos atrasos no cadastro dos colaboradores no sistema de folha de pagamento, havendo necessidade do deslocamento da equipe do RH para locais onde contássemos com acesso à internet banda larga.

6.2. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

ATIVIDADES REALIZADAS NO MÊS

Diagnóstico de TIC

Visitação a todos os setores do HEAL com a planta baixa do hospital planta esta um pouco antiga, mas apesar disso a atividade foi de grande valia, identificando todas as necessidades de TIC.

Conversas com todas as lideranças de setores, para formatar melhor o desenvolvimento do relatório de diagnóstico de implantação do projeto de TIC.

Verificação de Infraestrutura com visitação a todos os pontos do HEAL e planilhamento de todas as necessidades do projeto, tais como : sistema WiFi, Servers, Desktops, Impressoras, Impressoras de automação, TV, Totem, Cabeamento Estruturado, Telefonia, CFTV – Câmeras de Segurança, Catracas, Sistemas, entre outros.

Esse diagnóstico irá favorecer ao pleno desenvolvimento do Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação e eu Plano de Contingenciamento.

Alinhamento com a equipe de TIC do HEAL, com a atual coordenadora de TIC, para entendimento do funcionamento da TIC HEAL em todos os aspectos técnicos. Atualmente todos os colaboradores são funcionários da empresa Eco Sistemas, com contrato gerenciado pela SES/RJ. Essa equipe é composta de 01 coordenador, 01 analista de suporte, 2 técnicos plantão diurno e 2 técnicos plantão noturno, com a escala de 12/36h.

Recrutamento e Seleção

Foi iniciado o processo de recrutamento e seleção pública, incluindo os cargos para área de Tecnologia da Informação. A equipe de TIC ISG/HEAL será composta por: 01 Coordenador, 02 Analistas e 05 Técnicos. Demanda já alinhada com Diretoria Administrativa e RH, conforme projeto enviado a SES.

Link de internet

Foi assinado o contrato com a Embratel no dia 29/04/2014 para instalação de link de internet para o hospital. Esse processo de instalação geralmente leva em torno de 45 dias.

AÇÕES PROGRAMADAS PARA O PRÓXIMO PERÍODO

- Apresentar Plano Diretor de Tecnologia da Informação para o HEAL para análise pela Superintendência do ISG.
- Implantar sistema de webmail do ISG para os colaboradores do HEAL.

6.3. FATURAMENTO

RECURSOS HUMANOS

Constatações

Implantação administrativa do ISG, sendo realizadas pela Direção Geral, novas reuniões com as chefias imediatas para conhecimento dos parâmetros e diretriz a serem executadas.

Não houve alteração no quadro de funcionários do setor.

Ações Corretivas

Adequação dos profissionais, melhoria da qualidade e foco na atuação das atividades desenvolvidas.

Alterações no quadro de funcionários, fornecimento em caráter de urgência de mão de obra qualificada para o serviço de Apoio Técnico e assessoria à Chefia Imediata.

Definição de função e atribuição de tarefas da equipe dentro do perfil da nova gestão, buscando alcançar dimensionamento ideal.

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

PROCESSOS

Constatações

Perpetrando de forma gradativa o estabelecimento de fluxos e rotinas no setor.

Permanece o sistema anteriormente 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.

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

Implantação de sistema mais eficiente.

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.

CNES

Constatação

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

Falta de abastecimento de dados oriundos do Setor de Recursos Humanos, concernente ao envio de fichas cadastrais para modificações indispensáveis para operacionalização do faturamento, bem como, atualização dos profissionais admitidos e/ou desligados recentemente dos vínculos praticados neste período.

Permanecemos com a 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.

Envio do formulário de Cadastro ao Setor de Faturamento, a fim de municiar de informações atuais, de acordo com a realidade da unidade.

Agilidade na regulação de informações do Nível Central.

APRESENTAÇÃO AIH

Constatação

Permanecendo a mesma 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.

Estruturação do fluxo realizado pela secretaria de clínica para organização de prontuários.

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.

6.4. 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,

HOSPITAL ESTADUAL AZEVEDO LIMA

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

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

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.

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.

ATIVIDADES REALIZADAS NO MÊS

REUNIÃO DE APRESENTAÇÃO

Iniciamos as atividades com reunião com todos os coordenadores do hospital (técnicos, médicos e administrativos) apresentando o Instituto Sócrates Guanaes com toda sua filosofia e expertise, apresentando as novas lideranças que iriam assumir a gestão nos cargos de Diretor Geral, Diretor Administrativo-Financeiro, Gerente Operacional e Gerente Administrativo Financeiro, além de mostrar as metas necessárias para o contrato e a filosofia e orientações de Recursos Humanos. A Gerência Administrativa participou ativamente nessa atividade, colaborando para a confecção do material a ser exposto, e realizando uma parte da apresentação.

CONTRATAÇÃO DA EQUIPE ADMINISTRATIVA

Conforme Processo Público de Seleção Nº 01/2014, iniciou-se o processo seletivo externo com avaliação de documentação, respeitando-se as fases contidas no edital do processo público. Também iniciou a observação dos colaboradores administrativos terceirizados lotados na unidade contratados pela empresa Facility, para avaliar o interesse em serem contratados pelo ISG.

Após esse procedimento, os gestores realizaram a busca ativa de profissionais para compor suas equipes de administrativas, tendo como base o quantitativo de profissionais por unidade, o formato de trabalho (diarista ou plantonista) e

que somente poderiam ser contratados profissionais que estavam no quadro da Átório, pois essa contratação em caráter emergencial apenas poderia ser realizada desta forma, segundo orientações da SES e Jurídico/ISG.

REESTRUTUAÇÃO DO DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL

Foi realizada análise de quantitativo de profissionais ligados a Gerência Administrativa durante esse mês, sendo observado que alguns dimensionamentos colocados no projeto não condiziam com a realidade encontrada na unidade. Portanto, esses novos dimensionamentos foram mostrados, com suas respectivas argumentações a Diretoria Administrativo Financeira e a Diretoria Geral para aprovação.

7. ACOMPANHAMENTO DE METAS

INDICADORES DE PRODUÇÃO			
Indicadores 2014	Memória de Cálculo	Unidade de Medida	Indicadores encontrados
			MAIO
Saída Clínica de Adulto	-	Unidade	140
Saídas Obstétricas	-	Unidade	344
Saídas Ortopédicas	-	Unidade	87
Outras Saídas Cirúrgicas	-	Unidade	97
Ultrassonografia	-	Unidade	648
Tomografia Computadorizada	-	Unidade	2.033
INDICADORES DE DESEMPENHO			
Indicadores 2014	Memória de Cálculo	Unidade de Medida	Indicadores encontrados
			MAIO
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	5,5
Taxa de Cesárea	(Nº de cesáreas/Total de partos) x 100	Percentual	45,34
Taxa de mortalidade neonatal precoce dos nascidos na Unidade	(Nº de óbitos neonatal precoce/ Total de nascidos vivos na unidade) x 1000	Por 1000	7,66
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	1%
Taxa de suspensão de cirurgias	(Total de suspensões/Total de cirurgias) x 100	Percentual	16,8
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	44,5%

Observa-se o não cumprimento dos indicadores nesse mês pelas seguintes questões:

Os indicadores não cumpridos nesse mês, de modo geral, se deve a questões ligadas a gestão compartilhada ISG e SES/RJ. O ISG apenas iniciou os trabalhos de contratação de recursos humanos, que possui um tempo natural para sua realização, treinamento e maturação, e não pôde iniciar processo de gestão nas áreas de suprimentos, o que acarretou em vários momentos falta de materiais na unidade. Além disso, não pôde gerir, até o momento, os serviços contratados fator isso que dificultou os fluxos da unidade, além de não poder realizar investimentos em equipamentos e melhorias na unidade que viabilizassem o alcance das metas. Porém, vale ressaltar, que ainda assim conseguindo melhorar um pouco o número de saídas da unidade em relação a situação antes da chegada do ISG. Em relação às tomografias, também vale ressaltar que as mesmas possuem seu agendamento eletivo realizado pela Rio Imagem não ficando de posse da própria unidade sua realização, o que pode reduzir um pouco o alcance dessa meta.

Em relação as taxas de mortalidades ajustadas aos índices de gravidade (APACHE e SNAPPE) não há viabilidade de cálculo devido a falta de sistema informatizado para cálculo correto desses índices preditivos. O cálculo manual é considerado falho e, além disso, devido a grande quantidade de leitos de terapia intensiva na unidade e dificuldade de mão de obra administrativa seria inviável a sua realização, portanto, não podendo ser implantado até o momento, pois o serviço de informática, com contrato gerido pela SES/RJ não viabiliza essa ferramenta.

A taxa de infecção hospitalar não é viável para esse tipo de unidade hospitalar devido a sua alta complexidade, com gestantes de alto risco, grande quantitativo de pacientes em cuidados intensivos e politraumatizados, por exemplo. Além disso, problemas contratuais, falta de materiais na unidade e falta de investimentos pode contribuir significativamente para essa taxa.

Em relação a Taxa de Cesária é importante informar que a meta de cesária de 40% estipulada pelo Ministério da Saúde é uma taxa de maternidade geral e não para uma unidade que atende maciçamente gestantes de alto risco e com grande número de partos distórcitos como é o caso do HEAL. Em decorrência da manutenção predial deficitária encontramos hoje somente com uma sala cirúrgica no centro obstétrico operante, sendo que a outra por questões estruturais e materiais encontra-se sem condições de uso.

Os demais indicadores como taxa de profissionais cadastrados no CNES, taxa de glosas e taxa de suspensão de cirurgias sofreram influências diretas das dificuldades de logísticas e contratuais encontradas, conforme relatado, pois dependem de boa operacionalização de sistema de informática, suprimento adequado de materiais para realização de cirurgias, problemas na mudança da equipe de trabalho, dentre outros. Em relação ao CNES estaremos recadastrando todos os profissionais tão logo tenhamos a consistência de vínculos estabelecidos. Em relação a suspensão de cirurgias pode-se afirmar também que os motivos estruturais locais do Centro Cirúrgico limitam a produção cirúrgica havendo a necessidade de investimento para a otimização dos recursos, como por exemplo, falta de estrutura no RPA devido a falta de equipamentos básicos.

8. CONCLUSÃO

No mês de maio o Instituto Sócrates Guanaes continua suas atividades de forma parcial, apenas com autorização para iniciar os processos de organização dos recursos humanos da unidade.

Nesse mês iniciaram-se os 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.

Para o próximo período as ações relativas aos recursos humanos continuam com a efetivação das etapas do processo seletivo propriamente dito.

A gestão compartilhada já vem mostrando graves problemas e dificuldades para o processo de gestão precisando ser resolvido o quanto antes.



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