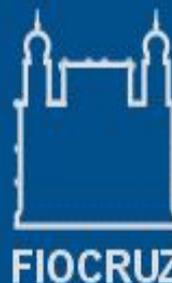




FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ
CENTRO DE PESQUISAS AGGEU MAGALHÃES
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA
Curso de Especialização em Gestão do
Trabalho e Educação na Saúde



MARIA DA CONCEIÇÃO ALVIM JULIÃO
DEISI CRISTINA DE SOUZA BATISTELLA

**PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO
SISTEMA DE INFORMAÇÃO E GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE - SIGRHS NO
HOSPITAL MUNICIPAL DE PORTO SEGURO - BAHIA**

RECIFE

2009

**MARIA DA CONCEIÇÃO ALVIM JULIÃO
DEISI CRISTINA DE SOUZA BATISTELLA**

**PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE INFORMAÇÃO
E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE - SIGRHS NO
HOSPITAL MUNICIPAL DE PORTO SEGURO - BAHIA**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde do Departamento de Saúde Coletiva do Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães da Fundação Oswaldo Cruz, para a obtenção do título de especialista em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde.

Orientadora: Tânia França

RECIFE

2009

**MARIA DA CONCEIÇÃO ALVIM JULIÃO
DEISI CRISTINA DE SOUZA BATISTELLA**

**PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE INFORMAÇÃO
E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE - SIGRHS NO
HOSPITAL MUNICIPAL DE PORTO SEGURO - BAHIA**

Aprovado em: ___/___/_____

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde do Departamento de Saúde Coletiva do Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães da Fundação Oswaldo Cruz, para a obtenção do título de especialista em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde.

BANCA EXAMINADORA

Dra. Tania França (Orientadora)

Observatório de Recursos Humanos em Saúde/IMS/UERJ

Ms. Pedro Benevenuto Junior

Hospital da Santa Casa de Misericórdia de Vitória, ES.

Catálogo na fonte: Biblioteca do Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães

- J94p Julião, Maria da Conceição Alvim.
Processo de implantação do Sistema de Informação e Gestão de Recursos Humanos em Saúde - SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro - Bahia/ Maria da Conceição Alvim Julião, Deisi Cristina de Souza Batistella. — Recife: D. C. S. Batistella, 2009.
40 f.: il.
- Monografia (Especialização em Gestão do Trabalho e Educação na Saúde) – Departamento de Saúde Coletiva, Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz.
Orientadora: Tânia França.
1. Sistemas de Informação Hospitalar. 2. Recursos Humanos em Saúde. 3. Administração de Recursos Humanos em Saúde. I. França, Tânia. II. Título.

CDU 614.2

Henry Bennion Eyring diz que dar presentes de valor envolve três coisas: Sentir o que o outro sente, dar com desprendimento e considerar o sacrifício uma honra.

Sentimos o que os trabalhadores sentiram em muitos momentos, suas inúmeras dificuldades na busca de informações, cujos registros são feitos de forma manual e centralizada.

Demos com desprendimento do nosso tempo e de nossas energias, assim como de nossos amigos e parceiros nesta jornada, para que a informatização através do SIGRHS se torne uma realidade, trazendo todos os benefícios abordados neste trabalho.

Qualquer pessoa próxima de nós sabe do sacrifício que foi levar esta obra adiante em muitos momentos, devido aos obstáculos e circunstâncias, aos quais não vale a pena descrever.

Consideramos este sacrifício uma grande honra, sim, uma enorme honra.

Este trabalho é o nosso presente aos trabalhadores da saúde, a quem nós servimos, amamos, apoiamos, de quem seguramos as mãos e combatemos lado a lado em diversas e desgastantes batalhas. A todos vocês, nossos amigos, companheiros e irmãos.

AGRADECIMENTOS

À Secretaria Municipal de Saúde de Porto Seguro pela oportunidade de desenvolvermos este curso, bem como aos colegas do Hospital Municipal de Porto Seguro.

À Dra. Tânia França pela colaboração e orientação durante o desenvolvimento desta nossa monografia.

Ao Sistema Único de Saúde (SUS), por ser a maior política de inclusão social do Brasil e que dá a cada um de nós, a oportunidade de fazer parte dessa história de justiça social.

E às pessoas que incentivaram nossas pesquisas e deram apoio à conclusão deste trabalho, pela confiança, por seus estímulos permanentes e valiosas sugestões que contribuíram para a superação das nossas dificuldades.

Nosso agradecimento, em tom de oração ao nosso grande Mestre Jesus, por ter iluminado nossas mentes para conclusão de mais esta tarefa.

RESUMO

A presente pesquisa apresenta a experiência das autoras no processo de implantação do Sistema de Informação e Gestão de Recursos Humanos em Saúde (SIGRHS) no Hospital Municipal de Porto Seguro. O estudo teve como objetivo subsidiar a implementação do SIGRHS na Secretaria Municipal de Saúde. A fundamentação teórica foi sustentada por uma revisão bibliográfica e o trabalho de campo descreveu as etapas de implantação do sistema de informação assim como analisou a sua adequação a partir de relatórios nominais e estatísticos emitidos pelo sistema. Como resultado indica-se a implantação do SIGRHS na Secretaria Municipal de Saúde abrangendo todos os trabalhadores do setor saúde.

Palavras-chave: Sistemas de Informação Hospitalar. Recursos Humanos em Saúde. Administração de Recursos Humanos em Saúde.

ABSTRACT

The present research presents the experience of the authors in the process of implantation of the System of Information and Management of Human Resources in Health (SIMHRH) in the Municipal Hospital of Porto Seguro. The study it had as objective to subsidize the implementation of the SIMHRH in the City department of Health. The theoretical recital was supported by a bibliographical revision, and the field work described the stages of implantation of the system of information as well as analyzed its adequacy from nominal and statistical reports emitted by the system. As result it`s indicates the implantation of the SIGRHS in the City department of Health enclosing all the workers of the sector health.

Key-words: Hospital Information Systems. Health Manpower. Health Personnel Management.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 9 |
| 2 REVISÃO DE LITERATURA | 12 |
| 2.1 A informação e a gestão do trabalho no Sistema Único de Saúde (SUS) | 12 |
| 2.2 Fontes de dados e informações sobre recursos humanos em saúde | 15 |
| 3 MATERIAL E MÉTODO | 17 |
| 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO | 18 |
| 4.1 Caracterização do município | 18 |
| 4.2 Rede de serviços de saúde | 19 |
| 4.3 Hospital Municipal de Porto Seguro | 20 |
| 5 A IMPLANTAÇÃO DO SIGRHS NO HOSPITAL MUNICIPAL DE PORTO SEGURO | 21 |
| 5.1 Principais características do Sistema de Informação e Gestão de Recursos Humanos em Saúde (SIGRHS) | 21 |
| 5.2 As etapas de implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro ... | 22 |
| 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 26 |
| REFERÊNCIAS | 29 |
| APÊNDICE | 31 |
| ANEXOS | 33 |

1 INTRODUÇÃO

As diretrizes de reformulação do Sistema de Saúde Brasileiro, consubstanciadas na Constituição Federal de 1988, referiam uma proposta de reforma do Estado, no campo da saúde, com objetivo de implantar uma lógica de administração para o atendimento pronto e eficaz às necessidades dos cidadãos (FRANÇA, 2001).

Desde a sua implantação, um dos aspectos que mais vem sendo debatido é a necessidade do incremento da capacidade gerencial no interior do sistema, para dar resultado e eficiência ao processo de descentralização do sistema de saúde no país.

Para o cumprimento dos dispositivos previstos na Lei Orgânica, com vistas à implantação do SUS, a informação assumiu importância estratégica. A própria lei determinou como competência e atribuição comuns à União, estados e municípios, a organização e coordenação do sistema de informação em saúde (CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE SAÚDE, 2007).

A informação compreendida como ferramenta para a tomada de decisão e produção de conhecimento, impõe a necessidade de reorganização dos serviços de saúde que a produzem e/ou a utilizam. Assim, o município passou a assumir como responsabilidade o exercício das funções de coordenação, articulação, negociação, planejamento, acompanhamento, controle, avaliação e auditoria desses serviços (CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE SAÚDE, 2007).

A partir de 2003, com a criação da Secretaria da Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES), a questão dos dados sobre a força de trabalho em saúde e sua informatização foram considerados um dos temas prioritários para a gestão do Ministério da Saúde. A partir de então foi instituído, o Programa de Estruturação e Qualificação da Gestão do Trabalho e da Educação da Saúde¹ com o objetivo de propor diretrizes organizacionais e oferecer ferramentas, suporte e mecanismos para a organização, modernização e profissionalização da gestão do trabalho e da educação nas Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde (BRASIL, 2006c).

O Programa de Qualificação e Estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação no SUS (ProgeSUS) ressalta que a existência de sistemas de informação está relacionada com a infra-estrutura e a organização do setor de recursos humanos da saúde. No nível federal, os

¹ Conforme Portaria Ministerial nº 2.261 de 29/09/2006, editada pelo Ministério da Saúde

órgãos coletam dados em sistemas compartimentalizados com pouca ou nenhuma articulação. Nos níveis estadual e municipal, mesmo que existam órgãos específicos para a informação, estes geralmente não estão adequados às necessidades de desenvolvimento e de responsabilidade do setor de recursos humanos, além da insuficiência de recursos qualificados, tanto para operação quanto para o desenvolvimento de sistemas de informação para a área de Recursos Humanos (RH) (BRASIL, 2006c).

A falta de padronização para obtenção, tratamento, e disseminação das informações, também são observados. A utilização da informação é indispensável para o processo de tomada de decisões, seja na dimensão técnica, seja na de políticas a serem formuladas e implementadas (BRASIL, 2006d).

Como forma de superar esses obstáculos, um dos componentes do ProgeSUS refere-se a constituição de um Sistema Nacional de Informação que visa a disponibilização pelo Ministério da Saúde (MS), de ferramentas gerenciais para apoiar os gestores de RH na implementação de sistemas de informação para o setor. Por outro lado, esse assunto também vem sendo objeto de preocupação de pesquisadores da área de saúde, bem como dos gestores de recursos humanos, por considerarem a utilização da informação fundamental na formulação de políticas de gestão a serem utilizadas em serviços e sistemas locais de saúde.

Neste contexto, sistemas de informações gerenciais devem ser absorvidos como ferramenta de suporte para apoiar os processos de tomada de decisão (DAL POZ, 1995). Considerando essa necessidade, surge então a seguinte pergunta; quais os desafios para a implantação de um sistema de informação gerencial de recursos humanos para o setor saúde?

Particularmente, no percurso profissional estando à frente da gestão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Saúde de Porto Seguro, causou inquietações a ausência de planejamento das ações. E a falta de informações fidedignas, gerando baixa governabilidade no gerenciamento dos serviços de saúde.

Associa-se a essa baixa governabilidade a inexistência de ferramentas gerenciais que disponibilize informações sobre força de trabalho dos diversos setores da Secretaria Municipal de Saúde. Atualmente, os registros são manuais, possuem dados desatualizados e centralizados, com distorções e inconsistências nas informações, refletindo tanto no trabalhador desatendido quanto na insuficiente capacidade de gestão.

Dentre os problemas vivenciados, destacam-se: trabalhadores com desvios de função, lotação diferente do local de atuação, morosidade de processos administrativos, extravios de documentação, perdas de dados cadastrais, entre outros.

Durante o curso de Especialização de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, no ano de 2007, surgiu a oportunidade de implantação de um sistema de informação no Hospital Municipal de Porto Seguro, denominado Sistema de Informação em Gestão de Recursos Humanos em Saúde (SIGRHS) que foi disponibilizado pelo Ministério da Saúde como desdobramento do ProgeSUS. A necessidade de escolher um tema para a elaboração da monografia no final do curso e considerando: a) o importante papel da informação fidedigna para a área de RH do Sistema Único de Saúde; b) a recente introdução deste sistema no Hospital Municipal onde acumulamos material empírico; e c) a existência de poucos estudos relacionados sobre a sua utilização e adequação às propostas da prática da gestão do trabalho e da educação na saúde no nível local; delinear-se os aspectos motivadores para a realização deste trabalho.

Desta forma, o presente estudo tem como objetivo central analisar a implantação e a utilização do sistema de informação em gestão de recursos humanos da saúde no Hospital Municipal de Porto Seguro. Para tanto, foram consideradas: a disponibilidade de informação no setor, a existência de fontes de informação de RH para a saúde, as características do SIGRHS e as etapas cumpridas para sua implantação. Tais questões serão discutidas tendo como foco de estudo a implantação e adequação do sistema de informação como instrumento de acompanhamento e avaliação dos recursos humanos no nível local.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 A informação e a gestão do trabalho no Sistema Único de Saúde (SUS)

A estruturação da área de recursos humanos no setor Saúde tem sido identificada como tema de relevância para prestação de serviços de saúde de qualidade à população.

Segundo Buchan (2004 apud CHERCHIGLIA, 2004), têm-se reconhecido que a união de política e prática adequada de gestão do trabalho seria o centro de qualquer solução sustentável para o desempenho do sistema de saúde. Os métodos atuais utilizados na gestão da área de recursos humanos em saúde podem ajudar ou dificultar no alcance dos objetivos defendidos pela reforma no setor.

A discussão sobre um novo paradigma do trabalho nas sociedades pós-industriais, a partir da reestruturação produtiva² recoloca a centralidade do trabalhador no processo produtivo, ampliando a discussão sobre a gestão. Repensar os processos de planejamento e qualificação do trabalho e do trabalhador demanda assim uma nova lógica de organização do trabalho (BRASIL, 2007).

Essa temática reveste-se de especial importância em função da natureza das organizações de saúde fortemente dependentes de seus operadores (DUSSAULT, 1992). O aprimoramento da capacidade gerencial do sistema tem sido apontado como uma estratégia fundamental para o alcance das metas propostas.

Em qualquer instituição que busca a correta adequação entre as necessidades do usuário e os seus objetivos institucionais, o tema Recursos Humanos torna-se estratégico. Pensar recursos humanos como eixo da estrutura organizacional dos serviços de saúde significa entender que a produção e a qualidade dos serviços oferecidos à sociedade serão, em boa parte, conseqüências da forma e das condições com que são tratados estes RHs que atuam na organização (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2005).

A elaboração de uma nova política de RH e seu conseqüente planejamento requer uma nova visão da área. Para tanto, organizar o setor RH com a função de planejar e coordenar as

² Reestruturação produtiva é o termo que engloba o grande processo de mudanças ocorridas nas empresas e principalmente na organização do trabalho industrial origina-se nas décadas de 80 e de 90, via introdução de inovações, tanto tecnológicas como organizacionais e de gestão, buscando-se alcançar uma organização do trabalho integrada e flexível. Entre as mudanças organizacionais destacam-se a redução substancial dos níveis hierárquicos, a polivalência e multifuncionalidade do trabalhador, o trabalho em grupos, mão de obra com maior capacitação e disposta a participar, a aprendizagem, a autonomia, a cooperação, diferenciando-se da lógica da especialização intensiva do trabalho (GARAY, 1997).

políticas de desenvolvimento e administração de RH torna-se imprescindível. Devem-se considerar as condições para o desenvolvimento do “recurso humano”, de forma que o trabalho não seja apenas o instrumento de sua participação solitária, mas do processo de trabalho cooperativo e direcionado ao desenvolvimento e qualificação dos serviços de saúde.

A implementação da Política de Recursos Humanos para o setor saúde deve contar com ações de coordenação e de planejamento. Para tanto, é necessário o manejo de instrumentos e mecanismos que permitam o diagnóstico da gestão de saúde.

No processo de planejamento em recursos humanos é essencial a disponibilidade de informações sobre os problemas de saúde e fatores associados. Tradicionalmente o setor carece de dados, principalmente os de caráter qualitativo, havendo também escassez de informações quantitativas (DAL POZ, 1996).

A superação desse obstáculo é possível pela criação de instrumentos que permitam conhecer as vertentes qualitativas e quantitativas da força de trabalho em saúde e seu respectivo processo de trabalho. O instrumento deverá atender tanto às necessidades de desenvolvimento quanto às de administração de recursos humanos.

Essa é uma questão a ser enfrentada, caso contrário dificultará fixar clara e precisamente, as metas e objetivos da política de recursos humanos que se desejam alcançar no curto, médio e longo prazo. Perguntas sobre a necessidade de qualificação técnica dos trabalhadores, planos de carreiras e, ainda sobre a forma de estabelecer adequadamente a necessidade de pessoal nas diversas unidades de serviço não podem ser respondidas sem a disponibilidade de informações.

Sabe-se que a área de recursos humanos em saúde é permeada por ações normativas, técnicas e políticas. Nesse sentido eleger ações estratégicas que permitam a recriação das formas de gerir o trabalho inclui a previsão de ações voltadas aos diferentes atores vinculados ao campo e a implementação de processos que construam um modelo de gestão apropriado aos trabalhadores da saúde.

Diversos estudiosos da área de administração, da área de saúde e gestores de recursos humanos, vêm se debruçando sobre a temática de sistemas de informação gerencial, pela sua importância como ferramenta de gestão.

Chiavenato (2004) afirmou a importância do sistema de informação gerencial como ferramenta de gestão. Segundo Tegen (2008), os sistemas de informação de Recursos Humanos vêm assumindo um papel fundamental no processo de globalização, ao tornarem-se bancos de informações e base para o conhecimento, a decisão e o gerenciamento efetivo das pessoas que participam do negócio.

França (2001) avalia que um dos aspectos que mais vem sendo debatido é a necessidade do incremento da capacidade gerencial no interior do sistema, para dar resultado e eficiência ao processo de descentralização do sistema de saúde no país. A Norma Operacional Básica MS/01/96 aponta para a transição dos municípios da condição de prestadores para a de gestores do sistema de saúde.

A presente Norma Operacional Básica tem por finalidade primordial promover e consolidar o pleno exercício, por parte do poder público municipal e do Distrito Federal, da função de gestor da atenção à saúde dos seus munícipes (Artigo 30, incisos V e VII, e Artigo 32, Parágrafo 1º, da Constituição Federal), com conseqüente redefinição de responsabilidades dos Estados, do Distrito Federal e da União, avançando na consolidação dos princípios do SUS. [...] Busca-se, dessa forma a plena responsabilidade do poder público municipal (CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE SAÚDE, 2007).

Dal Poz (1996), fazendo uma análise da informação como ferramenta para a gestão dos recursos humanos em saúde no nível local, afirma que, com a descentralização dos serviços de saúde pelo Governo Federal, os municípios assumiram um desafio de contratar, administrar, gerenciar e capacitar a força de trabalho em saúde local. Para a execução dessas atividades, utiliza-se da informação como instrumento de planejamento e gestão dos sistemas e serviços de saúde.

O referido autor, neste mesmo trabalho, revela que o uso de sistemas de informação para se tomar decisões “aproxima as soluções da realidade e aumenta a eficiência das ações destinadas a oferecer serviços mais adequados à população”. Levando isso em conta, o conhecimento tanto quantitativo quanto qualitativo da força de trabalho em saúde “reveste-se de muita importância para o sistema de saúde”.

O sistema de informação de recursos humanos em saúde constitui-se em um instrumento de coleta, armazenamento e análise de informações sobre recursos humanos para planejamento, acompanhamento, formulação de políticas de gestão a ser utilizado em serviços e sistemas de saúde. Na literatura disponível sobre a temática, são apontados alguns limites, dificuldades e resistências para se implantar sistemas de informação, assim enumera Dal Poz (1996, p. 7) a seguir:

Uma primeira dificuldade é encontrada nos próprios servidores pelo desconhecimento e pequena difusão na administração pública do uso da informática ou de sistemas informatizados de gestão. As outras elencadas referem-se à falta de pessoal técnico mais qualificado; a resistência dos servidores à coleta de dados; a crise das políticas sociais repercutindo fortemente nos mecanismos de relacionamento com os trabalhadores da saúde: limitação de pessoal, redução de pessoal, congelamento do quadro; a transitoriedade das ações administrativas decorrente da alternância de poder é outra limitação, já que o usual tem sido que os compromissos se relacionem com apenas um período de governo.

Em seguida, Oliveira, Machado e Couto (2008, p. 2) explicam que:

As dificuldades e resistências para lidar com informações não devem constituir entraves para se alcançar maior eficiência e eficácia das ações na área de saúde, como para qualquer outra área, o trabalho se inicia com as habilidades de formatação dos dados, análise, tabulação e interpretação, tendo em vista os diferentes suportes, ou seja, canais em que estes possam ser disponibilizados.

Oliveira, Machado e Couto (2008) conceituam informação como o produto da análise dos dados obtidos, devidamente registrado, classificado, organizado, relacionado e interpretado dentro de um contexto para gerar conhecimento, conduzindo à melhor compreensão de fatos e situações. Já o dado é qualquer elemento quantitativo ou qualitativo, desvinculado de referencial explicativo, que por si só não conduz ao entendimento da situação.

A informação para área de recursos humanos deverá fornecer subsídios aos gestores do setor, para análise sobre a força de trabalho em saúde, eleição de prioridades, mobilização de recursos e definição de política setorial.

2.2 Fontes de dados e informações sobre recursos humanos em saúde

No que se refere à informação específica de recursos humanos em saúde, o que foi produzido no setor ainda é precário e de acesso restrito. Pode-se citar como exemplo o Sistema Integrado de Administração de Pessoa (SIAPE), do Ministério de Administração e Reforma do Estado (MARE), que, por questões de privacidade do servidor, não estão disponíveis para consulta. Nesse sentido, obtêm-se informações sobre recursos humanos em saúde utilizando banco de dados de outros setores.

As principais fontes de informações sobre recursos humanos em saúde encontram-se dispersas em diversos sistemas: dos Censos demográficos e das Pesquisas por Amostragem Domiciliar (PNAD), realizados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre o quantitativo de profissionais; o Ministério da Educação, que dispõe de dados sobre os egressos das escolas de nível superior, médio e fundamental; Pesquisa Mensal de Emprego (PME), produzida pelo Departamento de Emprego e Rendimento (IBGE/DPE/DEREN), que fornece indicadores do mercado de trabalho; “Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)” do Ministério do Trabalho, com dados sobre emprego e

remuneração no setor; o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho (DAL POZ, 1995).

3 MATERIAL E MÉTODO

Trata-se de um estudo de natureza qualitativa. Segundo Minayo (2007 p. 21), “O universo da produção humana que pode ser resumido no mundo das relações, das representações e da intencionalidade é o objeto da pesquisa qualitativa.” O estudo foi embasado em uma revisão bibliográfica e na análise documental sobre as características e o processo de implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro. A análise bibliográfica consistiu na leitura de livros e artigos científicos produzidos por pesquisadores do campo temático. O estudo descreve as etapas e o processo necessário para a implantação do SIGRHS.

O trabalho de campo consistiu na análise documental da implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro e dos relatórios que o sistema emite. Para melhor compreensão do percurso metodológico do estudo no próximo capítulo discorre sobre os principais aspectos do município de Porto Seguro (demográficos, econômicos, e da rede de serviços de saúde) e são apresentadas as etapas do processo de implantação do sistema de informação no hospital municipal.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para apresentar o trabalho que foi realizado no hospital, optou-se primeiramente em contextualizar, de forma sucinta, as principais características do município, da rede de serviços de saúde; do sistema de saúde e do hospital municipal de saúde. Em seguida, são apresentadas as características do sistema de informação SIGRHS e suas etapas de implantação.

4.1 Caracterização do município

O município de Porto Seguro está situado na região do extremo sul da Bahia à 710 km de Salvador, sua área é de 2.408,59 km² e encontra-se localizado a uma altitude de 4.000 m.



Mapa 1 - Mapa do Estado da Bahia.

Nota: Em destaque o município de Porto Seguro.

Sua população de acordo com o censo do IBGE (2001) para o ano de 2007, é de 114.459 habitantes. Está dividido geopolítica e administrativamente em 4 (quatro) distritos sanitários. A maior concentração demográfica do município está no distrito sanitário III (Complexo Baianão), com uma população de quase 40 mil habitantes. Há uma ligeira vantagem quantitativa para a população feminina: são 53 mil mulheres para 51 mil homens.

O município é hoje o pólo turístico que mais cresce no país. O Parque Hoteleiro registra mais de 25.000 leitos, sendo a atividade turística a principal e mais importante fonte de recursos e geração de emprego para a região. Entre as cidades baianas, Porto Seguro e Salvador constituem as duas únicas cidades com aeroporto internacional.

Na agricultura, o município se destaca pelo plantio de mamão – 1º produtor baiano, e uma expressiva produção de mandioca.

Os indicadores econômicos apontam para uma retomada do processo de desenvolvimento: a renda *per capita* do município é de R\$ 2.911,00 (IBGE, 2001), situando-se no patamar intermediário em relação aos outros municípios do país. Ressalte-se que o município emprega uma parcela significativa da população da região.

4.2 Rede de serviços de saúde

A composição da rede de serviços de saúde do município compreende a rede pública e privada. Possui contratos e convênios com a rede privada. Possui 01 contrato com a esfera estadual³. O total de estabelecimentos de saúde incluindo a rede pública e privada é de 148 estabelecimentos cadastrados no Cadastro Nacional de Estabelecimento de Saúde (CNES).

A rede de serviços de saúde do município dispõe de 21 Unidades de Saúde da Família, 06 Unidades Básicas de Saúde, 13 consultórios odontológicos, 02 Unidades Indígenas, 01 laboratório municipal, 01 almoxarifado central, 01 central de abastecimento farmacêutico, 01 farmácia popular, 04 Serviços de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), 03 unidades de Pronto atendimento (PA) 01 Serviço de Atendimento Especializado (SAE) Hérbert de Souza para portadores de Doenças Sexualmente Transmissíveis, 01 Centro de Testagem e

³ O Hospital Deputado Luiz Eduardo Magalhães instância estadual contratada através do Termo de Cooperação entre Entes Públicos (TCEP) ajuste previsto na PT/GM399, de 22 de fevereiro de 2006. Os ajustes são sob a determinação da lei nº. 8666; é terceirizada pela Organização Social Monte Tabo - Centro Ítalo Brasileiro de Promoção Sanitária, de natureza filantrópica custeado com um valor fixo de repasse municipal no quantitativo de R\$ 210.004,48 para os procedimentos de média e alta complexidade.

Aconselhamento itinerante; 01 central de regulação de consultas exames e procedimentos da média e alta complexidade; 01 Núcleo de Atenção Integral ao Adolescente (NAIA), 01 Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), 01 Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas (CAPS-AD), 01 ambulatório de especialidades, 01 complexo de saúde no distrito de Pindorama (zona rural) com oferta de consultas especializadas: ginecologia, pediatria, oftalmológica e ultrassonografia.

O município de Porto Seguro conta com dois hospitais, um do município e outro da gestão estadual que está terceirizado.

4.3 Hospital Municipal de Porto Seguro

O Hospital Municipal foi fundado em 1986, fazia parte da gestão estadual e com o processo de descentralização foi municipalizado no ano de 1998. O Hospital funciona 24 horas – hospital/dia internação, tem 20 leitos para atendimento nas especialidades básicas, centro cirúrgico para realização de cirurgias eletivas de pequeno e médio porte.

É um hospital de pequeno porte e conta com um quantitativo de 94 trabalhadores. Foi implantado no Hospital o SIGRHS, a partir da participação do município do ProgeSUS como projeto piloto para o restante da administração da Secretaria Municipal de Saúde. A seguir, serão apresentadas as principais características desse sistema.

5 A IMPLANTAÇÃO DO SIGRHS NO HOSPITAL MUNICIPAL DE PORTO SEGURO

5.1 Principais Características do Sistema de Informação e Gestão de Recursos Humanos em Saúde (SIGRHS)⁴

O SIGRHS se caracteriza como um instrumento de coleta, armazenamento e análise de informações sobre trabalhadores de saúde para planejamento, acompanhamento, formulação de políticas de gestão a ser utilizado em serviços e sistemas locais de saúde. Sua característica principal é ser um software aberto que permite ser adaptado de acordo com a realidade local. Foi concebido com o objetivo de armazenar, analisar, acompanhar e fornecer informações para o planejamento de políticas de gestão do trabalho e da educação (recursos humanos) em saúde utilizados nos sistemas gerenciais locais do SUS e para apoiar gestores na formulação de políticas de saúde.

As informações disponibilizadas pelo sistema permitem o estabelecimento de prioridades de formação e capacitação, o desenho de estratégias na utilização e a distribuição de pessoal de saúde, o sistema trabalha com informações pessoais, de capacitação e de relação com o trabalho:

- a) Pessoais: nome, sexo, CPF ou RG (ou qualquer outro documento de identidade), estado civil, nacionalidade, cidade de origem, data de nascimento, endereço, telefones e e-mail;
- b) Capacitação: escolaridade (nível de escolaridade da força de trabalho, servidores sem formação), categoria profissional (composição das diversas categorias profissionais), especialidades;
- c) Relação com o trabalho: ano de admissão (tempo de serviço), unidade (alocação de pessoal nas diversas unidades), vínculo (distribuição de pessoal das diversas instituições, lotados nas unidades), cargo (distribuição dos cargos nas diversas unidades), função (distribuição das funções e desvios funcionais), jornada de trabalho (quantitativo de plantonistas e diaristas), carga horária (carga horária semanal),

⁴ Sistema de Informação desenvolvido pela Estação de Trabalho IMS/UERJ da Rede Observatório de Recursos Humanos e adaptado às exigências do Ministério da Saúde para compor o InforSUS a ser utilizado em secretarias estaduais e municipais de saúde.

afastamento (detecta o percentual de servidores afastados e licenciados), órgão atual (identificação da lotação dos servidores afastados) (PIERANTONI, 2008).

O sistema está preparado para emitir relatórios nominais e estatísticos e a seleção das variáveis para emissão dos relatórios é realizada em função da vontade do usuário. Permite ainda que os relatórios sejam armazenados em uma pasta criada dentro do próprio sistema. Considerando-se as características do SIGRHS apontadas na seção anterior, para a fase de implantação do sistema na unidade hospitalar de Porto Seguro, optou-se em dividi-la em etapas com a finalidade de facilitar a compreensão de toda a equipe envolvida. A seguir apresentam-se as etapas de implantação e as estratégias adotadas para cada uma.

5.2 As etapas de implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro

Pode-se identificar a implantação do SIGRHS, no Hospital de Porto Seguro, a partir das seguintes etapas: decisão de informatizar o hospital; conhecer melhor o sistema e adequá-lo a realidade local; coleta das informações e cadastramento dos trabalhadores e emissão de relatórios para análises de consistência.

1ª Etapa: A decisão de informatizar

Foi tomada a decisão de informatizar o setor de recursos humanos do Hospital, como uma amostra para futura implantação em toda a rede municipal de saúde local, constituindo assim um projeto piloto de implantação. Esta exigência de se adotar um padrão eletrônico na instituição, considerou a arquitetura tecnológica de informação, longevidade e funcionalidade do sistema; não apenas na análise de telas de aplicativos. Fez-se necessário constituir uma comissão de “análise” para implantação do sistema. Esta comissão foi representada pelos níveis estratégicos da gestão, caracterizada particularmente pelo total empenho da direção do hospital, considerou-se essa etapa importante para sensibilizar todos os envolvidos na implantação do sistema de informação.

A Comissão analisou o custo e benefício da escolha que orientou o processo com aquisição de um sistema que atendesse às necessidades locais de gerenciamento. Esta comissão foi constituída por representantes gestores da área de RH, gestor municipal, direção

do Hospital, e servidores da área da Tecnologia da Informação (TI) e formadores de opinião no planejamento, definindo os tipos de consultas.

Os representantes da área de TI apresentaram as funcionalidades mínimas obrigatórias e desejadas, arquitetura tecnológica, cliente, servidor, necessidade de redes, internet. Opinaram também sobre o que se pode esperar do sistema, o perfil necessário aos recursos humanos para operá-lo, tipo de manutenção e suporte, autenticação dos usuários através de senha e *login*.

Nas reuniões semanais discutiram-se as necessidades locais, tais como criação de janelas que possibilitam novos tipos de consultas, adequações do sistema, aumento da clareza das funcionalidades, detecção de necessidades de integração de informações, estabelecimento de fluxo de captação de dados para alimentação do sistema e demanda de informação.

2ª Etapa: Adequação do SIGRHS a realidade local

O sistema foi instalado, em seguida foi configurado conforme as orientações de instalação. Para os primeiros testes foram inseridos alguns dados dos cadastros de pessoal num total de 10 trabalhadores. Observou-se nessa etapa que alguns campos do cadastro eram de preenchimento obrigatório.

Foram emitidos alguns relatórios a título de testes e para o conhecimento do potencial e do alcance das informações disponibilizadas.

Detectou-se a importância de suporte para resolução dos problemas encontrados, pois nesta etapa de teste foi apresentado “erro” nos relatórios nominais e estatísticos, o que gerou um contato com o Instituto de Medicina Social (IMS/UERJ), para ajuste do sistema através do backup do banco de dados. Após as análises e os ajustes realizados pelo IMS foi detectado outro “erro” nos relatórios estatísticos de faixa de valores, redirecionando novamente a recorrer ao suporte do sistema.

A etapa de testes foi fundamental não só para uma maior apropriação do funcionamento do sistema como para verificar aspectos cruciais em um processo de implantação, ou seja, o suporte e o treinamento como necessários para sua utilização.

Dal Poz (1996) faz referência a fatos limitadores na implantação de sistemas como resistências de servidores na adesão e transitoriedade de gestores prejudicando as implantações em andamento. No presente trabalho não foi observado resistências de servidores à adesão para implantação do sistema, porém a transitoriedade de gestores ocorrerá em razão de mudanças políticas.

3ª Etapa: Cadastramento dos trabalhadores

Foi realizada uma reunião com os servidores do Hospital Municipal de Porto Seguro para apresentar a necessidade de implantar um sistema que possibilitasse informações efetivas e fidedignas sobre os trabalhadores. Nesta etapa as atividades realizadas foram:

- a) Divulgação para o cadastramento através de cartazes afixados em locais estratégicos no hospital;
- b) Comunicação interna aos coordenadores orientando quanto ao preenchimento do formulário e necessidade de empenho e estímulo aos servidores à adesão ao cadastramento;
- c) Distribuição de formulário de coleta de dados para posterior cadastramento de cada servidor no sistema;
- d) Fixação de prazo para entrega dos formulários devidamente preenchidos;
- e) Acompanhamento com orientações dos cadastramentos;
- f) Avaliação da qualidade das informações contidas no formulário;
- g) Convocação de profissional da TI para realizar o cadastramento.

O cadastramento foi realizado pela área de RH com suporte da área de informática.

4ª Etapa: Emissão de relatórios

Nessa etapa foram selecionados alguns relatórios como piloto para análise de consistência da coleta dos dados. Foi possível nessa etapa traçar o perfil dos trabalhadores do hospital quanto a distribuição por sexo; escolaridade; categoria profissional; idade; tempo de serviço; vínculo de trabalho e; localização do setor do hospital.

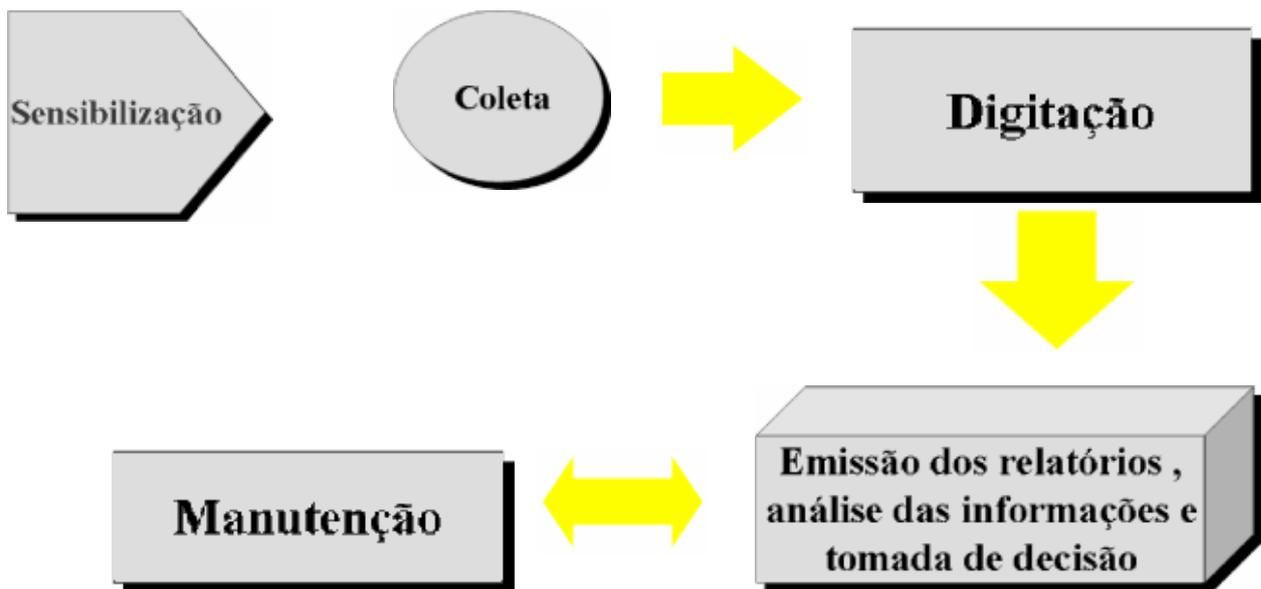


Figura 1 - Etapas de implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destaca-se inicialmente que o processo de implantação do SIGRHS no hospital como um todo foi considerado exitoso. Tanto pelo cadastramento de todos os trabalhadores do hospital, como pelas informações extraídas. Entretanto, faz-se necessário, apresentar com mais detalhes estes resultados, tanto os positivos, como os negativos.

O primeiro ponto de destaque foi o suporte do sistema e da área de informática ter apoiado todo o processo de instalação, configuração e de cadastramento. O envolvimento de todos os responsáveis por esse trabalho no hospital também foi fundamental para a implantação. Embora, tenha sido verificado que o hospital não contava com recursos disponíveis para abrigar esse sistema, como computador; recursos humanos e fluxo de informação de captação definido. Dessa forma o sistema foi instalado no setor de RH da Secretaria Municipal de Saúde, aguardando o hospital ter condições mínimas de incorporar essa rotina de trabalho em sua estrutura.

O processo de análise e acompanhamento da implantação mostrou-se capaz de detectar distorções e validar os dados digitados. Outro ponto que vale ser destacado é que inicialmente tentou-se preencher o sistema com os dados dos cadastros administrativos e da folha de pagamento quando verificou-se muitas inconsistências dos dados sobre o local de trabalho, o vínculo e regime de contrato. O sistema tem uma interface amigável e fácil de trabalhar, apesar de não acolher informações administrativas tipo licença, férias, conduta disciplinar, etc.

Destacam-se alguns pontos que ao nosso entender deveriam ser considerados para inserção no sistema:

- a) Observou-se que as informações quanto à conduta disciplinar, precisam ser acrescentadas como também as qualificações com carga horária e informações de adicionais fixos e horas extras realizadas pelos servidores;
- b) As informações de absenteísmo devem compor as consultas, a fim de integrarem-se às informações na avaliação de desempenho;
- c) Observou-se ainda a necessidade de avaliação de desempenho dos efetivos, logo a informação do estágio probatório;

- d) A fonte pagadora, ou seja, o centro de custos de remuneração deve ser incluído para gerar o relatório de servidores contratados para planejamento do orçamento com pagamento de pessoal neste regime;
- e) Facilidades de adaptação ao sistema local, como a inclusão de informações referentes a absenteísmo, centro de custos pagador (orçamento de programas específicos), qualificações com carga horária, horas extras, conduta disciplinar (advertência verbal, escrita, suspensão e inquérito administrativo) avaliação de desempenho para progressão funcional, serviços, ocupações segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Algumas vantagens na utilização do SIGRHS:

- a) O sistema possibilita vários cruzamentos no relatório de acordo com as necessidades evidenciadas, facilitando diversos tipos de análise;
- b) Localiza e quantifica os recursos humanos em unidades de saúde no município
- c) Realiza a composição das equipes (sexo, idade, escolaridade, etc);
- d) Agrega os dados que auxiliam a formulação e implementação na gestão do trabalho favorecendo o estabelecimento de necessidades de pessoal em diversas unidades;
- e) Subsidiaria o planejamento na reposição e lotação e detecção de capacidade de produzir informações que modifiquem as relações entre gestores e trabalhadores.

As informações extraídas dos relatórios estatísticos indicaram que a força de trabalho do hospital é feminina (69,15%), o nível de escolaridade dos trabalhadores é 12,76% elementar, 51,06% médio e 36,17% superior. Dos 94 trabalhadores do hospital, em torno de 25% possui vínculo de contrato por prazo determinado o restante (75%) possui vínculo estável. Cabe esclarecer que nem todos os dados dos cadastros foram preenchidos o que dificultou outras análises como de formação, de realização de outros cursos, absenteísmo, etc. Esses estão sendo coletados para análises posteriores.

O investimento e o apoio logístico dispensado para a implantação do SIGRHS foram decorrentes do apoio do PROGESUS, particularmente na estruturação da gestão do trabalho com a aquisição de equipamentos de informática e na realização do curso de Especialização.

Para fortalecer a capacidade de planejamento e gerenciamento dos recursos humanos no setor saúde, e assegurar uma distribuição, faz-se necessário a utilização de instrumentos

que viabilizem informações rápidas e modifiquem as relações entre gestores e trabalhadores na política de recursos humanos.

O SIGRHS se constitui como uma ferramenta de gestão que possibilita o dimensionamento da força de trabalho com o aumento da qualidade na sistematização das informações para o planejamento, tomada de decisões e nas formulações das políticas de saúde locais.

O sistema de informação em recursos humanos deve atender as necessidades da instituição, porém a sua existência por si só não garante a sua utilização de forma plena.

Na realização deste trabalho pode-se observar a distância entre as informações dos recursos humanos e a gestão do trabalho, daí o entendimento de que a implementação de um sistema gerencial de recursos humanos em saúde possa de fato imprimir a qualidade na gestão, como uma ferramenta inovadora capaz de organizar um fluxo de informação de detecção da força de trabalho no âmbito local, rompendo com a lógica centralizadora de quem opera estas informações como mero coletador de e repassador de dados. O SIGRHS representa avanços no que se refere ao processo de trabalho consolidando dados que permitam agregação de informações de interesse dos trabalhadores e gestores. Com as informações obtidas pelo uso do sistema é possível priorizar capacitações, reordenar a força de trabalho, estruturar os planos de cargos e carreiras quando necessário no nível local e ainda a previsão de concursos públicos.

Desta forma, espera-se que sua implementação venha despertar o interesse das autoridades políticas, dos gerentes e todos os servidores, visto que possibilita uma análise da situação da força de trabalho com o potencial de influenciar decisões relevantes subsidiando assim o planejamento, o dimensionamento e as estratégias que reflitam na qualidade da assistência de saúde prestada a população.

Com este sistema de informação parece que serão superadas as precariedades de bancos de dados centralizados de informações, através de novas estratégias na implementação de políticas de qualidade no processo decisório.

Ressalta-se que a indicação para a adoção deste sistema também se deve ao “padrão aberto” caracterizando assim um sistema que é configurado de acordo com as especificidades locais, o que favorece a sua utilização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. **Cadernos RH saúde**. Brasília, DF, 2006a.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Indicadores de gestão do trabalho em saúde**. Brasília, DF: Ed. Ministério da Saúde, 2007.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Manual instrutivo dos sistemas que compõem o InforSUS**. Brasília, DF, 2006b. (Série Cadernos ProgeSUS 3).

BRASIL. Ministério da Saúde. **Programa de Qualificação e Estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação no SUS – ProgeSUS**. Brasília, DF, 2006c. (Série Cadernos ProgeSUS 1).

BRASIL. Ministério da Saúde. **Sistema Nacional de Informações para Gestão do Trabalho do SUS – ProgeSUS**. Brasília, DF, 2006d. (Série Cadernos ProgeSUS 2).

CHERCHIGLIA, M. L. **Gestão do trabalho na América Latina e Caribe: tensões e conciliação entre “a velha e a nova agendas”**. Brasília, DF, 2004.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). **Princípios e diretrizes para a gestão do trabalho no SUS (NOB/RH-SUS)**. 3. ed. rev. e atual. Brasília, DF, 2005. (Série J. Cadernos).

CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE SAÚDE (Brasil). **Sistema Único de Saúde**. Brasília, DF, 2007. (Coleção Progestores - Para entender a gestão do SUS).

DAL POZ, M. R. A informação como ferramenta para a gestão de recursos humanos em saúde no nível local. **REAd** - revista eletrônica de administração, Porto Alegre, v. 2, n. 3, p. 1-10, 1996. Disponível em: <<http://www.obsnetims.org.br/Pesquisas/SIGRHS.aspx>>. Acesso em: 18 out. 2008.

DAL POZ, M. R. Sistemas de Informação sobre Recursos Humanos como Instrumento Estratégico para Alcançar a Eficiência e Democratização na Gestão Local de Saúde. **Educación médica y salud**, Washington, DC, v. 29, n. 2, p. 164-173, 1995.

DUSSAULT, G. A gestão dos serviços públicos de saúde. **Revista de administração pública**, Rio de Janeiro, v. 26, p. 8-19, 1992.

FRANÇA, T. **Sistema de informação da atenção básica**: um estudo exploratório. 2001. Dissertação (Mestrado) – Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2001.

GARAY, A. B. S. Reestruturação produtiva e desafios de qualificação: Algumas considerações críticas. **READ** - revista eletrônica da administração, Porto Alegre, 1997. Disponível em: <<http://read.adm.ufrgs.br/read05/artigo/garay.htm>>. Acesso em: 3 out. 2008.

IBGE. **Contagem da população 2007**. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/contagem2007/popmunic2007layoutTCU14112007.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2008.

MINAYO. M. C. de S. (Org). **Pesquisa social, teoria, método**. 26. ed. Rio de Janeiro: Criativa, 2007.

OLIVEIRA, E. S.; MACHADO, M. H.; COUTO, L. C. D. Força de trabalho em saúde: principais fontes de informações. **Ciência & saúde coletiva**, Rio de Janeiro, 2008. No Prelo.

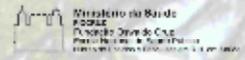
PIERANTONI, C. R. **A Informação como ferramenta de gestão**: atualizando o Sistema de Informação e Gestão de Recursos Humanos em Saúde – SIGRHS. Disponível em: <<http://www.obsnetims.org.br/adm/arq/evento/44.ppt>>. Acesso em: 3 set. 2008.

TEGON, C. A. **Sistema de informação de recursos humanos no Brasil**. Disponível em: <http://www.tegon.com.br/artigos_res.asp?id=6>. Acesso em: 7 out. 2008.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Poster

PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE INFORMAÇÃO E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE - SIGRHS - NO HOSPITAL MUNICIPAL DE PORTO SEGURO - BAHIA



SECRETARIA DE SAÚDE BAHIANA
SECRETARIA DE SAÚDE DE PORTO SEGURO
INSTITUTO DE ATIVIDADES SOCIAIS (IAS)

INTRODUÇÃO

Uma das principais preocupações do Hospital Municipal de Porto Seguro é a implantação de uma ferramenta de informação e gestão de recursos humanos. A proposta de implantação com o sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde (SIGRHS) surgiu em 2007, durante uma análise da informação sobre formação para a gestão dos recursos humanos em saúde no Brasil, constatando que, em 2007, o Brasil não possuía um sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde que atendesse às necessidades de informação e gestão de recursos humanos em saúde. Assim, a proposta de implantação do sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde (SIGRHS) surgiu em 2007, durante uma análise da informação sobre formação para a gestão dos recursos humanos em saúde no Brasil, constatando que, em 2007, o Brasil não possuía um sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde que atendesse às necessidades de informação e gestão de recursos humanos em saúde.

OBJETIVOS

- Objetivo Geral:** Avaliar a implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro.
- Objetivos Específicos:** 1) Avaliar a implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro; 2) Avaliar a implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro; 3) Avaliar a implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro; 4) Avaliar a implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro.

MATERIAL E MÉTODO

O estudo foi realizado em Porto Seguro, Bahia, Brasil, em 2010. O método de pesquisa foi o estudo de caso. O SIGRHS é um sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde que foi desenvolvido pelo Ministério da Saúde. O estudo foi realizado em Porto Seguro, Bahia, Brasil, em 2010. O método de pesquisa foi o estudo de caso. O SIGRHS é um sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde que foi desenvolvido pelo Ministério da Saúde.

RESULTADOS

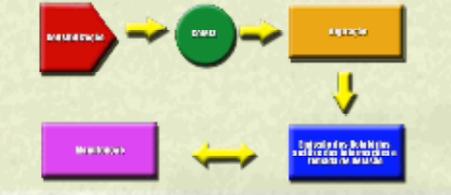
A etapa de implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro foi realizada em 2010. O estudo foi realizado em Porto Seguro, Bahia, Brasil, em 2010. O método de pesquisa foi o estudo de caso. O SIGRHS é um sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde que foi desenvolvido pelo Ministério da Saúde. O estudo foi realizado em Porto Seguro, Bahia, Brasil, em 2010. O método de pesquisa foi o estudo de caso. O SIGRHS é um sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde que foi desenvolvido pelo Ministério da Saúde.

O estudo foi realizado em Porto Seguro, Bahia, Brasil, em 2010. O método de pesquisa foi o estudo de caso. O SIGRHS é um sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde que foi desenvolvido pelo Ministério da Saúde. O estudo foi realizado em Porto Seguro, Bahia, Brasil, em 2010. O método de pesquisa foi o estudo de caso. O SIGRHS é um sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde que foi desenvolvido pelo Ministério da Saúde.

CONCLUSÕES

- Facilidade e Dificuldade:** 1) O processo de implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro foi realizado em 2010. 2) O SIGRHS é um sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde que foi desenvolvido pelo Ministério da Saúde. 3) O estudo foi realizado em Porto Seguro, Bahia, Brasil, em 2010. 4) O método de pesquisa foi o estudo de caso. 5) O SIGRHS é um sistema de informação e gestão de recursos humanos em saúde que foi desenvolvido pelo Ministério da Saúde.

Fluxograma de Implantação do SIGRHS no Hospital Municipal de Porto Seguro



ANEXOS

Anexo A – Formulário de Coleta de Dados

Anexo B – Distribuição dos servidores segundo vínculo empregatício e regime de contrato do Hospital Municipal de Porto Seguro

Anexo C – Distribuição da força de trabalho segundo escolaridade do Hospital Municipal de Porto Seguro

Anexo D – Distribuição da força de trabalho segundo grupos etários do Hospital Municipal de Porto Seguro

Anexo E – Distribuição da força de trabalho nos setores de lotação do Hospital Municipal de Porto Seguro

Anexo F – Distribuição da força de trabalho por categoria profissional no Hospital Municipal de Porto Seguro



Formulário de Coleta de Dados

INFORMAÇÕES PESSOAIS

Nome: _____

Sexo: M F RG: _____ CPF: _____

Estado Civil: _____

País de Nascimento: _____ Cidade de Nascimento: _____

Data de Nascimento: ____/____/____ Raça/Cor: _____

Endereço: _____

Cidade: _____ Telefones: _____

Estado: _____ Residencial: _____

País: _____ Comercial: _____

Fax: _____

E-mail: _____

Escolaridade: _____

Formação: _____ Data da Formação: ____/____/____

Outros Cursos:

Curso: _____ Data de Conclusão: ____/____/____

Curso: _____ Data de Conclusão: ____/____/____

Curso: _____ Data de Conclusão: ____/____/____

Registro no Conselho: _____ Data do 1º emprego: ____/____/____

INFORMAÇÕES PROFISSIONAIS

Matrícula: _____ Situação Funcional: Ativo Afastado

Data de Admissão: ____/____/____ Esfera Adm: _____

Vínculo: _____ Função: _____

Unidade: _____ Cargo: _____

Serviço: _____ Especialidade: _____

Informação 1: _____ Informação 2: _____

Informação 3: _____ Informação 4: _____

Turno: _____ F. Gratificada: _____

Carga Horária: ____ h/semana C. Comissionado: _____

Jornada de Trabalho: _____

Data: 17/11/2008 Hora: 08:02
 Usuário: smsps
 Página: 1

Prefeitura Municipal de Porto Seguro
 Secretaria Municipal de Saúde
 Fundo Municipal de Saúde
 Coordenação de Desenvolvimento de Recursos Humanos - CDRH

Total:5

Distribuição da força de trabalho por vínculo e sexo do Hospital Municipal de Porto Seguro

| Vínculo | Masculino | % | Feminino | % | Total | % |
|--------------------------------|-----------|--------|----------|---------|-------|---------|
| Cargo Comissionado | 0 | 0,00% | 2 | 100,00% | 2 | 100,00% |
| Contrato por Prazo Determinado | 8 | 34,78% | 15 | 65,22% | 23 | 100,00% |
| Estágio Probatório | 13 | 35,14% | 24 | 64,86% | 37 | 100,00% |
| Estatutário - Estadual | 1 | 16,67% | 5 | 83,33% | 6 | 100,00% |
| Estatutário - Municipal | 7 | 26,92% | 19 | 73,08% | 26 | 100,00% |

| | | | | | | |
|--------------|----|--------|----|--------|----|---------|
| Total | 29 | 30,85% | 65 | 69,15% | 94 | 100,00% |
|--------------|----|--------|----|--------|----|---------|

Total:3

Distribuição da força de trabalho segundo escolaridade do Hospital Municipal de Porto Seguro

| Nível de Escolaridade | Masculino | % | Feminino | % | Total | % |
|-----------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|----------------|
| Elementar | 4 | 33,33% | 8 | 66,67% | 12 | 100,00% |
| Médio | 13 | 27,08% | 35 | 72,92% | 48 | 100,00% |
| Superior | 12 | 35,29% | 22 | 64,71% | 34 | 100,00% |
| Total | 29 | 30,85% | 65 | 69,15% | 94 | 100,00% |

Distribuição da força de trabalho segundo grupos etários do Hospital Municipal de Porto Seguro

| Idade | Masculino | % | Feminino | % | Total | % |
|---------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|----------------|
| 20 a 29 | 6 | 30,00% | 14 | 70,00% | 20 | 100,00% |
| 30 a 39 | 8 | 25,81% | 23 | 74,19% | 31 | 100,00% |
| 40 a 49 | 5 | 22,73% | 17 | 77,27% | 22 | 100,00% |
| 50 a 59 | 6 | 50,00% | 6 | 50,00% | 12 | 100,00% |
| maior ou igual a 60 | 4 | 44,44% | 5 | 55,56% | 9 | 100,00% |
| Total | 29 | 30,85% | 65 | 69,15% | 94 | 100,00% |

Distribuição da força de trabalho nos setores de lotação do Hospital Municipal de Porto Seguro

| Unidade | Masculino | % | Feminino | % | Total | % |
|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|----------------|
| AMBULATORIO | 6 | 48,15% | 7 | 53,85% | 13 | 100,00% |
| C.CIRURGICO | 0 | 0,00% | 3 | 100,00% | 3 | 100,00% |
| LABORATORIO | 5 | 50,00% | 5 | 50,00% | 10 | 100,00% |
| ADMINISTRAÇÃO | 17 | 30,91% | 38 | 69,09% | 55 | 100,00% |
| FARMACIA | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 | 100,00% |
| FISIOTERAPIA | 0 | 0,00% | 2 | 100,00% | 2 | 100,00% |
| HIGIENIZACAO | 1 | 20,00% | 4 | 80,00% | 5 | 100,00% |
| SAME | 0 | 0,00% | 5 | 100,00% | 5 | 100,00% |
| Total | 29 | 30,86% | 65 | 69,14% | 94 | 100,00% |

Prefeitura Municipal de Porto Seguro
 Secretaria Municipal de Saúde
 Fundo Municipal de Saúde
 Coordenação de Desenvolvimento de Recursos Humanos - CDRH

Usuário: smsps

Página: 1

Total:23

Distribuição da força de trabalho por categoria profissional no Hospital Municipal de Porto Seguro

| Categoria | Masculino | % | Feminino | % | Total | % |
|--|-----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| Agente de saúde | 0 | 0,00% | 3 | 100,00% | 3 | 100,00% |
| Assistente Administrativo | 1 | 12,50% | 7 | 87,50% | 8 | 100,00% |
| Auxiliar Administrativo | 0 | 0,00% | 7 | 100,00% | 7 | 100,00% |
| Auxiliar de enfermagem | 0 | 0,00% | 5 | 100,00% | 5 | 100,00% |
| Auxiliar de serviços gerais | 1 | 9,09% | 10 | 90,91% | 11 | 100,00% |
| Coordenador de Sistema de Informacoes | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 | 100,00% |
| Coordenador Tecnico Hospitalar | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% |
| Enfermeiro(s) | 2 | 33,33% | 4 | 66,67% | 6 | 100,00% |
| Farmacêutico hospitalar | 1 | 50,00% | 1 | 50,00% | 2 | 100,00% |
| Fisioterapia | 0 | 0,00% | 3 | 100,00% | 3 | 100,00% |
| Fonoaudiologo | 0 | 0,00% | 2 | 100,00% | 2 | 100,00% |
| Guarda Municipal | 5 | 100,00% | 0 | 0,00% | 5 | 100,00% |
| Médico cardiologista | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 | 100,00% |
| Médico cirurgião | 1 | 50,00% | 1 | 50,00% | 2 | 100,00% |
| Médico clínico geral | 6 | 40,00% | 9 | 60,00% | 15 | 100,00% |
| Médico ginecologista | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% |
| Médico neurologista | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% |
| Motorista | 3 | 100,00% | 0 | 0,00% | 3 | 100,00% |
| Nutricionista (saúde pública) | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 | 100,00% |
| Secretário municipal (serviço público municipal) | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 | 100,00% |
| Tecnico Administrativo | 0 | 0,00% | 2 | 100,00% | 2 | 100,00% |
| Tecnico em enfermagem | 3 | 30,00% | 7 | 70,00% | 10 | 100,00% |
| Técnico em radiologia | 3 | 100,00% | 0 | 0,00% | 3 | 100,00% |

Coordenação de Desenvolvimento de Recursos Humanos -SMS

CNPJ: 08.257.417/001-46

Distribuição da força de trabalho por categoria profissional no Hospital Municipal de Porto Seguro

| Categoria | Masculino | % | Feminino | % | Total | % |
|-----------|-----------|--------|----------|--------|-------|---------|
| Total | 29 | 30,85% | 65 | 69,15% | 94 | 100,00% |