



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Universitário Santo Agostinho

revista fsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 18, n. 11, art. 1, p. 3-18, nov. 2021

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2021.18.11.1>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



MIAR



Sistemas de Tecnologias e Procedimentos Administrativos na Saúde Pública Municipal

Technology Systems and Administrative Procedures in Municipal Public Health

Raimundo Nonato Moura Rodrigues

Doutorado em Engenharia da Produção pela Universidade Paulista

Mestre em Economia pela Universidade Federal do Ceará

E-mail: nonatomoura@gmail.com

Oduvaldo Vendrametto

Doutor em Engenharia pela Universidade de São Paulo

E-mail: vendrametto@docente.unip.br

Endereço: Raimundo Nonato Moura Rodrigues

Centro Universitário Santo Agostinho, Av. Prof. Valter

Alencar, 665 - São Pedro, Teresina - PI, 64019-625.

Brasil

Endereço: Oduvaldo Vendrametto

Universidade Paulista, Vice-Reitoria de Pós-Graduação e

Pesquisa, Icet Instituto de Ciências Exatas e Tecnológicas

Bacelar. Rua Bacelar, 1212 - 4º andar, Mirandópolis

04026-002 - São Paulo, SP - Brasil

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 04/11/2021. Última versão recebida em 16/11/2021. Aprovado em 17/11/2021.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Trata-se de um estudo sobre sistemas de tecnologias e procedimentos administrativos da área de gestão de pessoas do setor de saúde pública no município de Teresina-Piauí, com o objetivo de avaliar a eficiência das suas funcionalidades e operações. É uma pesquisa descritiva e qualitativa, cujos dados e informações foram coletados no Departamento de Recursos Humanos da Fundação Municipal de Saúde - FMS. Como instrumentos de coleta de dados, fez-se uso da observação direta, análise documental e entrevistas. A investigação identifica e descreve as funcionalidades dos sistemas e a operacionalização dos principais procedimentos administrativos da área de pessoal. Os resultados do estudo apontam que o sistema adquirido e em operação na FMS desde 2011 apresenta carências de funcionalidades operacionais e gerenciais; que importantes procedimentos administrativos continuaram sendo realizados de forma manual, comprometendo a eficiência dos serviços realizados por servidores e gestores dos estabelecimentos de saúde; e que essas condições motivaram a criação do RH FMS ONLINE, sistema próprio composto de funcionalidades desenvolvidas, baseadas nas especificidades da área de gestão de pessoas da FMS, que supre as lacunas e os problemas identificados tornando os procedimentos administrativos mais eficientes.

Palavras chaves: Gestão. Saúde. Tecnologia. Pessoas. Eficiência.

ABSTRACT

The present academic work discourses about the technology systems as well as the administrative procedures in the personnel management area of the Public Health Sector in the municipality of Teresina, Piauí. Aiming to evaluate the efficiency of its features and operations. Making use of a descriptive and qualitative research whose data and information were collected from the Human Resource Department of the Municipal Health Foundation. Direct observation, document analysis and interviews served as a data collection instrument. The investigation identifies and describes the system functionality, also the operationalization of the main administrative procedures in the personnel sector. The results of the study point out that the system acquired and working at the MHG, which has operated since 2011, shows lack of operational and managerial functionalities, also that important administrative procedures have still been done manually compromising the efficiency of services performed by servers and managers. This situation motivated the creation of the MHF HR ON-LINE, own system formed by functionalities developed based on the needs of the People Management area at the MHF. The system solves identified problems making administrative procedures more efficient.

Key-words – Efficiency. Health. Management. People. Technology.

1 INTRODUÇÃO

Por serem essenciais e de abrangência a toda a população brasileira, os serviços públicos de saúde são ampla e continuamente estudados, avaliados e analisados no que tange, entre outros fatores, à qualidade do acesso, atendimento, escuta qualificada, solução dos problemas identificados, resolutividade e encaminhamentos (FERNANDES *et al.*, 2009).

Em Teresina-Piauí, a implantação das políticas do setor de saúde e o gerenciamento dos seus serviços públicos ofertados aos munícipes e aos usuários residentes em outras cidades e regulados para receber atendimento nessa capital é da competência e responsabilidade da Fundação Municipal de Saúde – FMS, órgão da administração indireta da Prefeitura de Teresina.

Para cumprir suas atribuições de gestora dos serviços públicos de saúde no município, a FMS tem no seu quadro de pessoal, onze mil servidores nas mais diversas especialidades técnicas e administrativas e dispõe de uma grande rede própria prestadora de serviços, compostas por hospitais, unidades básicas de saúde e demais estabelecimentos de saúde essenciais para atender as demandas da população.

A gestão dos servidores é da competência da Diretoria de Recursos Humanos, cuja equipe fica instalada no edifício sede da FMS e gerencia todo o quadro de pessoal distribuído nos diversos estabelecimentos de saúde baseada em rotinas ou procedimentos administrativos estabelecidos e não analisados há muito anos, auxiliado pelo uso de sistemas informatizados de recursos humanos adquiridos e implantados no ano de 2011.

A pesquisa consiste em um diagnóstico dos sistemas informatizados e dos principais procedimentos administrativos utilizados na FMS relacionados à área de gestão de pessoas, no qual constam as descrições deles, suas funcionalidades e operações, seus benefícios e desvantagens que servem de referência para elaboração e implantação de melhorias que promovam o aperfeiçoamento das rotinas e sistemas, resultando em maior produtividade, eficiência e qualidade dos serviços prestados.

O objetivo do estudo é verificar a eficiência, baseada nas descrições e análises das funcionalidades e operações, dos sistemas informatizados e dos principais procedimentos administrativos relacionados à área de gestão de pessoas demandados e utilizados por servidores e gestores dos estabelecimentos de saúde que integram a estrutura organizacional da FMS em Teresina.

O principal sistema informatizado de recursos humanos que está sendo utilizado pela área de pessoal da FMS foi adquirido e implantado no ano de 2011, sem que tenha sido

desenvolvido propriamente para atender as especificidades das diversas rotinas e procedimentos administrativos e gerenciais apresentados desde sua entrada em operação.

No período de 2011 a 2020, a gestão da saúde pública em Teresina passou por duas grandes reformas administrativas que resultaram em mudanças na estrutura organizacional da FMS. Em 2013, manteve-se a Fundação Municipal de Saúde e foram criadas a Fundação Hospitalar de Teresina – FHT e a Secretaria Municipal de Saúde - SMS. A FMS passou a responder apenas pela Atenção Básica de Saúde; a FHT assumiu a competência pela gestão da rede hospitalar; e a SMS ficou responsável por gerir o Fundo Municipal de Saúde, a rede credenciada particular e coordenar a FMS e FHT.

A mudança de estrutura organizacional, os procedimentos administrativos e o modelo de gestão vigoraram no período de 2013 a 2016. Em 2017, decidiu-se extinguir a Fundação Hospitalar de Teresina – FHT e a Secretaria Municipal de Saúde – SMS, ocorrendo a reunificação das competências, serviços e operações produtivas da saúde em um único órgão, a FMS.

Essas alterações aconteceram sem que houvesse estudos e padronização de rotinas e procedimentos administrativos auxiliados pelo uso de sistemas informatizados ajustados e capazes de atender as novas estruturas e necessidades operacionais, possibilitando o aumento da eficiência, produtividade e qualidade na prestação dos serviços aos servidores e usuários da saúde.

Portanto, as razões da investigação sobre o referido tema devem-se às mudanças ocorridas na estrutura organizacional da FMS; aos principais processos administrativos relacionados à gestão de pessoas ainda serem realizados manual e fisicamente; e à utilização de sistemas informatizados de recursos humanos não desenvolvidos com base nas especificidades da FMS.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A República Federativa do Brasil, ao instituir o Sistema Único de Saúde – SUS estabeleceu normas, responsabilidades e relações entre União, Estados e Municípios, de forma que esses entes possam prestar serviços de saúde à população, baseados nos princípios da universalidade, integralidade e equidade. Nessa relação, o Governo Federal executa o papel de coordenador das ações e os municípios proveem os atendimentos relacionados à Atenção Básica de Saúde (VARELA *et al*, 2012).

A partir de 1990, ano em que foi criado o Sistema Único de Saúde – SUS pela Lei nº 8080, todos os governos brasileiros têm reforçado o compromisso de consolidar o sistema cuja finalidade é proporcionar e garantir o direito universal à saúde como dever do Estado. Entretanto, são inúmeros os desafios (VIEIRA; BENEVIDES, 2016).

Por muitos anos, a gestão dos serviços de saúde pública foi usuária de sistemas tecnológicos, e executora de ações planejadas e estabelecidas pelo Governo Federal. Todavia, diante de mais responsabilidades e serviços prestados e das especificidades de cada gestão municipal, torna-se essencial que os gestores públicos promovam o conhecimento, implantação, utilização e desenvolvimento de tecnologias que auxiliem no gerenciamento da saúde (FRACOLLI; ERMEL, 2002).

O não protagonismo tecnológico por parte da gestão pública municipal, confrontado com a descentralização do Sistema Único de Saúde pode ter consequência como a falta de expertise para planejar, desenvolver e avaliar políticas de saúde, tornando-se um motivo de preocupação no que diz respeito à competência gerencial para implantar sistema regionalizado, hierarquizado e participativo (FRACOLLI; ERMEL, 2002).

A permanente realização de diagnóstico e geração de alternativas de aperfeiçoamento dos serviços, como consequência da descentralização do sistema de saúde, tem como foco a melhoria da eficiência e eficácia do atendimento prestado aos usuários e atingimento das metas determinadas ao setor, em obediência tanto aos princípios da universalização do acesso à saúde preventiva e curativa quanto aos impactos sobre a qualidade de vida da população. (FONSECA; FERREIRA, 2009)

É interesse da sociedade e responsabilidade dos gestores, diante das restrições orçamentárias, fazer o sistema operar com plena eficiência, ou seja, a gestão deve proporcionar a melhor relação entrada/saída, ou seja, a transformação dos insumos (tecnologia, pessoas e capital) em produtos e serviços, respeitando os parâmetros técnicos, recursos disponíveis e particularidades regionais (FONSECA; FERREIRA, 2009).

Pode-se entender que a eficiência é a capacidade ou habilidade de uso adequado dos recursos disponíveis para atingir o resultado desejado. Nesse viés, a eficiência pode ser compreendida como uma medida de capacidade tanto dos agentes quanto dos processos utilizados para alcançar da melhor maneira os propósitos planejados (FONSECA; FERREIRA, 2009).

Quando o assunto é eficiência, não se pode deixar de citar o nome de Vilfredo Pareto, economista italiano e estudioso do tema, que, entre suas contribuições, verificou se haveria a

possibilidade de um sistema ser melhorado sem comprometer o bom funcionamento de outro (CAMELO; FRANCA FILHO, 2017; RODRIGUES, 2007).

Consegue-se eficiência ao se usar menos recursos para resultar em mais produtos. Quando as saídas forem maiores em relação às entradas, mais elevado é o grau de eficiência do processo de produção, ou seja, quando se chega nesse nível de relação encontra-se a combinação ideal entre recursos utilizados e resultados esperados (SILVA; CRISÓSTOMO, 2019; SOARES, 2019).

Pode-se dizer que a eficiência foca no rendimento máximo e na redução de recursos empregados, e que ela é conseguida quando se atinge a maior produtividade com o menor número de falhas, energia consumida, tempo gasto e menor utilização dos demais recursos usados no processo produtivo (BOHRER; COMUNELLO; GODARTH, 2013; PEÑA, 2008; RODRIGUES, 2017).

Faz-se necessário que os gestores públicos compreendam e atendam as demandas da população e adotem estratégias que possibilitem a utilização adequada dos recursos e o desenvolvimento permanente da sociedade, pois o propósito da gestão pública é promover o bem-estar dos cidadãos e cidadãs com a correta utilização dos recursos públicos (ALONSO; CLIFTON; DÍAZFUENTES, 2015; MOTTA, 2013).

3 METODOLOGIA

Nesta investigação, utilizou-se uma abordagem qualitativa para a coleta e análise de dados e informações (Lakatos; Marconi, 2010) que foram coletados por meio de instrumentos específicos e analisados seguindo a orientação da técnica de estudo de caso (YIN, 2001).

É uma pesquisa descritiva, cujos dados e informações foram extraídos de documentos e relatórios institucionais do Departamento de Recursos Humanos da Fundação Municipal de Saúde – FMS, caracterizando-se também, como uma pesquisa exploratória com vieses explicativos e nuances propositivas.

Trata-se de uma investigação de caso único, contemplando a identificação, descrições e análises das funcionalidades dos sistemas informatizados e das principais rotinas ou procedimentos administrativos da área de Gestão de Pessoas da Fundação Municipal de Saúde – FMS, no período de 2011 a 2020.

Como instrumentos de coleta de dados, fez-se uso da observação direta, consulta documental e entrevistas com os responsáveis pela operação, manutenção e gestão dos

sistemas para extrair dados e informações de pessoal, de produção e de tecnologia da informação da FMS.

A análise dos dados e informações coletados sobre os procedimentos administrativos e os sistemas tecnológicos auxiliares está relacionada aos indicadores de qualidade e produtividade que apresentem a eficiência dos sistemas utilizados e operações realizadas na área de gestão de pessoas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Entre os anos de 1997 e 2011, a Fundação Municipal de Saúde – FMS do município de Teresina-Piauí utilizava dois sistemas informatizados de gestão de pessoas que operavam sem interligação entre eles. O primeiro sistema foi denominado de “PES FOLHA”, cuja finalidade era o processamento da Folha de Pagamento; e o outro sistema foi denominado de “PES AGENTE”, utilizado para armazenar informações cadastrais como admissão, férias, afastamentos, desligamentos, progressão e promoção funcional.

Esses sistemas foram desenvolvidos por técnicos alheios aos quadros de pessoal da FMS e não eram customizados para atender às especificidades da Fundação Municipal de Saúde, além de utilizarem uma linguagem proprietária da Microsoft Visual FoxPro orientada a objetos e eventos, sendo inovador na época, mas não permitia trabalhar em rede na função cliente/servidor.

Para ilustrar a característica descrita acima, pode-se citar que as informações sobre o tipo de vínculo, histórico funcional e ficha financeira dos servidores eram gravadas em arquivos fácil e corriqueiramente corrompidos, não existindo um gerenciamento da Base de Dados separada da aplicação, ou seja, do manuseamento diário dos dados, colocando em risco sua segurança e “backup”.

Outras desvantagens dos sistemas era a falta de interligação entre eles e ainda a dependência da FMS dos técnicos que os desenvolveram quando se fazia necessária qualquer operação, por mais simples que pudesse parecer. Essa dependência era desfavorável sobre todos os aspectos, como o operacional e o financeiro, pois a cada melhoria que se fizesse necessária implicava custo financeiro para que o sistema fosse aperfeiçoado atendendo à nova demanda operacional.

Para demonstrar essa fragilidade, pode-se exemplificar que face à necessidade de se fazer a projeção e impactos financeiros da Folha de Pessoal era necessário recorrer aos

profissionais técnicos que desenvolveram os sistemas, pois somente eles detinham os conhecimentos de programação e sabiam das particularidades dos sistemas.

Os processos e procedimentos manuais da Folha de Pagamento, planejamento, execução orçamentária e contabilidade não eram integrados e os registros das despesas ocorriam apenas no final de cada mês, possibilitando descontrole e retrabalho na conferência e consolidação das informações, demandando maior tempo para suas execuções.

A gestão da Folha de Pagamento da Prefeitura Municipal de Teresina - PMT era realizada de forma descentralizada em cada órgão governamental do município e não integrada a uma solução orçamentária e financeira. Além dessa deficiência, o controle de todo cadastro de funcionários era limitado e não possibilitava integração, como por exemplo, ao Portal da Transparência.

Como solução para resolver esses problemas e promover maior automação à gestão, a PMT adquiriu uma plataforma de gestão pública totalmente integrada e composta pelos Sistemas de Gestão de Recursos Humanos, de Gestão Financeira, de Gestão de Materiais, de Gestão Patrimonial, de Gestão de Veículos, de Gestão de Compras (Pregão Eletrônico) e de Gestão Educacional desenvolvidos em módulos que operam em ambiente com redes de computadores e na função cliente/servidor dentro de uma Intranet.

Originalmente, a plataforma e seus sistemas, inclusive o de Gestão de Recursos Humanos, foram desenvolvidos pelo Instituto Curitiba de Informática – ICI e utilizada pela prefeitura da capital do Paraná. Em 2007, a Prefeitura de Teresina adquiriu a licença e código-fonte para uso permanente da plataforma e desenvolvimento de funcionalidades e módulos, conforme demandas que fossem surgindo a partir de exigências legais e novos serviços e rotinas administrativas.

Com a implantação do Sistema de Gestão de Recursos Humanos, que teve sua operacionalização iniciada na FMS em 2011, foram migrados para ele parte dos dados e informações do PES FOLHA e do PES AGENTE, expandindo-o para mais unidades administrativas da Prefeitura de Teresina, além da Secretaria de Administração (órgão da Administração Direta responsável pela Folha de Pagamento das demais Secretarias), exceto da FMS.

Especificamente, na Fundação Municipal de Saúde, foram implantados os módulos: Folha de Pagamento, Férias, Movimentação, Admissão, Aposentadoria e Frequência, cujos dados e informações passaram a ser armazenados de maneira segura, possibilitando a integração dos processos de Folha de Pagamento, orçamentários, financeiros e contábeis e a

emissão de documentos exigidos pelo Tribunal de Contas do Estado, Receita Federal e Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

Apesar dos sistemas informatizados mencionados acima terem sido adquiridos, implantados e estarem em funcionamento para auxiliar a gestão na Fundação Municipal de Saúde de Teresina – FMS e demais órgãos da Prefeitura de Teresina, principalmente desde o ano de 2011, eles não atendiam a todas as especificidades e necessidades das rotinas administrativas da área de gestão de pessoas da FMS.

Mesmo com a implantação do sistema de Gestão de Recursos Humanos, observou-se que os gestores dos estabelecimentos de saúde que integram a rede pública municipal não tinham acesso a simples dados e informações cadastrais dos servidores lotados em suas unidades.

A indisponibilidade e/ou dificuldade de acesso aos dados dos servidores de forma instantânea e automatizada por meio remoto fazia com que os próprios servidores e gestores dos estabelecimentos de saúde da FMS ao necessitar, por exemplo, de suas informações funcionais ou de saber se já adquiriram seus direitos ao gozo de algum benefício legal, precisavam se dirigir à sede da FMS para protocolar, fisicamente, processos para requerer as informações e documentos desejados.

Em quaisquer situações de necessidades de informações e/ou documentos, os interessados se ausentavam do seu local de trabalho para se deslocarem à unidade administrativa central (sede da FMS) e, conseqüentemente, nesse ínterim, deixavam de prestar atendimento à população enquanto estavam resolvendo as demandas no departamento de recursos humanos, influenciando negativamente na produtividade e/ou qualidade do atendimento aos usuários que procuram pelos serviços nos estabelecimentos de saúde da rede municipal.

A implantação e a utilização dos sistemas da plataforma adquirida, inclusive o sistema de recursos humanos, contribuíram para que houvesse maiores registros e controles de dados, porém, não foram suficientes para automatizar muitas ações e processos relacionados à área de gestão de pessoas da FMS que continuaram sendo realizados de forma manual e física nos diversos estabelecimentos de saúde que compõem a estrutura organizacional da Fundação Municipal de Saúde.

Foi baseado na observação de que muitas rotinas e processos ainda eram realizados manual e fisicamente pelos servidores nos diversos estabelecimentos de saúde que, em 2017, o gestor titular da Diretoria de Recursos Humanos da FMS idealizou e foi desenvolvido pelos analistas de sistemas de informática, um sistema próprio da FMS capaz de automatizar os

processos administrativos mais demandados pelos servidores e gestores da saúde relacionados à área de gestão de pessoas que ainda não haviam sido contemplados pelos sistemas informatizados adquiridos e em utilização.

Surgiu, então, o RH FMS Online, com o propósito de promover maior eficiência, produtividade e qualidade aos serviços prestados relacionados às rotinas e procedimentos de recursos humanos disponibilizando, via *WEB*, relatórios, documentos, dados e informações funcionais acessíveis do próprio estabelecimento de saúde ou de onde os servidores e gestores estiverem para que eles possam executar suas atividades sem necessitar se deslocarem ao Departamento de Recursos Humanos na sede da FMS.

O sistema RH FMS ONLINE dispõe de vinte funcionalidades implantadas e/ou em desenvolvimento e implantação relacionadas aos principais procedimentos administrativos da área de recursos humanos da FMS, que estão descritas abaixo em quadro comparativo com os outros sistemas de recursos humanos utilizados pela FMS como forma sucinta e objetiva de melhor conhecê-los e compreender suas características, benefícios e contribuições para a melhoria dos serviços prestados e o aumento da eficiência e qualidade.

QUANDRO 1 - RH FMS ON LINE comparado aos outros Sistemas de Recursos Humanos da FMS

| FUNCIONALIDADES | OUTROS SISTEMAS | RH FMS ON LINE | BENEFÍCIOS GERADOS |
|--------------------------------|--|---|--|
| DASHBOARD (Painel de Controle) | Não dispõem de um painel de controle dos indicadores | Apresenta um dashboard com os indicadores de pessoal | Acesso fácil a indicadores que permite monitorá-los e tomar decisões rápidas |
| RELATÓRIOS BI | Não geram relatórios gráficos, necessitando-se abrir várias telas para acessar cada indicador separadamente | Gera relatórios “Business Inteligency – BI”, conforme necessidade do gestor | Autonomia do gestor para gerar os relatórios que precisa acessando uma só tela. Fácil usabilidade. |
| ALERTA | Não permitem usar aplicativos de mensagens e e-mails como canal de comunicação | Possibilita o uso de aplicativos de mensagens (<i>whatsapp, Instagran</i> e outros) e e-mails pelo e com o sistema | Multicanais de comunicação com o sistema para informar instantaneamente situações sobre servidores, tomadas de decisões e atualização de dados |
| NOTIFICAÇÕES | Necessita que o gestor de cada estabelecimento de saúde se dirija ao RH da sede da FMS para atualizar dados ou informar situações dos servidores | permite ao próprio gestor de cada estabelecimento de saúde registrar situações funcionais de cada servidor | Atualização instantânea dos dados cadastrais e funcionais do servidor. O gestor de RH da sede da FMS confere e valida os dados e informações. |
| DADOS FUNCIONAIS | Necessita-se acessar duas ou mais telas, pois os dados do cargo ficam em tela diferente daquela que | Apresenta todos os dados do servidor em uma tela acessada via <i>WEB</i> pelo próprio gestor em seu | Evita absenteísmo e custos de tempo e financeiro, pois não há mais necessidade de se |

| | | | |
|-----------------|--|--|---|
| | contém os dados do servidor e somente por funcionários do RH da sede da FMS | estabelecimento de saúde ou onde estiver | deslocar até ao RH da sede da FMS |
| AFASTAMENTOS | precisa acessar os Módulos Movimentação e Histórico Funcional; não possibilita que o gestor de um estabelecimento faça um filtro só da unidade. Precisa do apoio de um técnico para acessar relatórios. | consolida as informações de afastamentos; possibilita que o gestor de um estabelecimento faça um filtro só da unidade. Acessadas pelo próprio gestor contendo relatórios conforme com os dados desejados. | Autonomia do gestor para acessar dados e informações necessários, exclui dependência de técnicos especializados; evita deslocamentos ao RH da sede da FMS |
| FÉRIAS | Lançadas por um servidor do RH da sede da FMS a partir dos documentos físicos contendo nomes e assinaturas dos servidores enviadas por cada estabelecimento de saúde; não oferece opções de meses de gozo; há uma tela que mostra o período aquisitivo e outra o de gozo; mostra todos os servidores da FMS, não separando por estabelecimento | O próprio servidor consulta seus períodos aquisitivos e gozo, agenda suas férias com três opções de meses; permite ao gestor de cada estabelecimento verificar e validar o agendamento e acompanhar os períodos aquisitivos e gozo em uma só tela; a validação final de cada estabelecimento de saúde é feita pelo RH da sede da FMS. | facilita o planejamento e controle de pessoal de férias e seus substitutos; evita a perda de tempo para cada servidor registrar na lista impressa seu mês de férias e sua assinatura; evita deslocamento do gestor até a sede da FMS para entregar a lista assinada pelos servidores e a utilização de um servidor do RH da sede para lançar os dados no sistema. |
| TRANSFERÊNCIA | Permite ao RH da sede da FMS saber em qual estabelecimento de saúde o servidor está registrado, porém não consta em que unidade interna ele está lotado | O gestor de cada estabelecimento de saúde tem acesso ao histórico de servidor (saber se está cedido, à disposição, transferido) por unidade de lotação. Apresenta o histórico de movimentações do servidor. | O gestor de cada estabelecimento de saúde tem facilidade de acesso aos dados e controle do servidor por unidade de lotação. |
| SUBSTITUIÇÕES | Não disponível pelos sistemas anteriores. | Permite a gestão saber que servidores pertencem ao quadro de pessoal de cada estabelecimento de saúde e quais deles não frequentam ou não irão comparecer ao trabalho no(s) mês(es) subsequente(s) por motivos justificados e/ou legais; Permite que cada estabelecimento de saúde solicite, eletronicamente, apenas a quantidade de servidores substitutos necessária para suprir as ausências ou insuficiências identificadas previamente. | Possibilita a gestão realizar planejamento e controle de pessoal por Unidade/Setor de cada estabelecimento de saúde, evitando, além da falta ou excesso de servidores para a prestação dos serviços, o aumento desnecessário das despesas com pessoal da Folha de Pagamento. |
| GRUPOS/ EQUIPES | Funcionalidade não existente | permite manter o vínculo original do servidor com o seu estabelecimento de saúde na FMS e associá-lo ao registro provisório em | Possibilita a gestão monitorar os servidores, sabendo onde eles estão executando suas atividades e frequências, |

| | | | |
|-------------------------------------|--|---|---|
| | | instituição parceira em que realiza suas atividades | e continuar realizando os registros e evolução funcionais deles. |
| PRONTUÁRIO ELETRÔNICO | Funcionalidade não utilizada | Constam os dados clínicos (histórico) de cada servidor registrados pelo médico do trabalho da FMS | Necessário quando se precisa fazer readaptação e lotação do servidor em nova função ou cargo conforme seu estado de saúde |
| ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL - ASO | A funcionalidade existe, mas não é utilizada pois precisa ser adaptada à realidade da FMS | Adaptada à realidade da FMS, o médico emite o ASO baseado nos registros do Prontuário Eletrônico. Essas duas funcionalidades estão interligadas. Os dados são criptografados para garantir a segurança | Fim dos arquivamentos de prontuários físicos evitando custos de pessoal, espaço físico, móveis, trabalho manual; gera maior segurança dos dados e manuseio apenas pelo profissional médico. |
| CONTRACHEQUES | O servidor tem acesso aos documentos funcionais que necessita e visualiza um contracheque por cada vez que entra no sistema. Não há integração com o SEI. | O servidor tem acesso via WEB a todos os seus contracheques, Ficha Financeira e comprovante de rendimento para IRRF. Portal integrado ao SEI para o servidor solicitar todos os documentos funcionais que ele precisar e abrir processo administrativo. | Não há necessidade do servidor se dirigir ao RH da sede da FMS. |
| MUTAÇÕES | O acesso é feito por um servidor do RH da sede da FMS que imprime e disponibiliza aos servidores mediante solicitação prévia através de processo físico | O próprio servidor interessado tem acesso via WEB aos documentos | Não há necessidade do servidor se dirigir ao RH da sede da FMS. |
| MAPA DE TEMPO DE SERVIÇO | Não atende às necessidades da FMS e nem às exigências do IPMT, INSS e TCE-PI. | Atende às necessidades da FMS e às exigências do IPMT, INSS e TCE-PI. | Redução do tempo de análise de processos de aposentaria e pensões; fim das inconsistências ou faltas de dados; |
| FOLHA DE PAGAMENTO PES | O sistema informatizado de recursos humanos implantado em 2011, ou seja, em substituição ao PES, não permite a migração dos dados das Folhas de pagamentos, não atendendo, portanto, uma necessidade de gestão da FMS. | Permite migrar as Folhas de Pagamentos anteriores ao ano de 2011 hospedadas no antigo e ultrapassado sistema informatizado de recursos humanos PES, cujos dados são fundamentais para a gestão e para compor processos judiciais e também de aposentadorias e de pensões. | Encerra-se a dependência a um único técnico especializado; acesso fácil e rápido aos dados antigos; maior segurança e proteção dos dados; maior agilidade nas respostas a processos judiciais, de aposentadorias e pensões. |
| FICHA DO SERVIDOR | Disponibilizada pelo RH da sede da FMS ou pela Intranet | Acessada pelo próprio servidor via WEB | Não há necessidade do servidor se dirigir ao RH da sede da FMS pegar esse documento necessário para abrir processo físico requerendo algo. |
| CADASTRO DE USUÁRIO POR LOCAL DE | Não permite/consta o registro do setor de lotação do servidor dentro de uma | Permite que o servidor seja cadastrado/lotado por unidade/setor em cada | Identificar cada servidor lotado por unidade e estabelecimento de saúde |

| | | | |
|----------------------------------|---|---|---|
| TRABALHO E HIERARQUIA DE FUNÇÕES | unidade do estabelecimento de saúde | estabelecimento de saúde | evitando que haja funcionários “fantasmas” e custos desnecessários de pessoal. |
| RELATÓRIOS PRÉ-CONFIGURADOS | Pré definidos pelos desenvolvedores, porém sem as especificidades da FMS e acessível diretamente no computador hospedeiro ou via intranet por técnicos da TI e alguns servidores do RH da sede da FMS capacitados para utilizarem | Desenvolvidos conforme necessidades e especificidades da gestão da FMS e acessíveis via internet. | Acaba a dependência de solicitar dados e relatórios ao RH da sede da FMS; gera relatórios com indicadores padrões de pessoal, permitindo aos gestores realizarem planejamento, organização e controle de pessoal nos estabelecimentos de saúde. |
| TRANSPARÊNCIA DE ESCALAS | Funcionalidade não existente | Permite registrar o dia, horário, estabelecimento de saúde, nome do servidor substituído, nome e matrícula do servidor substituto evitando sobreposição de substituições pelo mesmo servidor. | Evita que um profissional esteja em mais de uma escala no mesmo dia e horário no mesmo estabelecimento de saúde ou em outro. Possibilita maior controle e redução das despesas com pessoal. |

Analisando o Quadro 1, pode-se evidenciar vários benefícios proporcionados aos servidores e gestores dos estabelecimentos de saúde e, por extensão, aos usuários dos serviços de saúde pública municipal de Teresina-Piauí, a partir da utilização do RH FMS ONLINE e suas funcionalidades pelo fato desse novo sistema ter sido idealizado e desenvolvido por servidores técnicos efetivos pertencentes ao Departamento de Recursos Humanos da FMS e profundo conhecedores das especificidades dos procedimentos administrativos da área de recursos humanos e das demandas apresentadas diariamente pelos executores e usuários dos serviços.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo revela que, com a implantação e a utilização de um sistema desenvolvido a partir das carências dos outros sistemas de recursos humanos e da identificação de necessidade de aperfeiçoamento dos métodos de execução das principais rotinas e procedimentos administrativos relacionados à área de gestão de pessoas, está havendo ganho de eficiência na prestação dos serviços pelos servidores e gestores dos estabelecimentos de saúde que integram a estrutura organizacional da FMS em Teresina.

As funcionalidades do novo sistema proporcionam benefícios aos gestores e servidores, pois estão associadas ao aperfeiçoamento das rotinas ou procedimentos administrativos, permitindo facilidade de acesso a todas as informações e documentos

necessários para realizarem seus serviços, via web, no próprio estabelecimento de saúde em que trabalham, sem necessitar se deslocarem à sede da FMS, contribuindo para o aumento da produtividade.

As mudanças ocorridas com a implantação e a utilização do RH FMS ONLINE alcançam positivamente os usuários dos serviços de saúde pública municipal, pois os servidores e gestores não precisam mais se ausentar dos seus estabelecimentos de saúde durante os horários de trabalho para providenciarem informações e documentos na sede da FMS.

A pesquisa se limitou a fazer um diagnóstico, baseado nos aspectos descritivos e qualitativos, das atuais funcionalidades do sistema informatizado de recursos humanos implantado em 2011 e dos principais procedimentos administrativos da área de gestão de pessoas mais demandados pelos servidores e gestores da FMS, resultando na criação do sistema RH FMS ONLINE que passou a ser desenvolvido e paulatinamente operado a partir do ano de 2017.

O estudo não contemplou aspectos quantitativos que pudessem evidenciar, também através de números, o ganho de eficiência proporcionado pelo aperfeiçoamento dos processos administrativos e desenvolvimento do RH FMS ONLINE e sua funcionalidade pelo fato dos dados desse sistema estar em construção a cada procedimento administrativo realizado e demanda atendida.

Em razão da relevância dos benefícios a servidores, gestores e usuários dos serviços de saúde apresentados neste estudo e devido à carência de dados que comprovem, através de números, a eficiência proporcionada pelo aperfeiçoamento dos procedimentos administrativos e criação do sistema RH FMS ONLINE, sugere-se a realização de um estudo quantitativo sobre o mesmo objeto pesquisado.

REFERÊNCIAS

ALONSO, J. M.; CLIFTON, J.; DÍAZ-FUENTES, D. **The impact of new public management on efficiency: an analysis of Madrid's hospitals.** Health Policy, v. 119, p. 333-334, 2015.

BOHRER, É.; COMUNELLO, A. L.; GODARTH, K. A. **Eficiência do gasto público na educação: o caso do Sudoeste do Paraná, Brasil.** CAP Accounting and Management, v. 7, n.7, p. 209- 222, 2013.

CAMELO, B.; FRANCA FILHO, M. T. A eficiência dos Tribunais de Contas no Brasil: uma abordagem teórica. **Revista de Informação Legislativa**, v. 54, n. 214, p. 175-188, 2017.

CAMPOS, V. F. **Gerenciamento da rotina do trabalho do dia a dia**. 9ed. Nova Lima: Falconi, 2013.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 9.ed. Barueri (SP): Manole, 2014.

FRACCOLLI L. A; ERMEL R. C. **Processo de trabalho de gerência: uma revisão da literatura**. Escola Enfermagem USP 2003; 37(2):89-96.

FERNANDES, L. C. L; MACHADO, R. Z; ANSCHAU, G. O. **Gerência de serviços de saúde: competências desenvolvidas e dificuldades encontradas na atenção básica**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 14, p. 1541-1552, 2009.

FONSECA, P. C; FERREIRA, M. A. M. **Investigação dos níveis de eficiência na utilização de recursos no setor de saúde: uma análise das microrregiões de Minas Gerais**. Saúde e Sociedade, v. 18, p. 199-213, 2009.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3ªed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, A. C. A. **Recursos humanos: estratégia e gestão de pessoas na sociedade global**. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

MOTTA, P. R. M. O estado da arte da gestão pública. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 1, p. 82-89, 2013.

O' BRIEN, J. A. **Sistemas de informação e as decisões gerenciais na era da internet**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, D. P. R. **Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PEÑA, C. R. **Um modelo de avaliação da eficiência da administração pública através do método análise envoltória de dados (DEA)**. Revista de Administração Contemporânea, v. 12, n. 1, p. 83-106, 2008.

RODRIGUES, V. **Análise econômica do direito: uma introdução**. Coimbra: Almedina, 2007.

RODRIGUES, M. A. V. Democracia vs. eficiência: como alcançar equilíbrio em tempo de crise financeira. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 1, p. 88-104, 2017.

SILVA, C. R. M.; CRISÓSTOMO, V. L. Gestão fiscal, eficiência da gestão pública e desenvolvimento socioeconômico dos municípios cearenses. **Revista de Administração Pública**, v. 53, n. 4, p. 791-801, 2019.

SOARES, T. C.; COSTA, J. B.; LOPES, L. S. **análise espacial da eficiência dos gastos públicos em saúde em Minas Gerais**. Análise Econômica, v. 37, n. 72, p. 113-136, 2019.

VARELA, P. S; DE ANDRADE MARTINS, G; FÁVERO, L. P. L. Desempenho dos municípios paulistas: uma avaliação de eficiência da atenção básica à saúde. **Revista de Administração**, v. 47, n. 4, p. 624-637, 2012.

VIEIRA, F. S.; BENEVIDES, R. P. S. O direito à saúde no brasil em tempos de crise econômica, ajuste fiscal e reforma implícita do Estado. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, v. 10, n. 3, p. 1-28, 2016.

YIN, R. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

RODRIGUES, R. N. M; VENDRAMENTTO, O. Sistemas de Tecnologias e Procedimentos Administrativos na Saúde Pública Municipal. **Rev. FSA**, Teresina, v.18, n. 11, art. 1, p. 3-18, nov. 2021.

| Contribuição dos Autores | R. N. M. Rodrigues | O. Vendramentto |
|--|--------------------|-----------------|
| 1) concepção e planejamento. | X | X |
| 2) análise e interpretação dos dados. | X | X |
| 3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo. | X | X |
| 4) participação na aprovação da versão final do manuscrito. | X | X |