



FUNDAÇÃO HOSPITALAR
GETÚLIO VARGAS

RELATÓRIO DE 100 DIAS DE GESTÃO FHGV 2021



Prefeitura de
Sapucaia do Sul
CIDADE COM OLHOS NO FUTURO

FUNDAÇÃO DE SAÚDE DE SAPUCAIA DO SUL

Fundação pública de direito privado que presta serviços em todos os níveis de atenção a saúde e em ensino e pesquisa. Criada pela Lei Municipal nº 3224, de 25 de junho de 2010 e suas alterações, em especial a Lei Ordinária nº 3.684, de 04 de novembro de 2015.

Diretor Geral: Dr.Tércio Erany Tedesco Júnior

Diretor Administrativo e Financeiro:Adm. Marco Antonio Baldo

Diretor de Atenção à Saúde: Dr.Marcelo Bastiani Pasa

Diretor de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas:Adv. Rafael Teixeira Dutra

Secretária Municipal de Saúde: Dra. Daniela Heuser

Prefeito Municipal de Sapucaia do Sul: Adm. Volmir Rodrigues

Gestão 2021/2024

Tipo de Documento: RELATÓRIO DOS 100 DIAS DE
GESTÃO Última Revisão: 15/04/2021

INFORMAÇÕES	3
1. APRESENTAÇÃO	5
2. INTRODUÇÃO	6
3. Planejamento Estratégico	7
3.1 Princípios Institucionais	7
3.1.1 Missão	7
3.1.2 Visão	7
3.1.3 Valores	7
3.2 Justificativa	8
4. Diretoria Geral	10
4.1 Principais problemas encontrados.....	10
4.2 Principais Intervenções realizadas e resultados obtidos	10
4.3 Principais Metas Para o Primeiro Ano.....	11
4.4 Principais projetos a serem implantados nos próximos anos.....	11
5. Diretoria Administrativo Financeira.....	13
5.1 Principais Problemas encontrados	13
5.2 Principais Intervenções realizadas e resultados obtidos	14
5.3 Principais Metas para o primeiro ano.....	15
5.4 Principais projetos a serem implantados nos próximos anos	16
6. Diretoria de Atenção à Saúde	18
6.1 Principais Problemas Encontrados.....	19
6.2 Principais Intervenções realizadas e resultados obtidos.....	19
6.3 Principais Metas para o primeiro ano.....	24
6.4 Principais Projetos a serem Implantados nos próximos anos	25

7. Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.....	26
7.1 Principais problemas encontrados	26
7.2 Principais Intervenções realizadas e resultados obtidos.....	27
7.3 Principais Metas Para o primeiro ano.....	33
7.4 Principais projetos a serem implantados nos próximos anos.....	35

1. APRESENTAÇÃO

Mensagem do Diretor Geral

Estimados colegas e usuários,

Assumimos a Fundação Hospitalar Getúlio Vargas com o compromisso de trabalhar pelo fortalecimento da instituição, com uma atuação coesa e de permanente diálogo com os colaboradores. Os objetivos principais são o crescimento com sustentabilidade financeira e melhorias contínuas na infraestrutura e aprimoramento dos processos com foco na segurança e qualidade dos serviços prestados.

Estamos em ação enfrentando um período inédito e trágico da humanidade, o início de nossa gestão coincidiu com o agravamento da pandemia em nosso Estado, obrigando a direcionar todos os esforços para o enfrentamento do COVID-19. No período de 100 dias conseguimos rapidamente ampliar os recursos tecnológicos e de pessoal para atender ao forte aumento de demanda provocado pela pandemia e os resultados obtidos foram recompensadores, pois os indicadores mostram que as estruturas sob a gestão da FHGV tiveram desempenho superior aos seus pares regionais. Lutamos contra a doença incansavelmente, não sem baixas é verdade, mas com orgulho de dever cumprido.

Com os esforços voltados quase que exclusivamente ao enfrentamento da pandemia os planos e projetos de melhorias na gestão e na assistência das outras áreas aconteceram em ritmo menos acelerado, mas não foram abandonados, como poderá se apreciar no conteúdo deste documento. Entre os assuntos tratados nessa matéria e que estão sendo exaustivamente trabalhados pela atual gestão, estão a criação do Instituto de Ensino e Pesquisa, as reformas nos modelos assistenciais e de gestão, a acreditação das unidades por entidades certificadoras nacionais, a modernização tecnológica e da infraestrutura e a ampliação dos serviços públicos e o avanço na área privada.

Queremos retribuir toda a confiança depositada em nossa gestão através do trabalho incansável e para tanto decidimos direcionar nossa tomada de decisão em função de critérios que atendessem anseios coletivos, preservando sempre as exigências institucionais. Nesse sentido, é fundamental que criemos estruturas e mecanismos adaptáveis às necessidades de mudanças. Aqui gostaríamos de destacar a importância da mudança de atitude. Sair do discurso enovelado para uma realidade nem sempre agradável, mas projetando um futuro otimista e promissor.

Este relatório traz as principais ações já realizadas nesses primeiros meses. Acreditamos que essas iniciativas atendem aos melhores anseios da comunidade. Seguimos em frente, trabalhando com muita fé e esperança.

Tercio Erany Tedesco Júnior

2. INTRODUÇÃO

A Fundação Hospitalar Getúlio Vargas (FHGV), de Sapucaia do Sul, é uma entidade pública de direito privado, integrada ao SUS, que presta serviços em todos os níveis de atenção à saúde. Em 2016, fortaleceu e efetivou sua vocação na área de ensino e pesquisa. Reúne quase 3 mil trabalhadores e atende mais de 1 milhão de pessoas no Estado.

A história da FHGV tem origem no trabalho de recuperação realizado no Hospital Municipal Getúlio Vargas (HMGV), de Sapucaia do Sul. Em janeiro de 2009, a condição crítica da Saúde no município gerou a necessidade da criação de uma nova forma de gestão mais ágil com possibilidade de implementar as melhorias necessárias à assistência. Em junho de 2010, houve a alteração da personalidade jurídica do Hospital, com a criação da Fundação Hospitalar Getúlio Vargas com foco na atenção à Saúde, a FHGV abre espaço para novas ações e novos horizontes.

Ao longo dos anos um universo de ações colocou a Fundação no cenário da Saúde do Rio Grande do Sul. Uma estrutura que valoriza suas equipes e mantém a permanente atenção na busca de recursos para aquisição de novas tecnologias e ampliação dos serviços disponibilizados ao sistema único de saúde. A partir de 2016 a FHGV assumiu, através do Hospital Municipal Getúlio Vargas, sua vocação de instituição voltada também para a formação e transmissão de conhecimento com a consolidação dos programas de residência médica que criaram um ambiente onde se ensina e se aprende, um espaço intencionalmente propício ao surgimento de novas ideias, beneficiando a assistência com a qualificação da saúde oportunizada pelo ensino.

O Hospital Municipal Getúlio Vargas (HMGV), de Sapucaia do Sul, foi fundado em 1970. É uma instituição 100% SUS de 175 leitos, que oferece atendimento nas especialidades de clínica médica, traumatologia, cirurgia geral, neurologia, neurocirurgia, pediatria, obstetrícia, saúde mental e intensivismo adulto e pediátrico. É referência local e regional no atendimento hospitalar, com Emergência porta aberta e também é referência formal em Saúde Mental para cinco municípios do Estado. Em abril de 2013, o HMGV foi credenciado pelo Ministério da Saúde na Linha de Cuidado ao Paciente com Acidente Vascular Cerebral (AVC). O Hospital é referência para quatro municípios (Sapucaia, Esteio, Parobé e Taquara), disponibilizando 10 leitos para os usuários que necessitam deste tipo de cuidado.

A FHGV faz também a gestão do Serviço Móvel de Urgência de Sapucaia do Sul, por intermédio de um contrato de gestão com o Executivo Municipal firmado em 2013 e em setembro de 2016, foi inaugurada a UPA e o Serviço de Reabilitação de Sapucaia do Sul, administrada de forma compartilhada com a Prefeitura, realizando mais de 5,5 mil atendimentos por mês. A Clínica de Saúde da Mulher (CLISAM) de Sapucaia do Sul onde são atendidas gestantes de alto risco ou que necessitem de avaliação especializada também tem gestão compartilhada do município e da FHGV.

O Hospital Tramandaí é um hospital público de 162 leitos, porta aberta na 24hs, referência para a Rede Cegonha, Gestação de Alto Risco, Linha de Cuidado do AVC, traumatologia que está sob a gestão da Fundação Hospitalar Getúlio Vargas, por meio de convênio com a Secretaria Estadual de Saúde, desde julho de 2011. Sendo um hospital 100% SUS, desde 2014, é referência para o SAMU com atendimento dos municípios de Tramandaí, Imbé, Cidreira, Balneário Pinhal e Região dos Bons Vendedos contemplando os municípios de Osório, Palmares do Sul, Tavares, Mostardas e Capivari do Sul.

3. Planejamento Estratégico

3.1 Princípios Institucionais

3.1.1 Missão

Ser reconhecido pela sociedade como estrutura de Saúde eficaz com sustentabilidade econômica e responsabilidade social.

3.1.2 Visão

Consolidar o Projeto Social como modelo de Parceria Público Privada para atendimento ao SUS, alinhando com as estratégias governamentais de saúde, de forma complementar e sustentável.

3.1.3 Valores

Ética: Construção de ambiente profissional preservando o respeito nas inter-relações pessoais, garantindo a legalidade das rotinas de trabalho para a formação de uma imagem positiva da instituição perante os públicos de interesse.

Profissionalismo: Foco na melhoria constante dos processos e na qualidade dos serviços prestados em todos os atendimentos.

Valorização humana: Prezar pela harmonia no ambiente de trabalho priorizando atendimento acolhedor baseado em atenção e empatia fortalecendo as relações interpessoais contribuindo para o processo de cura.

Responsabilidade social e ambiental: Compromisso institucional com políticas de inclusão social e de preservação do meio ambiente.

Qualidade e segurança assistencial: Desenvolvimento de ações focadas na melhoria da qualidade da assistência a saúde e redução do risco de dano decorrente do cuidado à saúde.

3.2 Justificativa

O Plano Estratégico da fundação Hospitalar Getúlio Vargas é o documento que comunica a intenção almejada pela administração para o período de 2021/24 para auxiliar no monitoramento dos progressos da unidade rumo a excelência e ao cumprimento das metas de longo prazo, a partir da tradução das estratégias em perspectivas de objetivos, indicadores, metas e projetos estratégicos, garantindo uma gestão moderna e eficiente.

Sua elaboração foi balizada por ferramentas da Administração Estratégica como a Cadeia de Valor e a matriz SWOT (Strengths - Forças / Weaknesses - Fraquezas / Opportunities – Oportunidades e Threats – Ameaças) e o BSC – Balanced Scorecard.

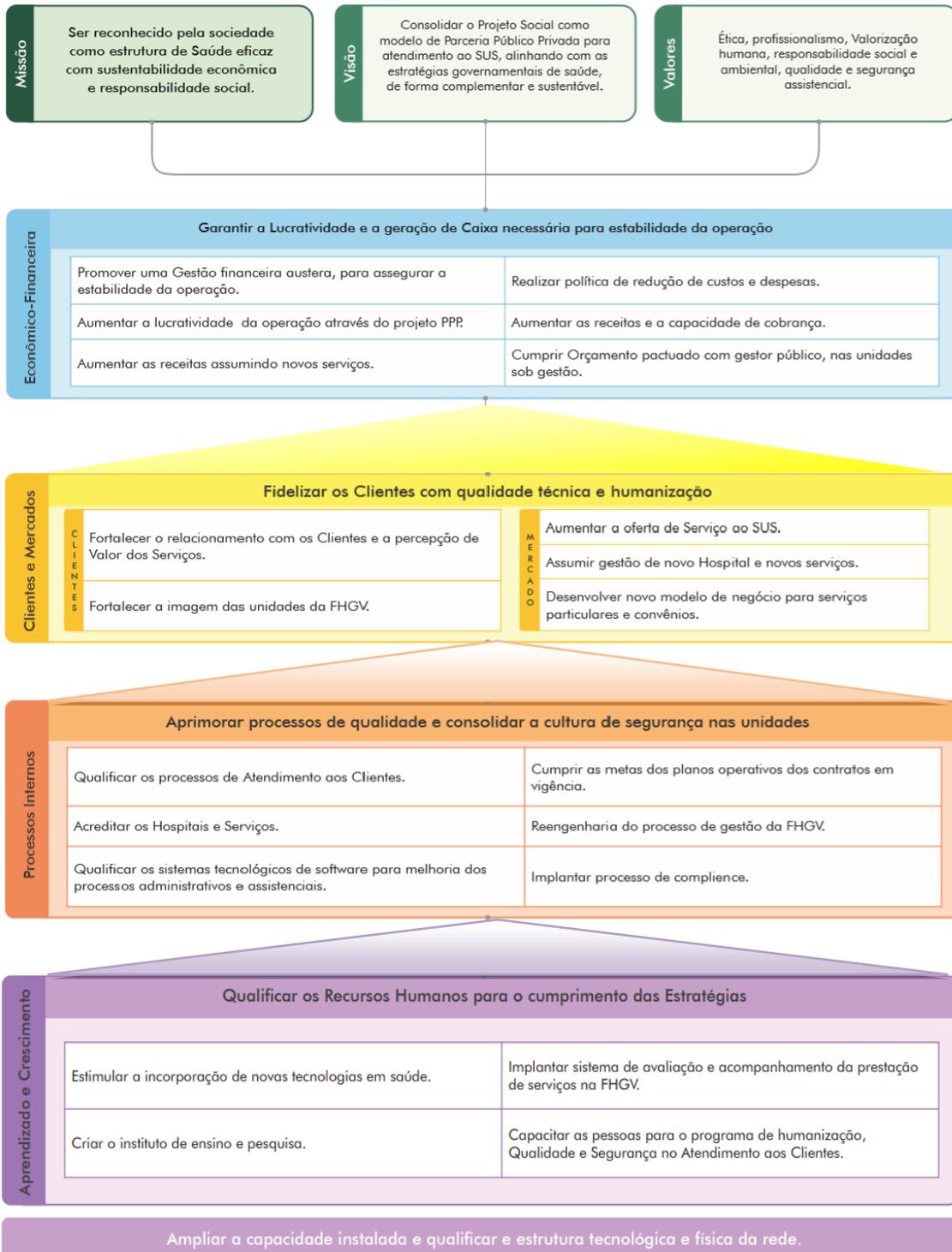
O BSC da FHGV foi contextualizado para a realidade de uma instituição pública sem fins lucrativos, no qual apresenta a perspectiva sustentabilidade substituindo a financeira. Essa ferramenta proporciona o compartilhamento das estratégias entre todos os profissionais da unidade e esclarece a responsabilidade de cada um na execução dos projetos.

A implementação do planejamento estratégico proporciona à instituição uma organização melhor, facilitando a tomada de decisão mais acertada e no momento correto, o que levará a um melhor controle de custos, melhor redimensionamento de pessoal e melhoria de qualidade e eficiência.

3.4 Mapa Estratégico



Mapa Estratégico FHGV



4. Diretoria Geral

4.1 Principais problemas encontrados

- Ausência de planejamento estratégico, plano diretor hospitalar ou plano diretor de informática, e organização de gestão por resultados.
- Organograma institucional necessitando de adequações para atender necessidades de reorganização da gestão.
- Inadequação da infraestrutura civil, elétrica, TI e refrigeração das unidades hospitalares sob a gestão da FHGV.
- Fragilidade nos instrumentos de contratação e dos processos de fiscalização de terceiros, especialmente serviços médicos.
- Fragilidade nos instrumentos de comunicação interna e externa.
- Sistema de gestão tecnológica necessitando melhorias de processos

4.2 Principais Intervenções realizadas e resultados obtidos

- Construção do planejamento estratégico.
- Proposta de reformulação da estrutura organizacional a ser aprovada pelo conselho curador.
- Correção das causas do contencioso trabalhista e cível.
- Aprimoramento dos instrumentos de contratação e dos processos de fiscalização de terceiros, especialmente serviços médicos.



4.3 Principais Metas Para o Primeiro Ano

- Fortalecer o relacionamento com os clientes e a percepção da comunidade do valor dos serviços prestados nas unidades sob a gestão da FHGV através de ferramentas de ouvidoria e pesquisa de satisfação mais abrangentes e eficazes.
- Fortalecer a Imagem da FHGV perante a comunidade através de ferramentas de comunicação mais eficientes e da reorganização da unidade de comunicação em uma estrutura que coordene os processos de comunicação e marketing de maneira mais abrangente.
- Elaborar um plano diretor para as unidades hospitalares sobre a gestão da FHGV.
- Elaborar um plano diretor de informática para as unidades da FHGV construindo uma estrutura mais eficiente de gestão de processos internos e assistenciais.
- Aumentar a prestação de serviços para o SUS nas unidades sob a gestão da FHGV.
- Reestruturar o processo de gestão dos serviços de responsabilidade da FHGV.
- Estudo de zoneamento arquitetônico nos hospitais sob a gestão da FHGV.

4.4 Principais projetos a serem implantados nos próximos anos

- Desenvolver novo modelo de negócios com atuação na área de particulares e convênios visando à sustentabilidade da operação e para disponibilizar aos usuários de planos de saúde residentes nos municípios de Sapucaia do Sul e Tramandaí opções locais de acesso.
- Assumir a Gestão de novos serviços públicos hospitalares e de atendimento com o intuito de manter a sustentabilidade da operação.
- Acreditação dos serviços sob Gestão da FHGV em sistema nacional de acreditação para agregar qualidade e segurança à operação assistencial.
- Implementação de processo de compliance para maior transparência nas ações da FHGV.
- Implementação de modelo de processos de engenharia, de manutenção e clínica para maior eficácia e segurança na assistência dentro das unidades sobre a gestão da FHGV.

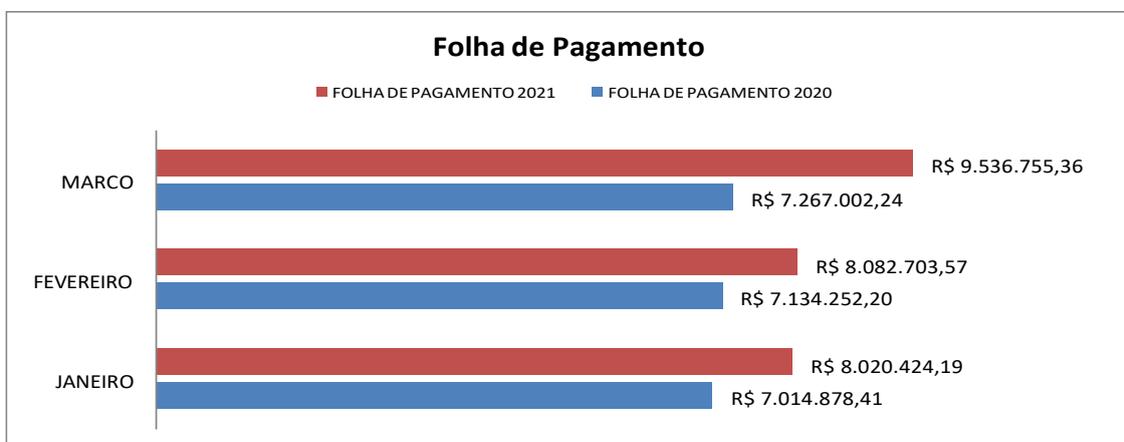


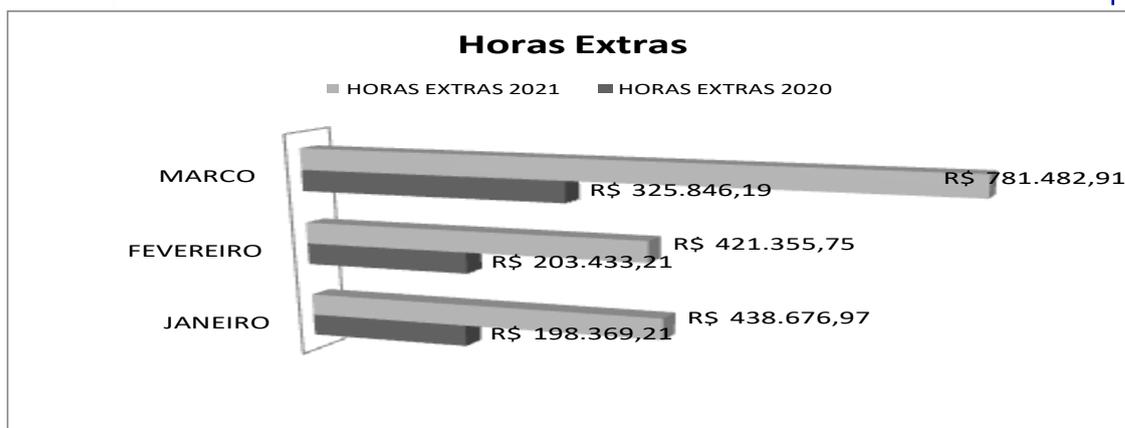
- Implantação do plano diretor e do plano de informática desenvolvidos em 2021 para as unidades sob a gestão da FHGV.
- Implementar o instituto de ensino e pesquisa para consolidar e aprimorar a política educacional da FHGV.

5. Diretoria Administrativo Financeira

5.1 Principais Problemas encontrados

- Entre outras tantas dificuldades, houve a necessidade de suplantar o momento de adaptação com as demandas urgentes para a continuidade ao trabalho de atendimento assistencial à saúde. A disponibilidade financeira de R\$ 8.455 milhões apresentada quando da passagem da Gestão, foi adequada para atender aos compromissos de Folha de Pagamento de competência de Dezembro, no valor de R\$ 9.565 milhões para pagamento em Janeiro de 2021 e aos compromissos entre prestadores de serviços e fornecedores que montaram o valor liquidado de R\$ 6.191 milhões.





5.2 Principais Intervenções realizadas e resultados obtidos

- Melhoria da relação Institucional com os fornecedores:

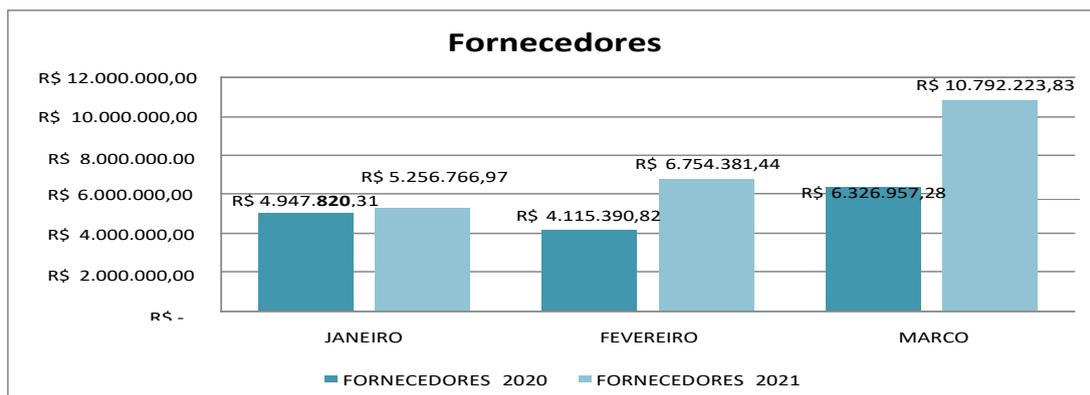
Dentre as avaliações realizadas, verificamos uma significativa diferença no tratamento entre a gestão financeira adotada para o HMGV – Hospital Municipal Getúlio Vargas e o HT – Hospital Tramandaí, com relação aos seus fornecedores e prestadores de serviço. Esta situação era evidenciada pelo Índice de Inadimplência constado entre as instituições. Uma relação que resultava em grande dificuldade em obter o adequado fluxo entre os diversos fornecedores, que invariavelmente são os mesmos. Assim, mediante a uma adoção de melhoria no relacionamento institucional entre os fornecedores, promovemos uma significativa redução no índice de inadimplência verificado junto aos fornecedores do HT, que se demonstra com o seguinte quadro.

DEBITOS - SITUAÇÃO EM : 31/12/2020								
FORNECEDORES/SERVIÇOS		Inadimplência						
R\$		30 dias	60 dias	90 dias	+ 90 dias			
TOTAL	R\$ 4.410.008,68 100%	R\$ 1.550.135,91 35%	R\$ 1.159.445,71 26%	R\$ 671.878,75 15%	R\$ 1.028.548,31 23%			
HMGV	R\$ 379.238,85 9%	R\$ 18.337,85 1%	R\$ 12.819,58 1%	R\$ 37.474,88 6%	R\$ 310.606,54 30%			
HT	R\$ 4.030.769,83 91%	R\$ 1.531.798,06 99%	R\$ 1.146.626,13 99%	R\$ 634.403,87 94%	R\$ 717.941,77 70%			
		100%	100%	100%	100%			

Neste momento, podemos destacar que temos uma resposta positiva junto ao mercado de fornecedores, tanto de materiais e medicamentos, quanto ao de serviços médicos, tão necessários no atendimento as severas demandas ocasionadas pelo momento de pandemia do coronavírus.

DEBITOS - SITUAÇÃO EM : 31/03/2021										
FORNECEDORES/SERVIÇOS		Inadimplência								
R\$		30 dias		60 dias		90 dias		+ 90 dias		
TOTAL	R\$ 4.070.171,84	100%	R\$ 2.948.117,55	72%	R\$ 341.681,37	8%	R\$ 14.680,30	0%	R\$ 765.692,62	19%
HMGV	R\$ 1.417.105,25	35%	R\$ 1.065.156,30	36%	R\$ 17.395,12	5%	R\$ 14.566,50	99%	R\$ 319.987,33	42%
HT	R\$ 2.653.066,59	65%	R\$ 1.882.961,25	64%	R\$ 324.286,25	95%	R\$ 113,80	1%	R\$ 445.705,29	58%
			100%		100%		100%		100%	

*Os valores de + 90 dias correspondem às demandas judicializadas.



*No mês de março/2021 adquirimos: monitores multiparâmetro, ventiladores pulmonares, camas fowler, mobiliários para nova emergência.

5.3 Principais Metas para o primeiro ano

- Equilibrar Receita e despesas:

É destaque entre os projetos para este primeiro ano, a conjugação de esforços para obter o equilíbrio entre receitas e despesas. De imediato acusamos os efeitos do aumento significativo para todas as despesas relacionadas ao enfrentamento do momento pandêmico do coronavirus. Onde as previsões foram desconsideradas pela necessidade do atendimento das urgências e emergências relacionadas ao suprimento extraordinário de medicamentos, equipamentos, gases, medicinais entre outros.

Receitas Recebidas Unidades de Sapucaia no I Trimestre de 2021					
Receitas Ordinárias			Receitas Extraordinárias		
*jan/21	R\$	11.928.108,30	jan/21	R\$	672.000,00
fev/21	R\$	9.559.001,38	fev/21	R\$	-
mar/21	R\$	7.874.763,34	mar/21	R\$	528.000,00
Total	R\$	29.361.873,02	Total	R\$	1.200.000,00

*Sid Nov e Dez/2020

Receitas Recebidas pelo Hospital de Tramandaí no I Trimestre de 2021					
Receitas Ordinárias			Receitas Extraordinárias		
*jan/21	R\$	4.914.807,30	jan/21	R\$	4.683.137,57
fev/21	R\$	7.252.621,63	fev/21	R\$	37.249,18
mar/21	R\$	4.542.225,58	mar/21	R\$	196.542,54
Total	R\$	16.709.654,51	Total	R\$	4.916.929,29

*Sid Nov e Dez/2020

Os gráficos e planilhas foram elaboradas por: Ligiane Dias – Orçamentação e Camila Padilha – Tesouraria.

- Reformular o Organograma:

Um dos objetivos primeiros, fora das questões já destacadas, é a reformulação e aprovação do novo organograma, de forma que possa oferecer a funcionalidade que esta Gestão entende como adequada e necessária, para implementar a agilidade entre seus fluxos administrativos do ordenamento das responsabilidades e obrigações funcionais, com a clareza necessária para o entendimento do ordenamento de suas competências.

- Racionalizar Recurso Humano:

Identificou-se a necessidade evidente da racionalização entre os recursos humanos disponíveis, visando toda uma melhoria e funcionalidade para o atendimento a saúde dos munícipes sapucaiaenses, sendo este o pilar dos esforços e da concentração de todas as energias, de conhecimento e de técnicas administrativas.

5.4 Principais projetos a serem implantados nos próximos anos

- Equilíbrio econômico-financeiro:

Não podemos perder o horizonte para o necessário equilíbrio econômico-financeiro da gestão da Fundação e todas suas unidades de atendimento à saúde. Este equilíbrio fica assentado no acompanhamento da necessária evolução das receitas, que são oriundas da Contratualização municipal, para a gestão do Hospital Municipal Getúlio Vargas, SAMU e UPA em Sapucaia do Sul, e da Contratualização com a SES-RS para o Hospital Tramandaí, no Litoral Norte. E esta evolução está diretamente relacionada à ampliação e a qualificação nos serviços de média e alta complexidade.

Neste momento temos para o Hospital Municipal Getúlio Vargas e seus serviços correlatos a contratualização com o município, no valor de R\$ 7.480 milhões e o Hospital de Tramandaí a contratualização estadual no valor de R\$ 4.044 milhões.

- Modernização de Ambiência:

Considerando a busca na melhoria do atendimento e da humanização no acolhimento dos usuários do sistema de saúde, no município de Sapucaia do Sul e no de Tramandaí, é necessária a atualização, desde as áreas físicas, com mobiliários e acessórios, aos equipamentos médicos hospitalares, medicamentos e demais suprimentos.

- Incremento nas Contratualizações:

Com a qualificação aos serviços prestados podemos promover o incremento às respectivas contratualizações, o que representa uma melhoria qualitativa e quantitativa aos atendimentos realizados, repercutindo também na participação em todos os programas de incentivos promovidos pelos governos estadual e federal.

6. Diretoria de Atenção à Saúde

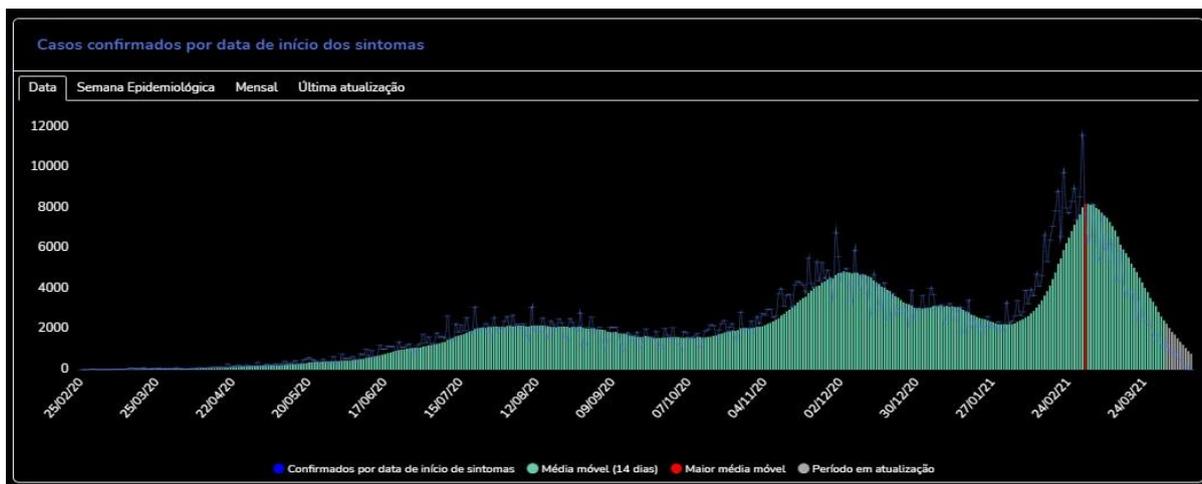
O Município de Sapucaia do Sul pertence à região Metropolitana de Porto Alegre está localizado a 34 km da capital, possui uma população estimada de 141.808 mil habitantes (CensIBGE/2010).

A Fundação Hospitalar Getúlio Vargas foi criada em 2010 e passou a administrar o Hospital Municipal Getúlio Vargas (HMGV), sendo este, sua primeira unidade de Gestão. Em 2012 o hospital passou realizar atendimentos 100% SUS.

Atualmente encontram-se sob a gestão da FHGV os serviços da Clínica de Saúde da Mulher (CLISAM) que presta o serviço especializado às gestantes e mulheres com necessidades de cuidados relacionados ao sistema reprodutor, Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), Unidade de Pronto Atendimento de Porte II, Serviço de Reabilitação, Hospital Municipal Getúlio Vargas, Ambulatório de Especialidades e ainda o Hospital Tramandaí.

Em janeiro de 2021, a nova gestão administrativa assumiu a FHGV que recebe no auge da Pandemia COVID-19, uma estrutura de Saúde fragilizada necessitando buscar processos assistenciais e administrativos mais eficientes e resolutivos.

Casos Confirmados COVID-19, no RS



Fonte: SES/RS

6.1 Principais Problemas Encontrados

- Capacidade instalada não ajustada para a necessidade e vocação das unidades hospitalares sob a gestão da FHGV.
- Defasagem nos equipamentos médico hospitalares das unidades sob a gestão da FHGV.
- Estrutura física das unidades sob a gestão da FHGV necessitando adequações a normastécnicas e ambientação.
- Inexistência de padronização uniforme dos processos assistenciais nas unidades sob gestão da FHGV.
- Fluxo de pacientes mal definidos nas unidades hospitalares sob a gestão da FHGV.
- Desorganização estrutural dos serviços médicos nas unidades hospitalares sob a gestão da FHGV.
- Sistema de prontuário eletrônico unidades sob a gestão da FHGV tecnologicamente defasado.
- Falta de metodologia de acompanhamento de indicadores assistenciais e metas nas unidades sob a gestão da FHGV.
- Não cumprimento na totalidade das metas dos planos operativos nas unidades hospitalares
- Matriz de treinamento sem foco em qualidade e segurança e humanização da assistência nas unidades sob a gestão da FHGV.

6.2 Principais Intervenções realizadas e resultados obtidos

- Redimensionamento dos leitos hospitalares:
Com a necessidade de enfrentamento da pandemia do covid 19, realizamos o redimensionamento dos leitos hospitalares, através da ampliação de 39 leitos de UTI, 5 de Suporte Ventilatório Pulmonar e realocação das unidades de Saúde Mental e Cirúrgica, aumentando a capacidade de atendimento com o intuito de acolher o aumento da demanda de usuários com suspeita ou confirmados de Covid-19 oriundos das portas de entrada municipal. Os leitos foram disponibilizados também para o Sistema Estadual de Regulação – Gerint.

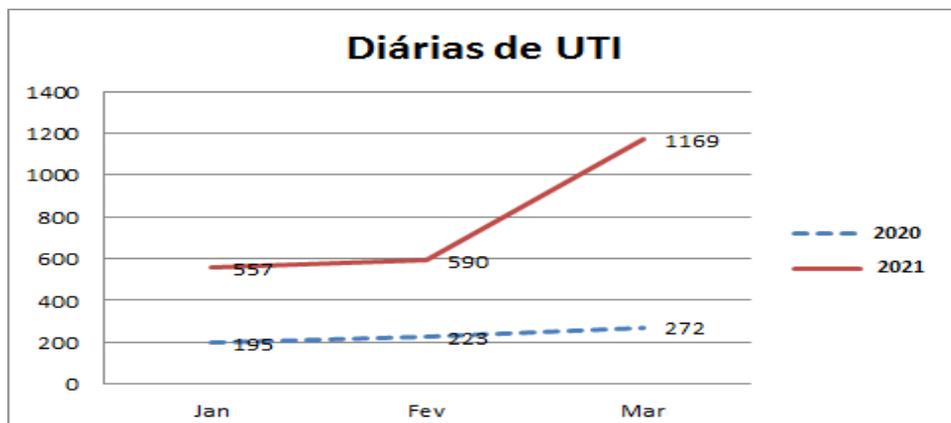


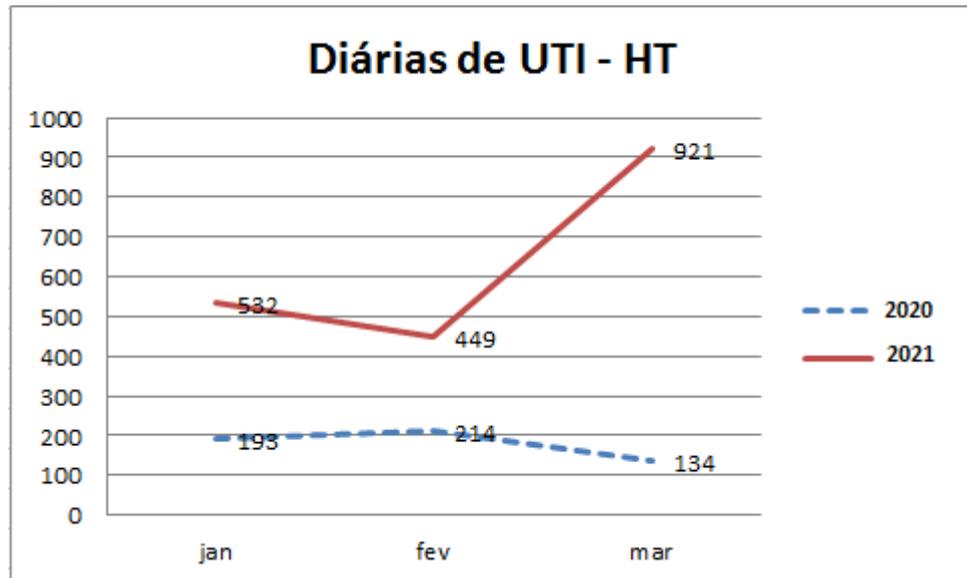
- Reestruturação do fornecimento de oxigênio para UPA:

Com o agravamento da pandemia resultando em volumoso aumento da demanda de pacientes com dificuldades respiratórias. As Portas de Entradas dos hospitais rapidamente atingiram um nível de saturação que obrigou a restrição de acesso. Com essa nova realidade a UPA tornou-se o principal acesso da população à assistência médico hospitalar com ênfase nos casos do COVID-19. A mudança do perfil de pacientes que passaram a acessar a UPA demandaram modificação da infraestrutura física da unidade e, com a demanda aumentada da necessidade do uso de oxigênio, para esses pacientes, foi necessário um ajuste logístico de distribuição deste produto.

- Aquisição de novos equipamentos:

Para qualificação do atendimento médico hospitalar com foco em leitos de terapia intensiva para enfrentamento da pandemia do covid-19 garantindo assim o atendimento aos pacientes graves com necessidade de leitos de UTI compostos de monitores multiparamétricos, ventiladores pulmonares, bombas de infusão, assim como demais equipamentos e kits para oxigenioterapia, dispendo assim de maior tecnologia para a assistência conforme a gravidade apresentada pelos pacientes acometidos de Covid- 19. Foram ampliados 42 respiradores, 42 monitores multiparamétricos, 70 bombas de infusão, 65 camas hospitalares nas unidades sob a gestão da Fundação.





- Encaminhamento de projetos para melhoria de equipamentos médico-hospitalares nas unidades sob gestão da FHGV:

Alguns equipamentos como bisturi eletrônico, aparelho de anestesia, torre de videolaparoscopia, ventiladores pulmonares e equipamentos de diagnóstico por imagem são estratégicos para a dinâmica hospitalar, pois seu desempenho está diretamente relacionado com a segurança assistencial e portanto a inovação tecnológica de equipamentos depreciados é premente como forma de assegurar um atendimento contínuo e de qualidade aos usuários.

- Realizado diagnóstico e estudo de mercado de software de gestão assistencial para incorporação nas unidades sob a gestão da FHGV:

A necessidade de implantação de um novo software visando confiabilidade, agilidade, qualidade e integração das informações para garantia do cuidado ao paciente. Para tanto, foram avaliados 05 (cinco) Sistemas de Gestão Hospitalar pontuando as necessidades apresentadas dos quais, 02 (dois) softwares se mostraram adequados em conformidade com a eficácia, visão da Gestão e enquadramento ao regramento de empresas públicas.



- Redefinição e fluxos de pacientes no Hospital Getúlio Vargas conforme nova conformação de área física a ser inaugurada:

A nova recepção do HMGV contempla uma área aproximada de 420 m² na entrada principal do hospital proporcionando um ambiente amplo e acolhedor onde será instalada a recepção para pacientes que buscam o pronto atendimento, atendimentos eletivos assim como o acolhimento e classificação de risco modificando dessa forma o fluxo, forma e velocidade de atendimento dos usuários. A inauguração da nova emergência possibilitará a divisão do acesso de pacientes com sintomas respiratórios dos demais, durante o período da pandemia.



- Projeto de readequação do centro de esterilização de materiais do Hospital Getúlio Vargas:

Sabendo que o Centro de Materiais Esterelizados (CME) é uma das unidades mais importantes da instituição uma vez que prepara, controla e distribui materiais médicos para a assistência ao paciente e considerando que a unidade atual construída não correspondente à estrutura exigida na legislação é necessário a transferência dessa unidade para um espaço maior que contemple todas as etapas e fluxos de processamento de forma segura.

- Projeto de adequação da Agencia Transfusional do Hospital Getúlio Vargas:

A agência Transfusional do HMGV tem como função, armazenar sangue e seus derivados, realizar exames pré transfusionais, liberar e transportar os produtos sanguíneos para as transfusões nas unidades, contudo atualmente ela está em uma área

subdimensionada que não contempla a legislação vigente que exige áreas separadas para estoque, laboratório e área administrativa, portanto se faz necessário o ajustamento dessa unidade em um novo ambiente hospitalar.

- Alinhamento dos processos de aquisição de medicamentos do kit entubação às necessidades de atendimento ao covid 19 nas unidades sob gestão da FHGV:

Em virtude do aumento expressivo do consumo e escasses destes medicamentos no mercado e da impossibilidade de substituição devido à gravidade, foi necessário buscar alternativas para a otimização no fornecimento destes insumos, organizando esse processo de maneira ágil e eficiente evitando desabastecimento nas unidades e desassistência qualificada aos usuários.

- Incorporação de ambulância reserva no SAMU viabilizando a garantia no atendimento nas 24hs do dia sem interrupção de cobertura assistencial, em caso de manutenção preventiva, corretiva ou sinistros das viaturas.

- Absorção da coordenação dos programas de ensino e residência médica possibilitando uma visão assistencial adequada, qualificando os estágios e os programas de residências médicas de acordo com a visão, missão e valores desta instituição, possibilitando a formação assistencial adequada ao mercado de trabalho e qualificando o atendimento profissional ao usuário.



6.3 Principais Metas para o primeiro ano

- Manter a estrutura hospitalar dos leitos de UTI ampliados para atendimento ao covid 19 nas unidades hospitalares sob a gestão da FHGV.
- Reestruturar os leitos de emergência utilizando equipamentos destinados ao enfrentamento da covid 19 nas unidades hospitalares sob a gestão da FHGV.
- Reaproveitar os planos operativos com a SES de acordo com as necessidades regionais, capacidade instalada e perfil assistencial.
- Redefinir e executar a Matriz de treinamentos institucionais com foco no desenvolvimento, capacitação, avaliação e comunicação com o propósito de melhorar a assistência ao paciente.
- Implantar novo prontuário eletrônico nas unidades sob a gestão da FHGV.
- Implantar novo modelo de gestão e acompanhamento de resultados nas unidades sob a gestão da FHGV.
- Redimensionar a força de trabalho assistencial nas unidades sob a gestão da FHGV.
- Instituir a cultura de rounds multidisciplinares e reorganização da passagem de plantão.
- Desenvolver estudo de adequação das estruturas físicas e tecnológicas das unidades sob a gestão da FHGV.
- Definir o processo de cuidado orientado pelos modelos de acreditação em segurança e igualdade.
- Desenvolver estudo de viabilidade para Habilitação como Hospital Verde nas unidades hospitalares sob a gestão da FHGV.
- Reativar e reorganizar as comissões obrigatórias nas unidades hospitalares sob a gestão da FHGV.
- Reduzir a Média de Permanência, a fim de aumentar a capacidade de internação nas unidades hospitalares sob a gestão da FHGV.
- Redefinir o modelo assistencial com foco em linhas de cuidado com padrão matricial.
- Padronizar Institucionalmente os processos assistenciais.
- Ofertar novos serviços para os usuários, iniciando pela implementação de exames de Audiometria, que serão disponibilizados no Serviço de Reabilitação.
- Realocar o Centro de Especialidades para a área física anexa à UBS Centro, ampliando a disponibilização de especialidades e facilitando o acesso.

6.4 Principais Projetos a serem Implantados nos próximos anos

- Executar os planos operativos com a SES.
- Ampliar a Matriz de treinamentos institucionais para oferecer maior segurança e humanização no atendimento.
- Consolidar o modelo de gestão e acompanhamento de resultados nas unidades sob gestão da FHGV.
- Executar o redimensionamento da força de trabalho assistencial nas unidades sob a gestão da FHGV para melhor atendimento aos usuários.
- Implementar novas adequações das estruturas físicas e tecnológicas das unidades sob gestão da FHGV para atender as normativas técnicas e oferecer maior conforto e segurança aos usuários e colaboradores.
- Ampliar os programas de residência médica com inclusão do hospital de Tramandaí no programa de estágios.
- Buscar habilitação como Hospital Escola para as unidades hospitalares sob a gestão da FHGV.
- Implantar a farmácia clínica, avaliações de prescrições médicas para melhorar a qualidade e segurança nos processos relacionados ao uso de medicamentos nas unidades sob a gestão da FHGV.
- Desenvolver as Lideranças institucionais através de cursos e treinamentos específicos visando maior eficácia e qualidade nos processos assistenciais.
- Aumentar a produção de cirurgias eletivas, para melhor aproveitamento da capacidade instalada nas unidades hospitalares sob a gestão da FHGV.
- Definir o perfil assistencial do Serviço de Reabilitação para reposicionamento nas necessidades dos pacientes no pós-pandemia.

7. Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

7.1 Principais problemas encontrados

- Escassez de cadastro de reserva de candidatos homologados nos certames da FHGV para diversos cargos.
- Alta rotatividade de empregados.
- Necessidade de estabelecer um canal de diálogo com as entidades sindicais representativas das categorias que compõem a FHGV.
- Dificuldades de comunicação interequipes.
- Falta de treinamento para utilização dos sistemas (sênior e workflow).
- Baixa oferta de qualificação e desenvolvimento dos trabalhadores.
- Fluxo de convocações baseado em quadro de vagas, sem análise da direção da real necessidade de reposição e análise dos percentuais de desistência.
- Ausência da política salarial, benefícios e incentivos aos trabalhadores.
- Conveniência de revisar e atualizar os Regulamentos internos, ordem de serviço, circular, portarias referentes à gestão de pessoas.
- Dificuldade no cumprimento de regras, normas e prazos institucionais.
- Necessidade de atualização do dimensionamento.
- Reestruturação do modelo do organograma institucional.
- Necessidade de atendimento da obrigação assumida em Termo de Ajustamento de Conduta para implementação do programa Jovem aprendiz.
- Necessidade de ajustes dos fluxos dos processos na área de segurança do trabalho e adequação do quadro de pessoal.
- Retomada do programa “rodas de conversa”.
- Rotatividade interna e desmotivação nas áreas de gestão estratégica.
- Dificuldades de adequação das diversas jornadas de trabalho dentro de uma mesma categoria frente à existência de funcionários oriundos de quadros diferentes: celetistas e especial (cedidos).
- Necessidade de adequação do Regulamento de Gratificações e Repasse de Produção dos Cargos Médicos da FSSS conforme os acordos coletivos firmados com entidades sindicais e em razão do encerramento de contratos de gestão de outras unidades da FHGV.

Os tópicos acima serão distribuídos em intervenções já realizadas e resultados

obtidos, principais metas para o primeiro ano e principais projetos a serem implementados nos próximos anos.

7.2 Principais Intervenções realizadas e resultados obtidos

Devido à pandemia o Concurso Público nº 001/2020 e 002/2020 bem como o Processo Seletivo Público nº 003/2020 e 004/2020 foram suspensos, com previsão inicial de execução em novembro de 2020, porém a pandemia permaneceu, gerando novo adiamento para execução em 2021. Sendo assim, em 2021 a nova direção adotou as seguintes ações:

– Discussão com a Banca Ibrasp para agendamento de nova data do Concurso.

- Abertura de inscrições do Processo Seletivo Simplificado:

Realização pela equipe da FHGV, inscrições para os cargos de Enfermeiro, Técnico em enfermagem e Técnico em enfermagem com instrumentação cirúrgica para o Hospital de Tramandaí, e o cargo de Médico Socorrista para o SAMU de Sapucaia, pois já estavam com os cadastros de reserva de candidatos zerados. Abaixo segue posição atual dos certames:

Cargo	Unidade	Certame	Quantidade inscritos	Observação
Médico Socorrista	SAMU	PSS 001/2021	27	Homologado em 05/02/2021
Enfermeiro	Hospital Tramandaí	PSS 002/2021	327	Homologado em 01/04/2021
Técnico em enfermagem	Hospital Tramandaí	PSS 003/2021	327	Em andamento - previsão homologação em 15/04/2021
Técnico em enfermagem com instrumentação cirúrgica			32	

- Encaminhamento de Termo de Referência (TR) para execução de Processo Seletivo Simplificado para as unidades da FHGV, conforme relações abaixo:

POLO: SAPUCAIA DO SUL	
CARGOS	VAGAS
Auxiliar de Serviços Gerais	CR
Condutor de Veículos de Urgência	CR
Contador	CR
Cozinheiro	CR
Enfermeiro	CR
Médico Anestesiologista	10 + CR
Médico Auditor	CR
Médico Cirurgião Geral Plantonista	CR
Médico Cirurgião Geral Rotineiro	CR
Médico Clínico para Atendimento Adulto e Infantil	7 + CR
Médico Clínico Plantonista	10 + CR
Médico Clínico Plantonista para UTI	10 + CR
Médico Clínico Rotineiro	CR
Médico Gastroenterologista	CR
Médico Gineco Obstetra Plantonista	3 + CR
Médico Gineco Obstetra Rotineiro	CR
Médico Infectologista	CR
Médico Intensivista Rotineiro	1 + CR
Médico Neonatologista Rotineiro	1 + CR
Médico Oftalmologista	CR
Médico Pediatra Plantonista	5 + CR
Médico Socorrista	CR
Médico Urologista	CR
Pedreiro	CR
Pintor	CR
Programador de Sistemas	CR
Técnico em Contabilidade	CR
Técnico em Enfermagem	CR
Técnico em Enfermagem com Instrumentação Cirúrgica	CR
Técnico em Enfermagem Socorrista	CR
Técnico em Imobilização Ortopédica	CR
Técnico em Informática	CR

REGULAÇÃO ESTADUAL SAMU	
CARGOS	VAGAS
OPERADOR DE RADIOCOMUNICAÇÃO	CR
SUPERVISOR TÉCNICO	CR
TÉCNICO AUXILIAR DE REGULAÇÃO MÉDICA	CR
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	CR
TÉCNICO MONITORAMENTO	CR

POLO: HOSPITAL TRAMANDAÍ	
CARGOS	VAGAS
Analista Clínico	CR
Assistente Administrativo	CR
Assistente Social	CR
Auxiliar de Serviços Gerais	CR
Enfermeiro	CR
Engenheiro de Segurança do Trabalho	1 + CR
Médico Anestesiologista Plantonista	10 + CR
Médico Auditor	CR
Médico Cirurgião Geral Plantonista	2 + CR
Médico Cirurgião Vascular	CR
Médico Clínico Plantonista	10 + CR
Médico Clínico Plantonista UTI	10 + CR
Médico Clínico Rotineiro	2 + CR
Médico do Trabalho	1 + CR
Médico Ecografista Obstétrico	CR
Médico Gineco-Obstetra Plantonista	10 + CR
Médico Hematologista	CR
Médico Infectologista	CR
Médico Intensivista Rotineiro	CR
Médico Neonatologista Plantonista	5 + CR
Médico Neonatologista Rotineiro	1 + CR
Médico Neurocirurgião	3 + CR
Médico Neurologista	CR
Médico Pediatra Plantonista	10 + CR
Médico Pediatra Rotineiro	CR
Médico Radiologista	CR
Médico Traumatologista Ortopedista	3 + CR
Médico Traumatologista Rotineiro	CR
Técnico em Enfermagem	CR
Técnico em Enfermagem com Instrumentação Cirúrgica	CR
Técnico em Imobilização Ortopédica	CR
Técnico em Radiologia	CR
Técnico em Segurança do Trabalho	CR
Terapeuta Ocupacional	CR

- Implementação da entrevista demissional:

A implementação da entrevista demissional destinou-se ao combate dos problemas que geram as recorrentes demissões e eventualmente, a possível reversão do pedido de demissão. Esta entrevista será realizada pelo Diretor da DGDP com todos os empregados que solicitarem desligamento, ou na sua ausência, pelas pessoas delegadas pelo mesmo.

- Tabulação do formulário de desligamento:

Com o objetivo de identificar os motivos da Rotatividade.

- Acordo Sindical:

Criação de uma comissão multidisciplinar para compor mesa de negociação das políticas salariais.

- Resgate de Comunicação interequipes:

Alteração do *layout* físico da sala da Unidade de Gestão do Trabalho e Unidade de Gestão de Pessoas para melhor comunicação da equipe e integração das áreas.

- Treinamento dos sistemas (Sênior e Orquestra BPM):

Contratação de serviços de treinamento compostos por videoaulas, testes de conhecimento, certificados e relatórios para gestão da aprendizagem dos trabalhadores da FHGV a fim de qualificar nossas equipes administrativas e da tecnologia da informação nos sistemas de RH e Contabilidade da Senior Sistemas. Adesão ao plano Premium que é destinado a clientes que possuem mais de uma das soluções da Senior, tendo acesso aos catálogos de treinamentos de Gestão de Pessoas, Gestão Empresarial e ao de Gestão de Acesso e Segurança. Como bônus, a instituição terá acesso aos treinamentos das ferramentas de customização e de performance corporativa.

Em relação ao Orquestra BPM, decidiu-se pela ampliação e qualificação do quadro funcional do setor de Tecnologia da Informação para atendimento das necessidades tecnológicas. Sendo assim optou-se pela não renovação da consultoria H&R que fazia a customização do Software Orquestra BPM.

As ações citadas acima reduzem o custo operacional com consultoria e customização de software.

- Oferta de qualificação e desenvolvimento dos trabalhadores:

Com a finalidade de qualificar os profissionais da Fundação estamos firmando termo de parceria com a Universidade La Salle propiciando a concessão de descontos para os empregados, bem como seus dependentes.

- Fluxo de convocações e análise dos percentuais de desistência:

Alteração do fluxo de convocações, no qual cada pedido é autorizado e avaliado pela respectiva Diretoria para a validação das vagas solicitadas e verificação da real necessidade de reposição.

Identificação dos percentuais de desistência nas convocações realizadas, com intuito de demonstrar a demora na reposição das vagas em aberto. Abaixo segue dados destes percentuais:

FHGV - 2020

	janeiro-20	fevereiro-20	março-20	abril-20	maio-20	junho-20	julho-20	agosto-20	setembro-20	outubro-20	novembro-20	dezembro-20	Total
CONVOCADOS	72	46	175	180	128	143	138	66	58	46	49	60	1.161
ADMITIDOS	27	13	17	83	53	51	63	23	21	28	10	12	401
DESISTENTES	45	33	158	97	75	92	75	43	37	18	39	60	760
% DESISTENTES	62,5%	71,7%	90,3%	53,9%	58,6%	64,3%	54,3%	65,2%	63,8%	39,1%	79,6%	79,6%	65,5%

FHGV - 2021

CONVOCADOS ATÉ 11/03	211
ADMITIDOS ATÉ 11/03	44
DESISTENTES	167
% DESISTENTES	79,1%

UPA - 2020

	janeiro-20	fevereiro-20	março-20	abril-20	maio-20	junho-20	julho-20	agosto-20	setembro-20	outubro-20	novembro-20	dezembro-20	Total
CONVOCADOS	6	4	29	19	17	15	31	7	-	2	2	4	136
ADMITIDOS	1	2	3	16	9	8	9	6	-	2	2	-	58
DESISTENTES	5	2	26	3	8	7	22	1	-	-	-	4	78
% DESISTENTES	83,3%	50,0%	89,7%	15,8%	47,1%	46,7%	71,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	57,4%

UPA - 2021

CONVOCADOS ATÉ 11/03	97
ADMITIDOS ATÉ 11/03	4
DESISTENTES	93
% DESISTENTES	95,9%

HT - 2020

	janeiro-20	fevereiro-20	março-20	abril-20	maio-20	junho-20	julho-20	agosto-20	setembro-20	outubro-20	novembro-20	dezembro-20	Total
CONVOCADOS	52	20	120	164	122	52	157	74	55	24	156	252	1.248
ADMITIDOS	14	10	8	62	31	11	29	32	15	3	18	37	270
DESISTENTES	38	10	112	102	91	41	128	42	40	21	138	215	978
% DESISTENTES	73,1%	50,0%	93,3%	62,2%	74,6%	78,8%	81,5%	56,8%	72,7%	87,5%	88,5%	85,3%	78,4%

HT - 2021

CONVOCADOS ATÉ 11/03	461
ADMITIDOS ATÉ 11/03	42
DESISTENTES	419
% DESISTENTES	90,9%

- Política salarial, benefícios e incentivos aos trabalhadores:

- Adesão a convênio com Ipe Saúde;
- Qualificação Educacional para os trabalhadores.

- Revisão e atualização dos Regulamentos internos, ordem de serviço, circular, portarias referentes à gestão de pessoas:
 - Retomada da revisão do regulamento do Banco de Realocação.

- Reestruturação do modelo do organograma institucional:
 - Em conjunto com as demais diretorias, a reestruturação do organograma institucional.

- Busca de cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta para implementação do programa Jovem aprendiz:
 - Convênio em fase de licitação pelas Secretarias de Assistência Social e Gestão Pública;

- Ajustes dos fluxos dos processos na área de segurança do trabalho e adequação do quadro de pessoal:
 - Criação de vaga de Técnico de Segurança do Trabalho para a Unidade de Pronto Atendimento de Sapucaia do Sul, sendo possível assim o acompanhamento mais adequado das questões relativas à Saúde do Trabalhador, tanto na UPA como no SAMU, adequando a NR 04.
 - Criação da vaga de Engenheiro de Segurança do Trabalho para o Hospital de Tramandaí, também adequando-se à NR 04.

- Valorização dos Empregados:
 - Valorização dos empregados que desempenham atividades estratégicas, com maior grau de complexidade e responsabilidade, através de incentivo financeiro, promovendo a permanência e a motivação, visando a redução da rotatividade e motivação das áreas de Gestão Estratégica.

- Adequação das diversas jornadas de trabalho dentro de uma mesma categoria frente à existência de funcionários oriundos de quadros diferentes - celetistas, estatutários e especial(cedidos):
 - Envio de Ofício para parecer da Procuradoria Geral do Município quanto à carga horária dos profissionais cedidos à FHGV com o objetivo de padronizar a carga horária de todos os profissionais da instituição.

- Adequação do Regulamento de Gratificações e Repasse de Produção dos Cargos Médicos da FSSS conforme os acordos coletivos firmados com entidades sindicais e em razão do encerramento de contratos de gestão de outras unidades da FHGV:

Realizamos apresentação dos motivos e aprovação das mudanças no Conselho Curador, Ata nº 92 de 25 de fevereiro de 2021, dando valor e eficácia jurídica ao regulamento de empregos, cargos e funções.

7.3 Principais Metas Para o primeiro ano

- Estabelecer projeto junto à psicologia do trabalho com base nos dados obtidos através da entrevista e formulário de desligamento.
- Implantação de grupos de colegiado de gestão, com o intuito de intergrar as áreas e rever processos.
- Realizações de reuniões periódicas.
- Melhoria do clima organizacional através de eventos de confraternização e dinâmicas de integração das equipes com profissional qualificado e preferencialmente neutro das relações de trabalho.
- Revisão da previsão orçamentária quanto à disponibilidade para realização de cursos, com o objetivo de qualificar e atualizar os profissionais em suas diferentes áreas de atuação.
- Revisão do programa de educação permanente da FHGV.
- Revisar e atualizar os Regulamentos internos, ordem de serviço, circular, portarias referentes à gestão de pessoas.
- Criar grupos de trabalho para atualização dos Regulamentos internos, ordem de serviço, circular, portarias, bem como de todos os procedimentos que envolvam a diretoria da DGDP.

- Realizar oficinas específicas com gestores, equipe operacional e demais trabalhadores sobre a importância e os reflexos do não cumprimento das normas, regulamentos e legislações, assim como prazo do calendário dos processos inerentes a folha de pagamento e da vida funcional do trabalhador.
- Responsabilização pelo não cumprimento das regras, normas e prazos que possam causar prejuízo à Instituição.
- Acompanhar, atualizar as normas e regras nos canais de comunicação.
- Reestruturar o modelo do organograma institucional:
 - Verificação se será necessária a criação de novo organograma institucional no Sistema Senior ou apenas alteração do atual.
 - Alteração no sistema dos postos de trabalho;
 - Alteração dos salários e funções gratificadas;
 - Atualização do regulamento de cargos e funções;
 - Criação e extinção de novos cargos junto ao Conselho Curador.
- Integrar ações de segurança do trabalho com setor de infraestrutura: para que os apontamentos realizados em relação a risco de acidentes e situações inadequadas que envolvam a área física das unidades sejam reparados.
- Prover a realização de todos os exames necessários e descritos no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).
- Manter estoque adequado de equipamento de proteção individual (EPI) evitando desabastecimento.
- Iniciar a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): de acordo com a atualização da NR 01 em agosto, conforme prazo estabelecido na PORTARIA SEPRT/ME Nº 1.295, DE 2 DE FEVEREIRO DE 2021.

- Retomada do programa “rodas de conversa”:

Retomada do referido programa, assim encurtando a distância e promovendo interação.

7.4 Principais projetos a serem implantados nos próximos anos

Historicamente a Fundação olvidou-se de avançar na política salarial e na implementação de benefícios aos trabalhadores, de modo que redundou na perda de mão de obra quando em concorrência com outras instituições em saúde. Experiência anterior demonstrou-se bastante proveitosa com relação à oferta de prêmio assiduidade. Pensando nisso, a direção deseja ofertar vantagens e sentidos financeiros de forma a tornar atrativo o ingresso na instituição, tais como:

- Estudo de viabilização da implantação de um Plano de Cargos e Salários
- Vale alimentação
- Prêmio assiduidade
- Auxílio creche

Atualmente constatamos que o quadro de pessoal não condiz com a necessidade presente. A pandemia, aliada à ampliação de leitos UTI covid e não covid redundaram na exigência de novo estudo.

A saber, no passado, a Fundação contratou consultoria que, com base em uma metodologia que utiliza indicadores e parâmetros, obteve o quantitativo de horas trabalhadas na execução dos processos, que foi discutido e aprovado. Sendo assim, faz-se premente:

- Realização de atualização do estudo (dimensionamento) para adequar à realidade laboral.

Alteração e ajustes dos fluxos dos processos na área de segurança do trabalho e adequação do quadro de pessoal, tal como:

- Implementar sistema de leitor biométrico junto ao sistema da senior para registro e entrega de equipamentos de proteção individual (EPI's).