

---

**Título do projeto de pesquisa:** GESTÃO DO TRABALHO EM SAÚDE NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES PÚBLICO / PRIVADO NO ESTADO DE GOIÁS: ESTUDO DE CASO NO HOSPITAL DE URGÊNCIA DE GOIÁS - HUGO.

**Pesquisadores:**

- Leandro Soares da Silva
- Paulo Cesar Bontempo

**Unidade da SES-GO:** HUGO -GO

**Resumo expandido:** GESTÃO DO TRABALHO EM SAÚDE NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES PÚBLICO / PRIVADO NO ESTADO DE GOIÁS: ESTUDO DE CASO NO HOSPITAL DE URGÊNCIA DE GOIÁS - HUGO.

**RESUMO**

O Hospital de Urgência de Goiás compreende uma área física total de 28.541,60 m<sup>2</sup>, com 407 leitos de internação e centro cirúrgico com 10 salas. Os serviços médicos prestados por essa unidade incluem as especialidades de Clínica Médica, Ortopedia, Neurologia, Terapia Intensiva, Cardiologia, Geriatria e Cirurgias Geral e do Trauma. Além disso, o HUGO conta com uma área de Apoio Diagnóstico e Terapêutico (SADT) composto por uma equipe multi e interdisciplinar envolvendo serviços como: área de fisioterapia; fonoaudiologia; hemotransfusão; imaginologia; nutrição e dietética; psicologia; radiologia e serviço social (GOIÁS, 2017).

A unidade conta com um quantitativo de 1608 funcionários, distribuídos em variadas funções e diferentes políticas de contratação, compreendendo em 915 funcionários em regime celetistas contratados pelo Instituto Gerir, 642 funcionários de regime estatutário à serviço da Secretaria Estadual de Saúde e 51 funcionários em regime estatutário à serviço do Ministério da Saúde. O Hospital conta com colaboradores terceirizados, que prestam serviço para a unidade, porém são contratados por outras empresas.

O primeiro contrato para administração direta do HUGO formalizou-se em 9 de maio de 2012 através do contrato de Gestão 64/2012-SES-GO, onde o Estado de Goiás (empresa contratante), por intermédio da Agência Goiana de Regulação, Controle e Fiscalização de Serviços Públicos (AGR), intitulou ao Instituto de Gestão em Saúde (IGES/ Instituto Gerir), o compromisso de realizar o gerenciamento, operacionalização e execução das ações e serviços de saúde, em regime de 24 horas/dia. O valor originário do contrato era de R\$ 7 864.080,00 (Sete milhões, oitocentos e sessenta e quatro mil e oitenta reais), com quantitativo inicial de 191 leitos gerais e 44 leitos de Unidade de Terapia Intensiva

(UTI). Ademais, a contratada tinha o objetivo consolidar a imagem do HUGO, como centro de prestação de serviços públicos, atendendo as necessidades dos usuários, primando pela melhoria da qualidade e assistência. A partir dessa data, anualmente a SES-GO realiza a adição de termos, alteração dos valores do repasse pactuados e revisão do contrato, ao qual foram celebrados 7 termos aditivos ao contrato de Gestão. Em 9 de maio de 2017, a Secretaria Estadual de Saúde prorrogou por um período de 12 meses a vigência do contrato 64/2012-SES-GO, através do 7º termo aditivo, com nova redação, nova inclusão de cláusulas e repactuação de metas, destinando à Gerir, a dar continuidade na execução das ações e serviços de saúde no HUGO.

Os modelos de Contrato de Gestão retratados nesse trabalho são semelhantes aos descritos por Barbosa (2005) ao realizar estudo comparativo das gestões público-privadas no Estado de São Paulo. Essa contratualização realizada entre o Estado e as Organizações Sociais institui uma nova modalidade de gestão a um conjunto de serviços, que operam sob a forma de gerência terceirizada. Os requisitos expostos exigem avaliação constante do cumprimento de objetivos e de metas estabelecidas.

Em relação a Contratada, o Instituto Gerir é uma organização social cujo objetivo é levar as melhores práticas da gestão privada para a administração pública. Fundado em 15 de Dezembro de 2011, na cidade de Goiânia – Goiás. Trata-se de uma associação civil sem fins lucrativos, pessoa jurídica de direito privado, filantrópica, tendo como objeto social: assistência social; cultura; educação; desenvolvimento tecnológico; gestão de atendimento ao público; gestão de serviços sociais e auxiliares em unidades prisionais; integração social de menor infrator e garantia de seus direitos sociais e individuais; pesquisa científica; proteção e preservação do meio ambiente; saúde; esporte e lazer; e educação profissional e tecnológica. Apresenta sede em Goiânia, e atuação em todo território nacional com áreas de concentração voltadas ao Planejamento e Monitoramento do Contrato de Gestão, Recursos Humanos, Logística e Suprimentos, Informação, Financeiro, Contabilidade, Prestação de Contas, Controladoria, Assessoria e Consultoria Jurídica, Assessoria e Consultoria em Comunicação/ Social e área de Compliance (GERIR, 2016).

A gestão de unidades hospitalares, pela sua enorme complexidade, custo e importância na rede de atenção à saúde, tem merecido um olhar especial e se tornado objeto de proposições (BARBOSA et. al., 2015). O sistema de liderança de uma organização abrange os executivos e os líderes dos escalões superiores da mesma, também chamados de alta direção, participantes do processo de tomada de decisão e que compartilham a

responsabilidade principal pelo desempenho e pelos resultados da organização (DUARTE, 2009).

Para gerir uma unidade pública de saúde são necessárias competências importantes, por isso exige-se do gestor habilidades essenciais como a arte da negociação e da pactuação, bem como o conhecimento acerca do contingenciamento dos recursos financeiros, de forma a cumprir a finalidade e objetivos de criação do sistema SUS.

A avaliação de desempenho da unidade se dá pelo cruzamento de dados quanto às metas propostas e alcançadas. O acompanhamento de informações gera relatórios mensais e anuais que servem de base para controle e avaliação de compromissos assumidos e dos problemas referentes à consecução das metas programadas, apoiando o processo de tomada de decisão (BARBOSA, 2005). A repercussão sobre os serviços prestados ao qual podem ser mensurados pelos meios de comunicação, pelos indicadores de desempenho e por parte dos colaboradores diretos e indiretos, nos levam a entender o bom compromisso que as OSS têm com a gestão dentro da unidade HUGO. Esse impacto foi sentido dentro da própria SES, onde os recursos investidos podem ser visualizados pela melhoria do atendimento e a diminuição das reclamações por parte dos usuários.

A avaliação de indicadores de desempenho permite o acompanhamento da atividade de acordo com os objetivos impostos pela gestão. Essa forma de monitoramento e avaliação quantifica o impacto de ganhos e perdas e mensura os fatores de sucesso da organização. Os indicadores para o Hospital HUGO, sob administração da OSS GERIR, são apresentados com base em relatórios trimestrais conforme acordo proposto no Contrato de Gestão 064/2012.

Conforme origem, as internações apresentaram média de 1062,7 com picos máximos para o mês de maio. Aos atendimentos de urgência e emergência, a média atingiu valores de 2827,0 com pior desempenho para o mês de setembro. Para atendimentos ambulatoriais, ao qual apresentaram melhores desempenhos em relação aos demais, a média atingiu valores de 3059,0 superando os valores contratados nos meses de março, maio, agosto e outubro.

O desempenho, com base no valor médio, comparado à meta contratada, indica a eficácia da unidade. Valores superiores a 100% indicam alto desempenho, enquanto abaixo de 50% são considerados como baixo desempenho. Valores próximos ao esperado são menores que 100% e maiores que 80%, ao passo que menores que 80% e maior que 50%, são classificados como moderado. Até o presente mês, a unidade

apresenta-se com desempenho 18% abaixo do proposto, entrando na classificação de próximo ao esperado.

Os indicadores de produção são estabelecidos considerando a capacidade física e de recursos humanos instalada, associada ao número total de horas por categoria profissional e nos recursos físicos disponíveis. O acompanhamento da execução do contrato ficou sob a responsabilidade de uma comissão composta por membros da Secretaria de Estado da Saúde (SES-GO) e da Superintendência de Controle, Avaliação e Gerenciamento das Unidades de Saúde semestralmente (BARBOSA et. al., 2015).

O bom abastecimento dos ambientes hospitalares, principalmente os mantidos com verbas públicas, representam aos gestores um desafio constante, pois as necessidades impostas pelas políticas públicas de saúde, as demandas da população mais carente, as formas legais de aquisição dos medicamentos e materiais necessários, bem como os anseios dos profissionais de saúde, devem se constituir no principal direcionamento das ferramentas de administração de materiais (MEAULO; PENSUTTI, 2011).

Por possuírem total autonomia na definição e organização no processo interno de compras, as instituições geridas por OSS conseguem estipular um tempo padrão de referência para execução deste processo, monitorando a quantidade de insumos segundo a demanda, e com isso assegurando o funcionamento de suas atividades sem interrupções. Em contrapartida, Garcia et. al. (2012), ao analisar o processo gestão de suprimentos em uma unidade pública, encontrou insatisfação por parte dos profissionais de saúde, onde a morosidade do processo de licitações, o tempo prolongado para a aquisição dos materiais necessários, a qualidade do material adquirido por ter menor preço, são as maiores queixas por parte dos envolvidos nesse processo, ao qual influencia significativamente no trabalho.

A gestão de recursos materiais é uma ferramenta fundamental na manutenção dos insumos disponíveis dentro da unidade hospitalar. Trata-se de um processo no qual se planeja, executa e controla, em condições mais eficientes e econômicas, o fluxo de materiais. Seu objetivo é colocar os recursos necessários ao processo produtivo com qualidade, em quantidades adequadas, no tempo correto e com o menor custo (GARCIA et. al., 2012). Os hospitais da administração direta, assim como qualquer órgão da administração pública, estão obrigados a realizar suas aquisições segundo as normas estabelecidas para licitações e contratos pela Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, enquanto as OSS seguem um regulamento próprio dos procedimentos adotados para a contratação de obras, serviços e compras com o emprego de recursos provenientes do

poder público. Características importantes nas organizações hospitalares são a agilidade

---

do sistema de compras e, principalmente, os mecanismos adotados em caso da necessidade de se realizar uma aquisição de emergência (FERREIRA JUNIOR, 2003).

Esta autonomia permite uma maior margem de liberdade para adotar o critério de qualidade aos itens adquiridos e não apenas o critério de preço (BARBOSA, 2005).

O processo de aquisição de bens e serviços no HUGO é realizado seguindo o Regulamento Institucional de Contratação de Obras, Serviços, Compras, Aliações e Locações, ao qual entrou em vigor a partir do dia 16 de novembro de 2016. Esse regulamento tem por objetivo definir os critérios e as condições a serem observadas pelo Instituto Gerir para a aquisição de insumos e serviços destinados ao atendimento das necessidades institucionais e operacionais da entidade. Inicialmente, as solicitações de insumos e serviços são emitidas pelo responsável do setor com o preenchimento do Memorando de Solicitação de Compra ou Serviço, de acordo com a necessidade, e encaminhadas ao Diretor Administrativo para autorização. A seguir, o setor de compras por meio de procedimento aberto divulgados e publicado, tal como chamamentos públicos e coletas de preço, realiza a contratação do bem ou serviço. Os pedidos de natureza complexa, específica ou de alto custo, devem ser elaborados ou supervisionados por profissional competente. É publicado no site do Gerir o resultado do certame (fornecedor, objeto, vigência e valores mensais e totais). O recebimento e conferência do bem formal e da nota fiscal do fornecedor é de responsabilidade do setor de Almoxarifado, enquanto a fiscalização do serviço é de responsabilidade do Setor Solicitante. A seguir é encaminhado ao Instituto Gerir, os documentos contábeis para registros e arquivamento.

O recrutamento de seleção de pessoal, a partir da OSS, se dá por meio de um Processo Seletivo Simplificado publicado em diário oficial, estabelecendo regras para o preenchimento de vagas, com base nas necessidades da unidade. Segundo o procedimento de contratação de pessoal, o processo dará início mediante a solicitação Gerentes e Coordenadores da unidade interessados na contratação, dos serviços efetivamente necessários, ao qual preencherá um formulário de Requisição de Pessoal conforme demanda do Serviço/Unidade com aprovação da Diretoria da área.

Após aprovação da diretoria, o processo é norteado por com base em 3 critérios: experiência profissional e títulos acadêmicos; provas objetivas, de caráter classificatório e conhecimento técnico específico; entrevista, com um representante do RH e do departamento requisitante. Somente são aptos para o exercício da função aquelas

---

pessoas que cumprem de forma satisfatória todas as etapas de seleção e está de acordo com as condições propostas. Por fim, as funções são preenchidas preferencialmente sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme carga horária previamente informada para cada função, podendo variar para os períodos diurno, noturno, misto, na forma de revezamento ou escala de serviço (GERIR, 2017).

A definição sobre formas de contratação de pessoal, sob qualquer forma de vínculo, é de decisão exclusiva da OSS, respeitando o limite orçamentário para gasto com pessoal. A busca por novas formas de gestão de unidades hospitalares no SUS tem como motivação a necessidade de dar mais celeridade ao processo de aquisição de bens e serviços, bem como a de contratação de pessoal (BARBOSA et. al., 2015). Em relação a esse desdobramento, observamos claramente dois paradigmas, uma administração, onde a contratação de pessoas é altamente burocrático e caro, para um sistema gerencial e altamente simplificado.

Baseado nas diferentes relações de trabalho observa-se que as várias entidades mantenedoras de diferentes hospitais, apresentam inúmeras modalidades de captação, vinculação e remuneração de seus recursos humanos. A diversidade de formas de gestão/gerência de serviços de saúde implica na existência de novas modalidades de contratação, agregando complexidade ao processo de formulação de políticas de Recursos Humanos (BARBOSA, 2005). Como parte dessa mudança está a generalização de mecanismos de terceirização da força de trabalho no hospital, abrangendo todo o contingente, incluindo área médica, multiprofissional e prestadores de serviços (DUARTE, 2009).

Dentro do mercado de trabalho, as diferentes dimensões do conceito de flexibilidade, quando aplicadas às relações de trabalho, dão origem à existência de múltiplos vínculos contratuais (AZEVEDO; TONELLI, 2009). Seguindo esse raciocínio, o mecanismo gerador de vínculos para a admissão de pessoal se dá com base nas características da organização. A unidade conta com profissionais contratados de diferentes formas, destacando a admissão por meio de concurso público, estabelecendo vínculos estatutários, e admissão por meio de processo seletivo simplificado, gerenciado pela OSS GERIR, com vínculos celetistas. A admissão do profissional através concurso público se dá por meio de prova de investidura, seguido de uma avaliação de títulos, criando um vínculo direto entre o servidor aprovado e o Estado. O processo seletivo simplificado apresenta critérios de aprovação baseados exclusivamente em etapas como

---

análise curricular, avaliação de títulos e realização de entrevistas, dispensando a aplicação de provas.

Alguns estudos apontam que a gestão por meio de OSS proporciona avanços nos serviços de saúde e, nesse sentido, a Gestão de Recursos Humanos tem ganhado destaque, já que esta não fica sujeita as normas do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, que deve ser realizado em geral por meio de concursos públicos caracterizados por processos lentos e altamente burocráticos (RODRIGUES; SPAGNUOLO, 2014). Nos dias de hoje, empresas bem-sucedidas buscam valorizar os recursos humanos, que constituem seu principal patrimônio. Também estão desenvolvendo a consciência da necessidade de investir em treinamento e qualidade de vida no trabalho, pois, para se inserir de forma vantajosa no mundo globalizado, faz-se necessário manter funcionários saudáveis, motivados e qualificados (SIQUEIRA; KURCGANT, 2012)

As formas de gerir pessoas, por parte das organizações vêm passando por profundas transformações, pois há um grande esforço em repensar o papel do indivíduo e das organizações nas relações de trabalho. Seguindo o processo de desenvolvimento de novos modelos gerenciais para a gestão de pessoas, o setor de Recursos Humanos da instituição vem desenvolvendo a Gestão por Competência, identificando e gerenciando perfil, com base nas suas habilidades, proporcionando maior comprometimento em suas atividades e uma elevação na produtividade.

Nas diversas abordagens dadas ao papel da remuneração nas teorias motivacionais, ela é considerada não somente como uma variável econômica, mas um símbolo que representa as diversas recompensas psicológicas procuradas pelo indivíduo em seu ambiente de trabalho (CHERCHIGLIA, 1994). O conceito de satisfação com o salário vai além do valor percebido, ou seja, é possível que existam profissionais que tenham um salário relativamente menor, mas que julgam que ele é compatível com o esforço despendido, e outros que, embora tendo salário comparativamente maior, julgam a quantia incompatível com o esforço despendido (SOUZA; SCATENA, 2014). Sabe-se que pelo olhar de grande parte dos trabalhadores, a satisfação no trabalho é influenciada mecanicamente em função dos salários. A baixa remuneração pode ser grande motivadora de insatisfação profissional. Isso remete a necessidade de mais de um vínculo empregatício, geralmente ocasionando sobrecarga que interfere na qualidade da assistência prestada e satisfação profissional (VERSA; MATSUDA, 2014).

---

Com relação ao cargo, pode-se supor que os profissionais que são supervisores ou diretores possuem melhores salários e maior autonomia, além de condições físicas de trabalho mais favoráveis e maior sensação de realização profissional, demonstram maiores níveis de satisfação. Em contrapartida, profissionais graduados ou pós-graduados, mas sem cargos, podem sentir-se descontentes com uma suposta estagnação profissional (BACHA et. al., 2015). Esse mesmo sentimento de satisfação/insatisfação salarial, também é compartilhado por trabalhadores com menores qualificações, onde ausência de políticas de incentivo profissionais e a falta de uma formação impossibilitam maiores ganhos. Além disso, acredita-se que a satisfação salarial é afetada tratando-se comparativamente entre indivíduos e como se distribuem as devidas responsabilidades e funções.

Os níveis de remuneração praticados em unidades de Administração Direta, com regime jurídico do tipo estatutário, são considerados como defasados, quando comparados àqueles praticados no setor privado, tendo em vista, ao analisar a remuneração da categoria médica como base de comparação (BARBOSA; ELIAS, 2010). Para comparar os padrões salariais praticadas pela administração direta e geridas por OSS, tomou-se três perfis de remuneração, cujas categorias apresentam maior o contingente pessoal no ambiente hospitalar.

As médias salariais praticadas nas unidades de administração direta quando comparadas à GERIR, tomando como base a categoria de técnico de enfermagem, demonstram uma vantagem salarial de 38,20% para os valores adotados em regime estatutário. Em relação ao grupo de enfermeiros, a situação difere-se, onde os valores adotados pela OSS apresentam vantagem de 28,85% sob a administração direta. A classe médica apresentou maior discrepância salarial entre os valores adotados pelos dois modelos de gestão, apontando vantagem de 48,50% dos valores praticados pela GERIR. Para a obtenção desses dados, levou-se em consideração à carga horária contratual.

Os dados obtidos apresentam-se semelhantemente aos de Barbosa e Elias (2010). Durante estudo, os autores tinham por objetivo avaliar o padrão de remuneração de modelos de gestão público e privado em hospitais estaduais paulistas. Os valores apontam vantagens em torno de 30% para a categoria de enfermeiros, e apenas 1,4% para a classe médica à favor das OSS. Os dados obtidos por essa pesquisa, tratando-se do padrão salarial para a classe médica, demonstram números grandiosamente maiores, comparando as duas gestões. Quanto à satisfação no trabalho, Siqueira e Kurcgant (2012) apontam que os profissionais da enfermagem parecem estar mais satisfeitos com

---

os aspectos intrínsecos do seu trabalho, como reconhecimento e responsabilidade, do que com os aspectos extrínsecos, como salário, qualidade de supervisão, relacionamento com a equipe de trabalho e condições de trabalho. Ao analisar a satisfação salarial dos trabalhadores, torna-se necessário compreender a sua origem de classe e, conseqüentemente a posição social ao qual ocupam associando também a expectativa salarial.

Em relação à unidade da administração direta, é preciso considerar que as condições de acesso ao cargo, que na maioria dos casos se faz mediante concurso público, aliadas à maior flexibilidade no exercício das atividades (BARBOSA; ELIAS, 2010). Além disso, servidores estaduais de saúde apresentam alguns benefícios, como férias, 13º terceiro salário, quinquênio, adicional de insalubridade e direito à gratificação de produtividade fiscal de até 50% acrescidos ao valor do vencimento. Destaca-se também o adicional de titulação e aperfeiçoamento ao servidor efetivo ao qual tenha concluído cursos relacionados com as atribuições do respectivo cargo, bem como uma progressão salarial de 3% sobre o vencimento inicial com interstício de dois anos, conforme Lei nº 18.464, de 13 de maio de 2014 ao qual dispõe sobre o Plano de Cargos e Remuneração dos servidores efetivos da Secretaria de Estado da Saúde (SES). Os trabalhadores de regime celetistas, contratados pela OSS Gerir, contam, além do salário base, férias, 13º salário, gratificação de produtividade, adicional de insalubridade, bonificação por assiduidade/pontualidade, quinquênios, além do plano de saúde.

No Hospital HUGO, como inexistente um plano de cargos e salários, a política salarial é orientada pelo mercado. Deste modo, o departamento de recursos humanos realiza uma pesquisa a fim de identificar o valor médio que está sendo pago para os profissionais das categorias profissionais e assim fixar o salário dos profissionais da instituição. Deste modo, o plano de cargos e salários, é um elemento fundamental no que diz respeito à permanência e a motivação do trabalhador em uma instituição, visto que este possibilita a ascensão tanto pelo tempo de trabalho quanto pela qualificação que o trabalhador realiza: cursos, graduação, especialização, mestrado, doutorado (VIEIRA, 2013).

Estabelecer uma política salarial que seja justa em relação à estrutura interna de seus cargos e, que seja competitiva em relação às demais empresas deve ser uma preocupação das empresas que querem manter um alto grau de satisfação no trabalho. Deve ser mantido um plano de cargos e salários, onde os cargos sejam avaliados e classificados hierarquicamente, permitindo assim uma remuneração ao menos justa,

---

evitando insatisfações que certamente são refletidas no ambiente de trabalho (PERDIGÃO et. al., 2012).

O ambiente hospitalar constitui um local de trabalho complexo para o exercício profissional, exigindo elevados níveis de atenção para atender diferentes demandas. Quando a instituição proporciona um ambiente de trabalho favorável, apresentará menores taxas de absenteísmos e rotatividade entre os trabalhadores, além de contribuir para a diminuição das taxas de mortalidade e elevação do índice de satisfação dos pacientes com a assistência recebida (BOARETTO et. al., 2016).

Quando se usa o termo rotatividade de pessoas, vislumbra-se a relação de entradas e saídas de colaboradores em uma instituição. Níveis altos de rotatividade interferem de maneira negativa nos processos e desenvolvimento das empresas, pois além dos gastos para contratação e treinamento, existe uma perda significativa no que diz respeito à qualidade do serviço, uma vez que leva um tempo para o novo funcionário se engajar totalmente, o que por consequência também pode atrapalhar o desempenho dos demais colaboradores (JONOS; MACHADO, 2015). A rotatividade é um evento multifatorial, não havendo um número que defina esse índice ideal dependendo apenas da individualidade de cada instituição e associadas mercado externo. Levando-se em consideração esses aspectos, o esperado é que a taxa de rotatividade não alcance níveis que levem ao comprometimento da qualidade, aumento dos custos e segurança do paciente (RUIZ; PERROCA; JERICÓ, 2016).

A realidade da instituição objeto deste estudo apresenta níveis de rotatividade satisfatórios quando comparados às taxas médias propostas por Pinheiro e Souza (2013). O autor demonstra que um índice de rotatividade adequado pode ser próximo ou menor que 10% ao ano, significando um índice pouco menor que 1% ao mês. Essa realidade pode estar relacionada com a flexibilização no uso de recursos oriundos da OSS destinados à gratificação de pessoal, bem como de investimentos em capacitação dos profissionais, fazendo com que os prolonguem mais suas atividades na instituição. Não foram apresentados dados por parte do RH sobre a motivação dos desligamentos. Seria interessante investigar quais fatores incidem sobre essa situação.

As taxas de rotatividade apresentadas por Barbosa e Elias (2010) são superiores às encontradas nessa pesquisa, quando comparado ao Hospital gerido por OSS em hospitais paulistas. Taxas menores são encontradas em hospitais sob Administração Direta, relacionando-se intimamente às condições de acesso ao cargo e maior flexibilização das atividades.

---

As Organizações Sociais de Saúde surgem no Brasil com a proposta de reorganização da administração pública dentro das unidades hospitalares, e esse desdobramento trouxe garantia de melhoria no atendimento e infra-estrutura, informatização das unidades, e reorganização dos meios contratuais de pessoas e serviços. A partir das metas pactuadas nos contratos de gestão, cabe ao estado a fiscalização da produção assistencial e a análise dos indicadores de saúde, tornando-se obrigatório à OSS a execução adequada dos processos e o compromisso de publicização das atividades realizadas.

Tratando-se intimamente dos processos de contratação de pessoas e bens e serviços, a mudança do novo modelo organizacional garantiu maior celeridade e autonomia na aquisição de insumos e materiais, e resolubilidade nos problemas relacionados aos Recursos Humanos. A utilização de um processo seletivo simplificado, sob o regime de Consolidação das Leis de Trabalho, passou a ser ferramenta de vínculo entre profissionais e instituição. Essa maior facilidade na contratação ocasiona também, maior simplicidade nos processos demissionais, diferentemente dos vínculos estatutários adotados pela Administração Direta.

Ao longo da pesquisa foi possível observar que, sob os aspectos gerais, que a unidade em estudo – HUGO, foi um modelo de sucesso no propósito de oferecer melhorias na prestação de serviços, tornando-se evidente a partir das taxas produção hospitalar. Espera-se que essa pesquisa possa servir de base e incentivo na realização de novos estudos, contribuindo assim para a geração de conhecimentos acerca dos modelos de gestão em saúde.

Há cópia disponível na Biblioteca Ena Galvão da Escola de Saúde Pública de Goiás Cândido Santiago, no endereço Rua 26, n. 521, Jardim Santo Antônio, Goiânia-GO, CEP 74853-070.

Resumo não disponível na internet.