

SISTEMAS DE INFORMAÇÃO NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM SAÚDE DA SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE DO RIO DE JANEIRO

INFORMATION SYSTEMS IN THE ADMINISTRATION OF HUMAN RESOURCES IN HEALTH AT THE RIO DE JANEIRO STATE DEPARTMENT

Marilene Ribeiro da Silva

 <https://orcid.org/0000-0002-0821-2484>

Correspondência: ribeiromarilene999@gmail.com

Secretaria de Estado de Saúde (SES/RJ), Rio de Janeiro, Brasil.

Mario Roberto Dal Poz

 <https://orcid.org/0000-0002-3005-3280>

Instituto de Medicina Social Hésio Cordeiro / Universidade do Estado do Rio de Janeiro (IMS/UERJ), Rio de Janeiro, Brasil.

DOI: 10.12957/cdf.2025.88678

Recebido em: 16 dez. 2024 | **Aceito em:** 09 jan. 2025

RESUMO

O estudo analisou os sistemas de informação de recursos humanos em saúde da Secretaria de Estado de Saúde do Rio de Janeiro (SES/RJ), com o objetivo de descrever o cenário existente na coleta de dados sobre sua força de trabalho e verificar evidências de fragmentação de dados e gerenciamentos de informações prejudicados.

A literatura analisada demonstrou a importância da utilização de ferramentas que gerem dados e forneçam informações para facilitar o planejamento e a definição de metas. A SES/RJ utiliza diversos sistemas para gerenciar os dados da força de trabalho, mas não há interoperabilidade entre seus bancos de dados. Os dados dos profissionais que atuam em unidades não gerenciadas diretamente pela SES/RJ são enviados por meio de planilhas eletrônicas para compilação. O produto utilizado pela gerência também é gerado em formato de planilha eletrônica, o que pode gerar retrabalho e erros.

A ausência de uma ferramenta que integre as informações dificulta o planejamento estratégico de recursos humanos. Portanto, é importante desenvolver uma política de investimento em tecnologia para uma gestão mais eficaz dos recursos humanos, seja por meio do aprimoramento dos sistemas existentes ou da criação de uma ferramenta que permita a interoperabilidade dos sistemas. Um sistema com informações precisas e integradas pode influenciar a prestação de serviços de saúde e pode ser usado para o planejamento estratégico de recursos humanos.

Palavras-chave: Força de trabalho em saúde; Gestão de recursos humanos; Sistemas de informação; Interoperabilidade de registro eletrônico de saúde; Integração de sistemas de recursos humanos.



ABSTRACT

The study analysed the information systems of human resources in health of the State Secretary of Health of Rio de Janeiro (SES/RJ), with the objective of describing the existing scenario in data collection about its workforce and verifying evidence of data fragmentation and impaired information management.

The analysed literature demonstrated the importance of using tools that generate data and provide information to facilitate planning and setting goals. The SES/RJ uses several systems to manage workforce data, but there is no interoperability between their databases. Data from professionals working in units not directly managed by SES/RJ are sent via spreadsheets for compilation. The final product used by management is also generated in spreadsheet format, which can lead to rework and errors.

The absence of a tool that integrates information hinders human resource strategy planning. Therefore, it is important to develop a technology investment policy for more effective human resource management, either by improving existing systems or by creating a tool that enables system interoperability. A system with accurate and integrated information can influence the provision of health services and can be used for strategic human resource planning.

Keywords: Health workforce; Human resources management; Information systems; Electronic health record interoperability; Integration of human resources systems.

1 INTRODUÇÃO

Em um cenário de busca por maior eficiência e, também, em decorrência de crise na administração pública burocrática iniciada na década de 70, deu-se início um processo de mudanças na gestão pública, visando a um país com um serviço público moderno, voltado ao atendimento às necessidades dos cidadãos e com proposta de distinção entre a coisa pública e a privada (Fausto, 2005), momento esse conhecido como a Reforma do Estado. Essa reforma procurou redefinir o papel do Estado, que deixou de ser o responsável direto pela execução de desenvolvimentos econômico e social da produção de bens e serviços, tornando-se regulador desse desenvolvimento e, além disso, descentralizando, para o setor privado, as atividades que pudessem ser controladas pelo mercado, como forma de obter mais eficiência no desempenho dessas atividades (BRASIL, 1995).

Para ilustrar o que ocorria nesse momento, pode-se destacar que o estado do Rio de Janeiro deveria transferir aos municípios a responsabilidade da operacionalização das unidades de saúde, passando o estado a exercer a função normativa e supervisora em nível local, além de manter a força de trabalho lá existente e de proporcionar apoio técnico e capacitação desses profissionais (Azem; Santos; Moysés, 1991). Tais mudanças e adequações demonstram a complexidade da gestão das instituições públicas, e em

especial do setor de saúde, o qual exige um trabalho multiprofissional e adaptado às constantes mudanças nos cenários sanitários, além de demandar ações e recursos que sejam capazes de alcançar o bem-estar da população (Dussault, 1992).

Essa busca por maior eficiência fez a gestão pública também se inserir no mundo informatizado. No que se refere ao setor de saúde, a evolução tecnológica e a crescente demanda por informação em saúde também são uma realidade. Os sistemas de saúde auxiliam os processos decisórios das organizações, pois são instrumentos capazes de selecionar os dados pertinentes a esses serviços e transformá-los na informação necessária para o processo decisório (Benito; Licheski, 2009). Assim, os sistemas de informação são importantes recursos no suporte às ações, pois é com base nas informações prestadas por tais sistemas que ações são tomadas. Tomem-se, como exemplo, as constantes atualizações do cenário da pandemia do novo coronavírus, emitidos pela Secretaria de Saúde, cujos painéis e boletins apresentavam, diariamente, número de contaminados, óbitos, e taxas de ocupação de leitos, conforme dados frequentemente disponibilizados no Portal da SES/RJ¹.

No entanto, as informações sobre o setor de saúde são fragmentadas, o que dificulta a operacionalização dos serviços e a tomada de decisão. Assim, a pactuação de um conjunto de dados que possibilitem a integração entre sistemas é pauta de estudos, sendo relevante salientar que a existência de sistemas paralelos, além de representar duplicação de esforços, constitui-se um desperdício financeiro e de recursos humanos (Amâncio Filho, 2009; Pereira *et al.*, 2015).

Nesse contexto, o presente trabalho se destina ao estudo dos sistemas de informação em recursos humanos em saúde utilizados pela SES/RJ, cuja proposta de estudo surgiu após a verificação de vários sistemas de informação de recursos humanos utilizados pela gestão da SES/RJ como parâmetro para análise da composição da força de trabalho, sua distribuição na Rede de Assistência da Secretaria, assim como, dentre outros aspectos, para verificação da rotatividade e da carência de pessoal existente.

Dessa forma, surgem as seguintes questões: quais sistemas são utilizados na SES/RJ para a gestão da sua força de trabalho? Existe fragmentação dos dados utilizados nesses sistemas? Em caso positivo, é possível fornecer subsídios que possam favorecer a integração desses dados? Assim, este trabalho pretende contribuir para a gestão da SES/RJ, destacando medidas que possam facilitar a coleta de dados sobre a força de

¹Portal da Secretaria de Estado de Saúde com atualização do cenário da pandemia do novo coronavírus: <https://painel.saude.rj.gov.br/monitoramento/covid19.html>.

trabalho da Secretaria, bem como incentivar novos estudos sobre o assunto com base nas observações realizadas.

O texto se encontra organizado em quatro seções. Após a introdução, a seção dois contempla material e métodos abordados; a seção três aborda a discussão sobre os achados com a pesquisa realizada, promovendo a apresentação da SES/RJ, sua composição da força de trabalho, seus modelos de gestão adotados e sua rede assistencial de atendimento, e, em seguida, descreve os sistemas de informação de recursos humanos em saúde utilizados na SES/RJ e sua aplicação na gestão de pessoas da Secretaria, e, por fim, as considerações finais, que contêm as conclusões e as sugestões frente aos desafios encontrados.

2 MATERIAL E MÉTODOS

Foi realizada uma pesquisa qualitativa, exploratória e aplicada, por meio de uma revisão narrativa da bibliografia desde 1995, período da Reforma do Estado, até março de 2022, acerca dos sistemas de informação de recursos humanos em saúde. Essa abordagem se fez necessária para, primeiramente, realizar-se um levantamento do arcabouço teórico sobre o tema capaz de embasar e contextualizar o estudo.

Essa pesquisa foi efetuada em textos *online* na íntegra, nacionais e internacionais, na forma de artigos, livros, dissertações, legislações, teses e relatórios, nos portais: Web of Science - Coleção Principal (Clarivate Analytics), Medline/ PubMed, Scopus (Elsevier), Portal regional BVS (Bireme) e Google Acadêmico, dos quais foram selecionados 31 textos que trataram da importância dos sistemas de informação e das implicações sobre a integração de dados e a interoperabilidade de sistemas em um contexto sobre recursos humanos em saúde, em cenários semelhantes ao existente na SES/RJ, a partir da utilização das palavras-chave: força de trabalho em saúde, gestão de recursos humanos, sistemas de informação, interoperabilidade de registro eletrônico de saúde, integração de sistemas de recursos humanos.

Além disso, foi realizada uma pesquisa documental, com caráter exploratório, sobre os sistemas de informação ativos na SES/RJ e os métodos utilizados para controle de dados de recursos humanos em saúde e a legislação pertinente nos Portais: Secretaria de Estado de Saúde (SES/RJ), Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG/RJ), Sistema de Legislação de Pessoal (SILEP), Imprensa Oficial do Estado

do Rio de Janeiro (IOERJ), Ministério da Saúde (MS) e Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão para identificação e compilação das variáveis e dos conteúdos dos sistemas e fontes de informação de interesse para a SES/RJ.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A literatura analisada demonstrou a importância de se utilizar ferramentas que gerenciem dados e forneçam informações capazes de facilitar o planejamento e traçar metas com embasamento em evidências. Assim, a utilização de sistemas de recursos humanos com informações integradas tem o potencial de facilitar o planejamento da força de trabalho e subsidiar a tomada de decisão da organização (Tursunbayeva et al., 2017), itens essenciais na gestão de pessoas, principalmente em um cenário de carência de profissionais de saúde.

Quanto ao material analisado, referente à Secretaria de Saúde, pode-se observar que a força de trabalho é composta por vários vínculos empregatícios, de acordo com os modelos adotados para a gestão de suas unidades de atendimento, cujos dados são gerados por meio de sistemas informatizados de acordo com o fim a que se destina, conforme detalhamento, a seguir.

3.1 A Secretaria de Estado de Saúde

A Secretaria de Estado de Saúde do Rio de Janeiro é o órgão responsável por formular, implantar e gerenciar as políticas de saúde no estado, inclusive através de assessoramento aos municípios, programação, acompanhamento e avaliação das ações e das atividades de saúde, além de prestar assistência através de unidades sob sua gestão direta, assim como por meio de estabelecimentos geridos por Autarquias, Fundação e Organizações Sociais de Saúde (RIO DE JANEIRO, 2022; UGÁ *et al.*, 2010).

De acordo com a estrutura organizacional estabelecida pelo Decreto Estadual nº 47.869 (RIO DE JANEIRO, 2021), de 13 de dezembro de 2021, a SES/RJ conta com nove Subsecretarias de Estado, quatro Entidades Vinculadas e/ou Supervisionadas (Instituto Vital Brasil, Instituto de Assistência aos Servidores do Estado do Rio de Janeiro, Fundo Estadual de Saúde e Fundação Saúde do Estado do Rio de Janeiro) e três Órgãos

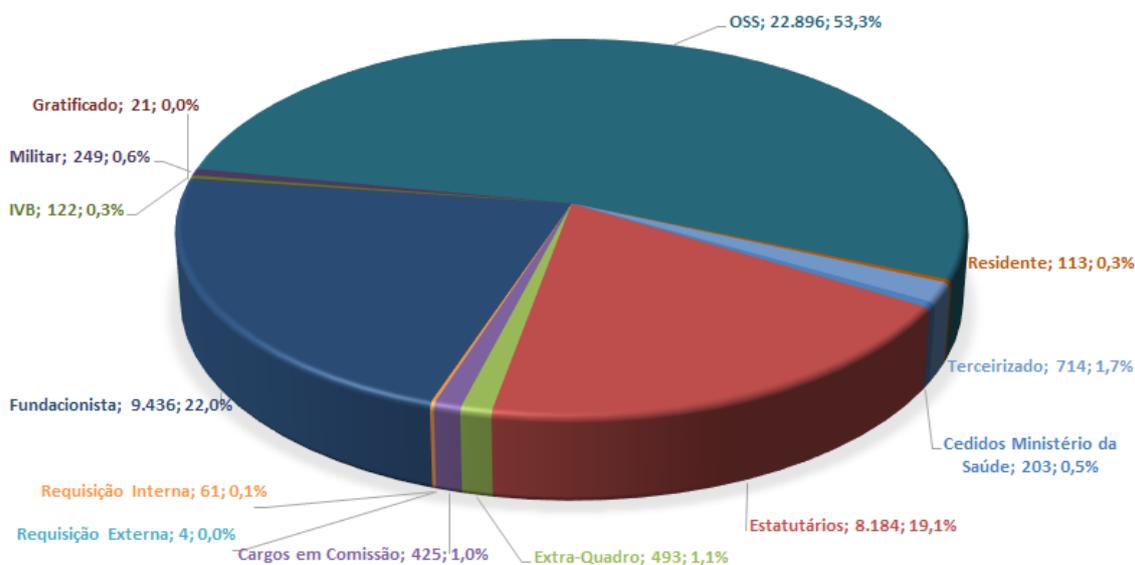
Colegiados (Conselho Estadual de Saúde, Conselho Estadual de Luta contra Tuberculose e Comissão de Intergestores Bipartite) e dispõe de 179 unidades de atendimento, as quais se encontram distribuídas nas regiões de saúde do estado de acordo com os respectivos perfis de assistência (RIO DE JANEIRO, 2021).

3.2 Composição da força de trabalho da SES/RJ

Após o estabelecido pela Constituição da República de 1988, em seu artigo 197, que considerou a possibilidade de a execução dos serviços de saúde ser realizada por terceiros (BRASIL, 1988); o contido na Lei nº 5164, de 17 de dezembro de 2007, que autorizou o Poder Executivo a instituir a Fundação Estatal para executar e prestar serviços de saúde ao Poder Público (RIO DE JANEIRO, 2007); e a Lei nº 6.043, de 19 de setembro de 2011, que dispôs sobre a qualificação de entidades sem fins lucrativos como Organizações Sociais, no âmbito da saúde, mediante contrato de gestão com o Poder Executivo para fomento e execução de atividades da área da saúde (RIO DE JANEIRO, 2011), a SES/RJ, a partir de 2011, passou a dispor da força de trabalho oriunda da Fundação Saúde, a qual passaria a gerir, gradativamente, várias unidades de saúde da SES/RJ, após sua instituição estabelecida pelo Decreto nº 43.214, de 28 de setembro de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011), por meio de profissionais contratados por concurso público sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse mesmo ano de 2011, profissionais de saúde, oriundos das Organizações Sociais de Saúde (OSS), também se juntaram, gradativamente, à força de trabalho atuante na SES/RJ, nas diversas unidades de saúde da Secretaria, por meio de contratos de gestão estabelecidos entre essas organizações e a Secretaria. Assim, a força de trabalho da SES/RJ, composta por 42.921 profissionais, passou a contar com variados vínculos empregatícios, de acordo com os modelos de gestão adotados para as respectivas unidades de lotação desses profissionais (RIO DE JANEIRO, 2021). O gráfico 1 permite a visualização da distribuição dos vínculos empregatícios e sua proporção em relação à força de trabalho atuante na Secretaria.

Gráfico 1 – Vínculos empregatícios na SES/RJ



Fonte: Elaboração própria com base em Relatório Anual de Gestão (RAG) 2020/SES, 2022.

A força de trabalho é composta por profissionais do quadro efetivo, de regime estatutário (da Administração Direta da SES/RJ) e regime celetista (oriundos da Fundação Saúde), além de profissionais terceirizados (oriundos de OSS e de contratos com empresas para prestação de apoio administrativo e apoio operacional), servidores requisitados interna e externamente (oriundos de outros órgãos), comissionados de livre nomeação e livre exoneração e médicos residentes, oriundos de estabelecimentos de ensino para realização de residência médica (RIO DE JANEIRO, 2021), sendo mais da metade da força de trabalho composta por celetistas das OSS (53%), seguidos por profissionais da Fundação Saúde (22%), estatutários (19%) e, em proporção menor, os demais vínculos.

No entanto, é importante destacar que a SES/RJ vem realizando mudanças no modelo adotado para a gestão de suas unidades, pois, desde 2020, as unidades sob gestão de OSS estão sendo, gradativamente, transferidas para a gestão da Fundação Saúde (RIO DE JANEIRO, 2020), o que vem promovendo alterações em seu quadro efetivo de profissionais e, conseqüentemente, na distribuição de seus vínculos empregatícios.

3.3 Sistemas de informação de recursos humanos em saúde na SES/RJ

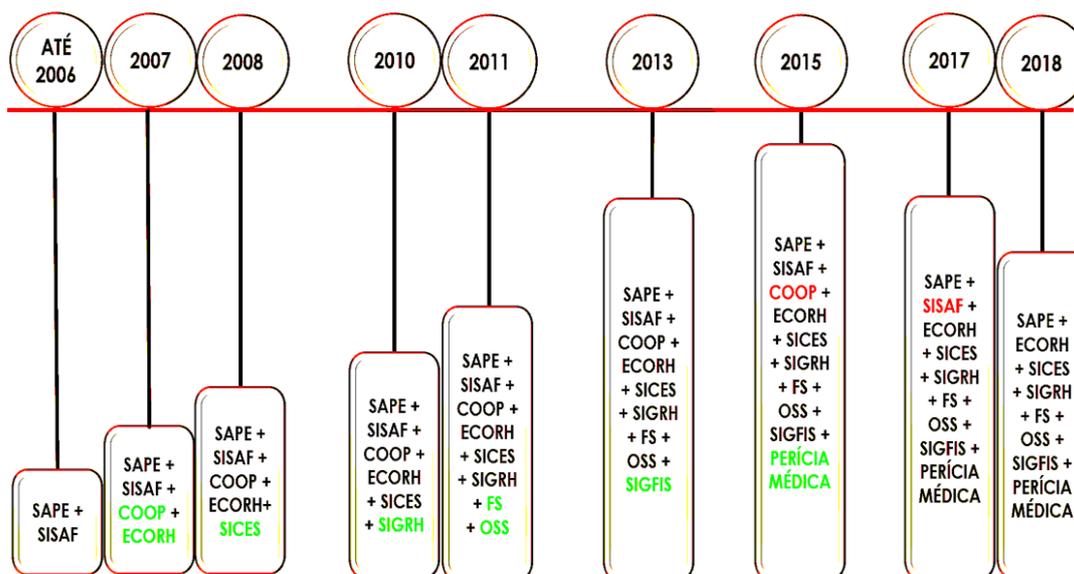
A Tecnologia da Informação, que envolve computadores, rede digital de serviços de telecomunicações e outros serviços, representa um importante instrumento para o

desenvolvimento dos processos das organizações. Utilizada em diversos segmentos, é também importante ferramenta para a gestão, seja para o desenvolvimento das funções administrativas (folhas de pagamento, escalas de serviço, contabilidade etc.), seja, no setor de saúde, no cuidado ao paciente (eletrocardiograma, prescrição etc.), no gerenciamento da informação em setores hospitalares ou, ainda, em prevenção e promoção da saúde (Pinochet, 2011). Dessa forma, os sistemas de informação facilitam o processo de captação e transformação dos dados em informações com valor agregado, favorecendo a precisão nos relatórios e o embasamento na tomada de decisões, a partir do fornecimento de informações mais rápidas e precisas (Porto; Bandeira, 2006).

Cite-se, ainda, que as relações entre as organizações e os sistemas de informação são interdependentes, onde qualquer alteração que venha a ocorrer na organização provocará impacto nos sistemas de informação, pois deverão sofrer as devidas atualizações, de forma a refletir a nova realidade organizacional (Porto, Bandeira, 2006). E, em se tratando de sistemas de saúde, isso não é diferente. Considerando a gama de serviços que oferecem, os sistemas de saúde são cada vez mais complexos e estão em constante evolução para se adaptarem às mudanças nos cenários sanitários, cujos gestores, em níveis nacional e internacional, enfrentam desafios igualmente complexos, devido à rápida evolução desses sistemas. Tal situação é ainda dificultada pela escassez de recursos humanos em saúde, pelos desequilíbrios na combinação de competências dessa força de trabalho e por sua má distribuição geográfica (Figueroa et al., 2019).

Com a adoção de novos modelos de gestão ocorrida a partir de 2011, deu-se início a entrada de novos sistemas de informação como forma de gerenciar os dados sobre a força de trabalho atuante na SES/RJ, somados às ferramentas até então utilizadas pela Secretaria. A figura 1 apresenta a evolução do uso desses instrumentos na gestão dos dados sobre a força de trabalho da SES/RJ, conforme detalhamento, a seguir. Os sistemas que se encontram em preto referem-se a instrumentos já consolidados; em verde, novas ferramentas adotadas para o controle dos dados; e, em vermelho, o último ano de utilização daquele instrumento.

Figura 1 – Evolução do uso de ferramentas na gestão de recursos humanos da SES/RJ



Fonte: Relatório de Gestão da Superintendência de Recursos Humanos/SES 2019.

Até 2006, eram utilizados pela SES/RJ o Sistema de Administração de Pessoal (SAPE), adotado pelo Poder Executivo do estado do Rio de Janeiro (RIO DE JANEIRO, 2012) como base cadastral-financeira, e o Sistema de Administração Funcional (SISAF), sistema oriundo da SES/RJ para gestão de dados de sua força de trabalho.

Em 2007, foi introduzida a confecção de folha de pagamento de profissionais oriundos de cooperativas (COOP), a qual era realizada por meio de planilha eletrônica recebida pelo setor de recursos humanos da SES/RJ. Nesse mesmo ano, foi implantado o Sistema de Recursos Humanos ECORH, desenvolvido pela SES/RJ, sistema robusto, com muitas funcionalidades, criado com o objetivo de substituir o SISAF, com informações sobre cadastro e histórico funcional de servidores estatutários, comissionados, profissionais temporários, cooperativados e terceirizados. No entanto, ficou impossibilitada a inativação do SISAF, uma vez que não foram migrados para o ECORH os dados referentes a candidatos inscritos em processos seletivos temporários, porém não admitidos.

Em 2008, surge o Sistema Informatizado de Controle de Escalas de Serviços (SICES), implantado pela SES/RJ, que apresenta informações sobre escalas de serviço, alocação e distribuição da força de trabalho de todos os vínculos empregatícios existentes em todas as unidades de saúde da SES/RJ. Por sua inovação na Administração Pública, o SICES recebeu, do Ministério da Saúde, o Prêmio InovaSUS 2012 (BRASIL, 2011), cujo

preenchimento por parte das unidades de saúde é obrigatório, constando, inclusive, em cláusula de Edital de Seleção de OSS para gestão de unidade pré-hospitalar:

A CONTRATADA deve garantir o preenchimento regular do Sistema Informatizado de Controle de Escalas de Serviço (SICES). Trata-se de uma ferramenta de inteligência que permite a operacionalização das atividades para um maior controle de presença, pontualidade e alocação da força de trabalho (RIO DE JANEIRO, 2021, p. 51)

Além disso, consta observação em Relatório Quadrimestral da SES/RJ de 2019, referente à necessidade de se ater à atualização periódica das escalas no SICES, que além de ferramenta de controle da SES/RJ, é instrumento que garante transparência da gestão e possibilita o controle social (RIO DE JANEIRO, 2019).

Em 2010, o Poder Executivo do estado, em substituição ao sistema SAPE, implantou o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), o qual unificou as bases de dados sobre recursos humanos e passou a ser o sistema oficial para a gestão de servidores ativos, inativos, pensionistas e empregados públicos dos órgãos e entidades da Administração Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional do estado (RIO DE JANEIRO, 2009). Sua implantação, iniciada em dezembro de 2010 e com acesso via *web*, permitiu a automatização da folha de pagamento, além da uniformização dos procedimentos adotados pelos órgãos setoriais de recursos humanos do estado.

No entanto, o SIGRH/RJ apresenta limitações relativas a especificidades encontradas na força de trabalho da SES/RJ. Os lançamentos referentes à ocorrência de férias parceladas encontram-se restritos à possibilidade de períodos de 10 ou 15 dias, porém, na SES/RJ, constam profissionais que se expõem à radiação, como os técnicos de raio x, cujos lançamentos de férias correspondem a um período de 20 dias, por semestre, conforme Art. 94 do Decreto nº 2.479, de 08 de março de 1979, diferentemente dos períodos de férias das demais categorias (RIO DE JANEIRO, 1979).

Outro ponto a ser considerado refere-se à utilização do Sistema ECORH mesmo após a implantação do SIGRH, pois aquele apresenta informações que não foram migradas para o sistema adotado pelo governo estadual. Como exemplo, podem ser citados os históricos funcionais de servidores desligados da SES/RJ em datas anteriores à implantação do SIGRH e as pastas funcionais digitalizadas dos servidores, os quais ainda são consultados no Sistema ECORH.

Além disso, há ainda a necessidade de constantes consultas à base de dados do SAPE, o qual permanece acessível, através da plataforma do SIGRH, para consultas a

dados registrados em período anterior à implantação do SIGRH, conforme pode ser observado na Resolução SEPLAG nº 847, de 9 de janeiro de 2013:

Art. 1º - À vista da declaração e do requerimento previstos no item XV, subitens 15.1 e 15.2, da Resolução SEPLAG nº 109, de 09 de maio de 2008, e após verificação no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos do Estado do Rio de Janeiro – SIGRH e no Sistema de Administração de Pessoal – SAPE sobre a eventual existência de outro vínculo público de trabalho remunerado, os órgãos e entidades da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo estadual, independentemente de manifestação da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG, deverão adotar as seguintes providências (RIO DE JANEIRO, 2013, p. 4)

Ou, ainda, conforme consta no Art. 4º da Resolução SEEDUC nº 5.153, de 17 de novembro de 2014:

Caberá ao Coordenador Regional de Gestão de Pessoas, quando no âmbito da Regional, e ao Coordenador de Movimentação, quando no âmbito da Sede, realizar levantamento do histórico de frequência, extraindo informações do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), e/ou, se necessário, do Sistema de Administração de Pessoal (SAPE), a ser transcrito em documento específico constante do Anexo I da presente Resolução (RIO DE JANEIRO, 2014, p. 13).

Em 2011, são firmados contratos de gestão com a Fundação Saúde e com Organizações Sociais, cujos dados sobre a força de trabalho são enviados, mensalmente, à SES/RJ, por meio de planilhas eletrônicas. Dessa forma, a partir dos dados oriundos dos sistemas e das planilhas da Fundação Saúde, das OSS e das entidades vinculadas, é elaborada, mensalmente, uma planilha única com a consolidação das informações sobre a força de trabalho, as quais subsidiam a tomada de decisões da SES/RJ e respaldam respostas a demandas internas e externas.

Em 2013, foi instituído pelo Tribunal de Contas do Estado (TCE/RJ) o Sistema Integrado de Gestão Fiscal (SIGFIS), por meio da Deliberação TCE-RJ nº 222, de 29 de janeiro de 2002, o qual serve como base para o exercício do controle externo da Administração Pública e tem por objetivo disciplinar o encaminhamento das informações orçamentárias e financeiras, atos de pessoal e jurídicos sobre licitações e contratos, através de meio eletrônico (RIO DE JANEIRO, 2002). Atualmente, a obrigatoriedade do uso do SIGFIS é estabelecida pela Deliberação nº 281, de 24 de agosto de 2017, aos órgãos e entidades dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, da Administração

Direta e Indireta, incluindo autarquias, fundos, fundações, agências reguladoras, consórcios públicos, empresas públicas e sociedades de economia mista (RIO DE JANEIRO, 2017).

No que tange à força de trabalho, conforme Regimento Interno (RIO DE JANEIRO, 2022), a Superintendência de Recursos Humanos da SES/RJ encaminha, mensalmente, via SIGFIS, dados que constam no SIGRH, referentes à folha de pagamento dos servidores, e informações sobre alterações na situação funcional dos servidores, referentes a aposentadorias, sendo essa rotina uma das competências da Coordenação de Administração de Recursos Humanos da SES/RJ: “acompanhar as atualizações dos registros feitos pela DAF, DCA e DVA nos assentamentos funcionais dos servidores, nos sistemas SIGRH, SIGFIS e PRODERJ” (RIO DE JANEIRO, 2022, p. 65).

Em 2015, é acrescido à captação de dados obtidos pela SES/RJ o Sistema de Perícia Médica, o qual é manuseado pelos setores de recursos humanos das unidades de saúde e pela Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional da SES/RJ. As informações nele presentes servem de base para a composição das informações relativas a licenças médicas dos servidores estatutários e comissionados, as quais são também inseridas, mensalmente, no Mapa de Controle de Frequência (MCF), formulário próprio para inclusão das informações no SIGRH, cujos dados são utilizados para a confecção da folha de pagamentos desses profissionais (RIO DE JANEIRO, 1994).

Esse mesmo ano foi o último em que a SES/RJ utilizou planilhas para confecção da folha de pagamento de cooperativados, cujo vínculo foi extinto em 2016. E, por fim, o SISAF foi utilizado até o ano de 2017, devido a uma pane ocorrida no ano seguinte, impossibilitando sua recuperação.

Em conclusão, a pesquisa documental sobre os sistemas de informação de recursos humanos em saúde da SES/RJ demonstrou que a Secretaria gere informações por meio de várias ferramentas e com bases de dados distintas, o que também pode ser observado no Regimento Interno da Secretaria, no qual consta que ao setor de recursos humanos cabe acompanhar as atualizações de registros feitos nos assentamentos funcionais dos servidores nos sistemas SIGRH, SIGFIS e PRODERJ (RIO DE JANEIRO, 2022), ou seja, as atualizações desses registros são realizadas em três sistemas distintos.

E, além do uso de sistemas instituídos pelo Poder Executivo, pelo Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro e pela própria Secretaria de Saúde, a SES/RJ mantém dados em planilhas eletrônicas, que são enviadas mensalmente pela Fundação Saúde, por

Organizações Sociais e por entidades vinculadas à SES/RJ, contendo dados sobre a força de trabalho, cujas informações são coletadas e compiladas também por meio de planilhas e são utilizadas pela gestão da Secretaria como parâmetro para análise da composição da força de trabalho, para acompanhamento de sua distribuição na Rede de Assistência da SES/RJ, para verificação da rotatividade e da carência de pessoal existente, dentre outros itens, inclusive, para confecção do Relatório Anual de Gestão da SES/RJ.

Esse cenário demonstra que, devido ao número de sistemas que utiliza, a Secretaria de Saúde apresenta forte informatização de suas rotinas e processos, porém seus sistemas de informação não permitem planejar políticas de recursos humanos, uma vez que não há interação entre suas bases, o que dificulta a operacionalização dos serviços, além de existirem informações produzidas em planilhas que são alimentadas manualmente, o que representa duplicação de esforços, favorece a incidência de erros e, conseqüentemente, a ocorrência de retrabalhos, além de comprometer a confiabilidade das informações e a qualidade do produto utilizado para subsidiar a tomada de decisão dos gestores da SES/RJ.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O intuito deste estudo foi traçar um panorama da realidade na Secretaria de Estado de Saúde do Rio de Janeiro (SES/RJ) no que diz respeito aos sistemas de informação de recursos humanos empregados na coleta de dados acerca de sua força de trabalho, além de investigar indícios de desarticulação de dados e falhas na gestão das informações.

A pesquisa revelou que as informações sobre a força de trabalho estão fragmentadas, resultado da utilização de diversos sistemas de gestão de dados que carecem da necessária interoperabilidade. Os dados dos profissionais das unidades não supervisionadas diretamente pela SES/RJ são encaminhados por meio de planilhas eletrônicas para compilação, cujo resultado também é gerado em formato de planilha, o que pode ocasionar retrabalho e aumentar a probabilidade de erros.

O estudo apontou alguns aspectos que podem auxiliar a SES/RJ a otimizar a eficiência e os resultados da gestão de seus recursos humanos, incluindo:

- Desenvolver uma política de investimento em tecnologia que favoreça uma gestão mais eficaz dos recursos humanos, seja através do aprimoramento dos sistemas

existentes ou pela criação de uma ferramenta que possibilite a interoperabilidade entre eles.

- Implementar um sistema que forneça informações precisas e integradas, visando aprimorar a prestação de serviços de saúde e o planejamento estratégico de recursos humanos.

- Considerar a implantação dessa ferramenta em nível estadual para a coleta de dados em resposta a grandes eventos.

Para pesquisas futuras, sugere-se expandir o escopo do estudo para incluir outros sistemas, órgãos ou níveis administrativos, visto que a pesquisa se concentrou principalmente nos sistemas de recursos humanos da SES/RJ, devido à carência de estudos sobre o tema.

REFERÊNCIAS

AMÂNCIO FILHO, A.; OLIVEIRA, S. P. de. (Org.). **Mestrado Profissional em Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde: ação e reflexões**. Rio de Janeiro: Ministério da Saúde / Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde e Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca/FIOCRUZ, 2009. Disponível em: <http://www.ensp.fiocruz.br/observarh/arquivos/mestrado%20profissional%20acao%20e%20reflexao%20%20%20livro.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2022.

AZEM, E. P.; SANTOS, M. M. P. C. A. dos; MOYSÉS, N. M. N. **O SUDS/RJ e a Municipalização: um processo em andamento**. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, v. 25, n. 2, p. 4-30, abr.-jun. 1991. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8963/7859>. Acesso em: 4 jan. 2022.

BENITO, G. A. V.; LICHESKI, A. P. **Sistemas de Informação apoiando a gestão do trabalho em saúde**. Rev Bras Enferm, Brasília, v. 62, n. 3, p. 447-50, maio-jun. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/CVrVqCsxdkmJmDpSZpbkCDh/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 4 jan. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Secretários de Saúde. **A Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde**. – Brasília: CONASS, 2011. 120 p. (Coleção Para Entender a Gestão do SUS 2011, 9). Disponível em: https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/para_entender_gestao_sus_v.9.pdf. Acesso em 4 jan. 2022.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. 140 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 16 jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Edital nº 22, de 13 de dezembro de 2011. **Terceira etapa do concurso “Prêmio Inovasus”**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 dez. 2011. p. 159. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/33161955/dou-secao-3-14-12-2011-pg-159?ref=serphttp://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/b24a2da5a077847c032564f4005d4bf2/aa9f8aa631a6a1410325658600732e5e?OpenDocument>. Acesso em: 14 fev. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Poder Executivo, Brasília, DF. 1995. 68p. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoes-oficiais/catalogo/fhc/plano-diretor-da-reforma-do-aparelho-do-estado-1995.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2022.

DUSSAULT, G. **A gestão dos serviços públicos de saúde: características e exigências**. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, v. 26, n. 2, p. 8-19, abr.-jun. 1992. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/download/8792/7531/0>. Acesso em: 4 jan. 2022.

FAUSTO, M. C. R. **Dos programas de medicina comunitária ao Sistema Único de Saúde: uma análise histórica da atenção primária na política de saúde brasileira**. 2005. 265 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Instituto de Medicina Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2005. Disponível em: https://www.academia.edu/23085372/UNIVERSIDADE_DO_ESTADO_DO_RIO_DE_JANEIRO_Instituto_de_Medicina_Social. Acesso em: 4 jan. 2022.

FIGUEROA, C. A. A. et al. **Priorities and challenges for health leadership and workforce management globally: a rapid review**. BMC Health Serv Res, v. 19, n. 239, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4080-7>. Acesso em: 20 mar. 2022.

PEREIRA, G. et al. **Sistemas de Informação como apoio à Gestão de Recursos Humanos em Saúde**. Revista Brasileira de Inovação Tecnológica em Saúde, v. 5, n. 4. Natal, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/reb/article/view/8196/6232>. Acesso em: 3 ago. 2021.

PINOCHET, L. H. C. **Tendências de Tecnologia de Informação na Gestão da Saúde. Mundo da Saúde**. São Paulo, 2011. p. 382-394. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/artigos/tendencias_tecnologia_informacao_gestao_saude.pdf. Acesso em: 16 jan. 2022.

PORTO, M. A. G.; BANDEIRA, A. A. **A importância dos sistemas de informações gerenciais para as organizações**. III SIMPEP, 2006, Bauru. 12 p. Disponível em: https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/974.pdf. Acesso em 16 fev. 2022.

RIO DE JANEIRO. Decreto nº 2479, de 8 de março de 1979. **Aprova o Regulamento do Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro**. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 3 set. 1979. Disponível em: <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/90539/decreto-2479-79>. Acesso em: 16 jan. 2022.

RIO DE JANEIRO. Decreto nº 42.208, de 23 de dezembro de 2009. **Dispõe sobre a implantação do Projeto de Modernização de Gestão de Recursos Humanos do Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências.** Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 28 dez. 2009. p. 3-4. Disponível em: http://www.e-planejamento.rj.gov.br/seplag/PORTAL/decretos/2009/decreto_42.208.pdf. Acesso em: 16 jan. 2022.

RIO DE JANEIRO. Decreto nº 43.214, de 28 de setembro de 2011. **Institui a Fundação Estatal dos Hospitais Gerais, a Fundação Estatal dos Hospitais de Urgência e a Fundação Estatal dos Institutos de Saúde e da Central Estadual de Transplante, nos termos da Lei Estadual nº 5.164, de 17/12/2007, e dá outras providências.** Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 29 set. 2011. Disponível em: http://www.fundacaosaude.rj.gov.br/fidelidade/wp-content/uploads/2013/11/Decreto_Estadual_n43214_2011.pdf. Acesso em: 16 jan. 2022.

RIO DE JANEIRO. Decreto nº 47.869, de 13 de dezembro de 2021. **Altera, sem aumento de despesa, a estrutura organizacional da Secretaria de Estado de Saúde - SES, que menciona e dá outras providências.** Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 13 dez. 2021. Parte I, p. 1-3. Disponível em: http://www.fazenda.rj.gov.br/sefaz/content/conn/UCMServer/path/Contribution%20Folders/site_fazenda/Subportais/PortalGestaoPessoas/Legisla%0c3%0a7%0c3%0b5es%20SILEP/Legisla%0c3%0a7%0c3%0b5es/2021/Decretos/DECRETO%20N%0c2%0ba%2047.869%20DE%2013%20DE%20DEZEMBRO%20DE%202021_ALTERA%20A%20ESTRUTURA%20DA%20SES.pdf?lve <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/b24a2da5a077847c032564f4005d4bf2/aa9f8aa631a6a1410325658600732e5e?OpenDocument>. Acesso em: 4 jan. 2022.

RIO DE JANEIRO. Despacho – Processo Administrativo nº SEI-080001/018235/2020. Lei nº 7946, de 27 de abril de 2018. **DETERMINO que a Secretaria de Estado da Saúde proceda a transição do Modelo de Gestão da Saúde Estadual, retirando gradualmente a gestão das unidades das Organizações Sociais (OSs) e passando para a Fundação Estadual de Saúde (FES), num prazo não superior a 28 (vinte e oito) meses, contados de 04/09/2020.** Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 8 set. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/315665140/doerj-poder-executivo-08-09-2020-pg-1>. Acesso em: 16 jan. 2022.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 5164, de 17 de dezembro de 2007. **Autoriza o Poder Executivo a instituir a "Fundação Estatal dos Hospitais Gerais", a "Fundação Estatal dos Hospitais de Urgência" e a "Fundação Estatal dos Institutos de Saúde e da Central Estadual de Transplante", e dá outras providências.** Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 18 dez. 2007. Disponível em: <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/87814/lei-5164-07>. Acesso em: 16 jan. 2022.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 6043, de 19 de setembro de 2011. **Dispõe sobre a qualificação de entidades sem fins lucrativos como organizações sociais, no âmbito da saúde, mediante contrato de gestão, e dá outras providências.** Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 20 set. 2007. Disponível

em: <https://www.saude.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?CP=39053>. Acesso em: 16 jan. 2022.

RIO DE JANEIRO. Secretaria de Estado de Administração. Resolução SAD nº 2400, de 15 de julho de 1994. **Institui o novo manual do agente de pessoal**. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 18 jul. 1994. Disponível em: http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/resolucao_sad_2_400_-_150794.htm<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/b24a2da5a077847c032564f4005d4bf2/aa9f8aa631a6a1410325658600732e5e?OpenDocument>. Acesso em 14 fev. 2022.

RIO DE JANEIRO. Secretaria de Estado de Educação. Resolução SEEDUC nº 5153, de 17 de novembro de 2014. **Dispõe sobre os procedimentos quanto à reassunção de servidores dos quadros da Secretaria de Estado de Educação – SEEDUC, e dá outras providências**. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 19 nov. 2014. p. 12-13. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/80393551/doi-rj-poder-executivo-19-11-2014-pg-12><http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/b24a2da5a077847c032564f4005d4bf2/aa9f8aa631a6a1410325658600732e5e?OpenDocument>. Acesso em: 14 fev. 2022.

RIO DE JANEIRO. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Resolução SEPLAG nº 847, de 9 de janeiro de 2013. **Disciplina o controle das situações cumulativas remuneradas de cargos, empregos ou funções públicas pelos órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual, no ato da posse do servidor**. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 11 jan. 2013. p. 4-5. Disponível em: http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/resolucao_seplag_847_-_0901201.htm<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/b24a2da5a077847c032564f4005d4bf2/aa9f8aa631a6a1410325658600732e5e?OpenDocument>. Acesso em: 14 fev. 2022.

RIO DE JANEIRO. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Subsecretaria de Administração de Pessoal. **Manual do Usuário do SIGRH**. Rio de Janeiro. 2012. 162 p. Disponível em: http://www.entradasigrh.rj.gov.br/entradasigrh_upload/Arquivos/Manual_SIGRH_Fase_1B.pdf. Acesso em: 25 mar. 2022.

RIO DE JANEIRO. Secretaria de Estado de Saúde. **1º Relatório Quadrimestral**. Rio de Janeiro, RJ, maio 2019. 103 p. Disponível em: <https://www.saude.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?C=MjY1MTE%2Chttp://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/b24a2da5a077847c032564f4005d4bf2/aa9f8aa631a6a1410325658600732e5e?OpenDocument>. Acesso em: 14 fev. 2022.

RIO DE JANEIRO. Secretaria de Estado de Saúde. **Relatório Anual de Gestão, 2020**. Rio de Janeiro, 2021. 196 p. Disponível em: <https://www.saude.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?C=MzkwNjQ%2Chttp://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/b24a2da5a077847c032564f4005d4bf2/aa9f8aa631a6a1410325658600732e5e?OpenDocument>. Acesso em: 5 set. 2021.

RIO DE JANEIRO. Secretaria de Estado de Saúde. Resolução SES nº 2624, de 24 de janeiro de 2022. **Autoriza a transferência do gerenciamento e execução das ações e serviços de saúde das unidades de pronto atendimento - upa 24h que menciona para a fundação saúde do estado do rio de janeiro**. Diário Oficial do Estado do Rio

de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 26 jan. 2022. p. 10. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1164582568/doerj-poder-executivo-26-01-2022-pg-10http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/b24a2da5a077847c032564f4005d4bf2/aa9f8aa631a6a1410325658600732e5e?OpenDocument>. Acesso em: 14 fev. 2022.

RIO DE JANEIRO. Secretaria de Estado de Saúde. Resolução SES nº 2637, de 11 de fevereiro de 2022. **Aprova o Regimento Interno da Secretaria de Estado de Saúde do Estado do Rio de Janeiro, e revoga a Resolução SES nº 107 de 24/11/1978, publicada no D.O. de 27/11/1978.** Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 14 fev. 2022. Parte I, p. 13-14. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1167666363/doerj-poder-executivo-14-02-2022-pg-13http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/b24a2da5a077847c032564f4005d4bf2/aa9f8aa631a6a1410325658600732e5e?OpenDocument>. Acesso em: 14 fev. 2022.

RIO DE JANEIRO. Tribunal de Contas do Estado. Deliberação nº 222, de 29 de janeiro de 2002. **Disciplina o encaminhamento, em âmbito municipal, das informações orçamentárias e financeiras, bem como aos referentes a atos de pessoal, atos jurídicos de licitações e contratos, através de meio eletrônico; institui o Sistema Integrado de Gestão Fiscal (SIGFIS) e dá outras providências.** Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Tribunal de Contas, Rio de Janeiro, RJ, (2002?). Disponível em: <https://www.tce.rj.gov.br/cadastro-publicacoes/public/deliberacoes>. Acesso em: 25 mar. 2022.

RIO DE JANEIRO. Tribunal de Contas do Estado. Deliberação nº 281, de 24 de agosto de 2017. **Dispõe sobre o Sistema Integrado de Gestão Fiscal e dá outras providências.** Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Tribunal de Contas, Rio de Janeiro, RJ, 11 de setembro de 2017. p. 15. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/160083400/doerj-tribunal-de-contas-11-09-2017-pg-15>. Acesso em: 25 mar. 2022.

SILVA, R. M. da; JORGE, M. S. B.; SILVA JUNIOR, A. G. da. (Org.). **Planejamento, gestão e avaliação nas práticas de saúde** [livro eletrônico] – Fortaleza: Ed. UECE, 2015. Disponível em: <http://www.uece.br/ppsacwp/wp-content/uploads/sites/37/2016/04/PLANEJAMENTO-GESTAO-E-AVALIACAO-NAS-PRATICAS-DE-SAUDE-EBOOK-548pg.pdf>. Acesso em: 2 set. 2021.

TURSUNBAYEVA, A. et al. **Human resource information systems in health care: a systematic evidence review.** Journal of the American Medical Informatics Association, v. 24, n. 3, p. 633-654, May 2017. Disponível em: <https://academic.oup.com/jamia/article/24/3/633/2907914>. Acesso em: 25 mar. 2022.

UGÁ, M. A. D., et al. (Org.). **A gestão do SUS no âmbito estadual: o caso do Rio de Janeiro** [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2010, 377 p. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/37837/2/livro.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2022.

Os artigos assinados são de inteira responsabilidade dos autores, bem como no que se refere ao uso de imagens.