



conferência nacional de economia da saúde

Lisboa de 13 a 15 de Outubro, 2011

Fundação Calouste Gulbenkian

<http://12cnes.apes.pt>

Atitudes e crenças dos profissionais de saúde – importância dada a estratégias relacionadas com a alocação de recursos e com a melhoria do desempenho dos serviços

Vítor Raposo^{1,2}, Zita Espírito Santo¹

¹Centro de Estudos e Investigação em Saúde, Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal

²Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal

Contact: vraposo@fe.uc.pt

Objectivos (Objectives): Os hospitais representam o tipo de organização que mais uso intensivo faz de recursos. Os conflitos entre gestão e clínicos, típicos da burocracia profissional caracterizada pela estrutura dual de autoridade, são conhecidos nomeadamente nas questões relacionadas com as estratégias de alocação de recursos e melhoria do desempenho dos serviços. O objectivo deste trabalho é efectuar a avaliação da percepção de gestores e clínicos nestes dois tipos de estratégias.

Metodologia (Methodology): Aplicação de um questionário, constituído por afirmações sobre estratégias de alocação de recursos e melhoria de desempenho dos serviços. Os profissionais especificam o seu nível de concordância utilizando itens de Likert (concordo plenamente, concordo, indiferente, discordo, discordo completamente). Seleccionaram-se 3 hospitais de grande dimensão e diferentes formas de organização interna. O questionário foi aplicado a gestores hospitalares (administradores, directores de serviço e enfermeiros-chefe) e a clínicos hospitalares (médicos e enfermeiros). Responderam 99 gestores (61%) – administradores, 11; médicos com funções de direcção, 20; enfermeiros-chefe, 54 - e 63 clínicos (39%) – médicos, 17; enfermeiros, 46.

Resultados (Results): Alocação de recursos: os profissionais concordam (concordo e concordo plenamente) que as intervenções clínicas/saúde devem estar abertas à avaliação económica (81%) e que os recursos não devem ser atribuídos a um novo procedimento clínico/tratamento/serviço até a sua eficácia ser demonstrada (67%); discordam (discordo e discordo completamente) que no actual contexto económico, preocupações com custos e com eficiência têm que prevalecer sobre preocupações com equidade/acesso (71%), que os problemas com os recursos não têm lugar nas decisões clínicas (76%) e que todas as decisões clínicas são baseadas nos recursos (66%); o teste do qui-quadrado, para cada item, considerando gestores e clínicos mostrou existirem diferenças na opinião no facto intervenções clínicas/saúde estarem abertas à avaliação económica ($p=0,005$) e que as decisões de alocação de recursos deveriam ser baseadas apenas nas necessidades individuais dos doentes determinadas pelos profissionais de saúde ($p=0,014$). Desempenho dos serviços: os profissionais concordam que para melhorar se devem estabelecer estruturas e rotinas para encorajar o pessoal, em conjunto, avaliar e melhorar as suas práticas de trabalho (97%), estabelecer sistemas que permitam acompanhar de perto o desempenho de cada profissional de saúde no seu serviço/unidade (93%), dedicar tempo e recursos significativos para o team building/desenvolvimento pessoal (90%); os valores de concordância são menores nos itens obter mais recursos para o seu serviço ou unidade a partir do Conselho de Administração (60%), reforçar a autoridade dos clínicos enquanto peritos na matéria (57%) e enfatizar o desempenho da dimensão financeira do serviço/unidade (54%); o teste do qui-quadrado, para cada item, considerando gestores e clínicos mostrou não existirem diferenças entre os dois grupos.

Conclusões (Conclusions): Na alocação de recursos, os profissionais concordam que a avaliação económica e a demonstração de eficácia devem estar por trás das decisões, discordando com a prevalência de preocupações de custos e com eficiência sobre a equidade e o acesso. Reconhece-se que os problemas com os recursos têm lugar nas decisões clínicas e que algumas decisões clínicas não são baseadas nos recursos. Na avaliação económica existe divergência entre clínicos e gestores. A melhoria do desempenho passa maioritariamente pela avaliação, melhoria e divulgação das boas práticas de trabalho, por sistemas de acompanhamento do desempenho e pelo reforço do espírito de equipa/desenvolvimento pessoal; em menor grau pelo reforço da autoridade clínica enquanto peritos na matéria e na enfatização da dimensão financeira do serviço/unidade.