UNIDADES GERENCIADAS POR ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE

O QUE MUDA?

Realização

Secretaria da Saúde

SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
SÃO PAULO SÃO TODOS

JULHO/2025

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
Tarcísio Gomes de Freitas

SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE DE SÃO PAULO
Eleuses Paiva
Priscilla Reinisch Perdicaris

COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS
Sandra Siqueira Lima

Equipe Técnica
Assessoria Técnica da Coordenadoria de Recursos Humanos
Assessoria Técnica do Grupo de Gestão de Pessoas

Elaboração
Carolina Miranda Ribeiro
Catia Cristina dos Santos
José Dannieslei Silva dos Santos
Marcia Aparecida Martins
Maria Sonia da Silva
Orlando Delgado Fernandes
Rachel Paula Ferreira
Tayna Alves de Alencar

Atualização
Carolina Miranda Ribeiro
Murilo Lopes de Campos

Arte
Tayna Alves de Alencar
Gisele Novais
Matheus de Melo

JULHO 2025

E AÍ, VAMOS TROCAR UMA IDEIA?

De forma simples e direta, a Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo elaborou este material com conteúdo voltado aos servidores cujas unidades serão gerenciadas por Organizações Sociais.

Nosso principal objetivo é esclarecer eventuais dúvidas que possam surgir no gerenciamento de sua vida funcional, contribuindo assim com seus compromissos e responsabilidades institucionais.

VALE A PENA SABER

Entendendo as organizações sociais e o programa de publicização.

No final da década de 1990, o Estado Brasileiro começou a implementar o seu Programa Nacional de Publicização.

Aqui é importante esclarecer que publicização é diferente de privatização. Na privatização, o Estado transfere para a iniciativa privada uma empresa ou instituição que compõe o seu patrimônio.

Já na publicização, o que se tem é um modelo de parceria entre o Estado e a Sociedade Civil, visando maior eficiência na prestação de serviços de interesse público.

O marco regulatório do programa de publicização se deu por meio da Lei federal nº 9.637, de 15 de maio de 1998 que, além de instituir o programa, dispôs sobre a qualificação de en-tidades como organizações sociais – OS's.

Em seguida, foi aprovada a Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999, dispondo sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIP's.

A ideia subjacente é a de que determinadas atividades não exclusivas do Estado, dada a sua relevância, devem ser por este fomentadas, mas, a sua gestão se torna mais ágil e eficiente se realizada pela sociedade civil organizada, de acordo com as regras de direito privado.

Nesse campo se situam a saúde, a educação, a cultura, o desporto, o lazer, a ciência e tecnologia, para os quais a Constituição estabeleceu que a prestação dos serviços é dever do Estado, da Sociedade e que também é livre à iniciativa privada.

Evidentemente, a observância das normas de direito privado não exonera as entidades qualificadas com organizações sociais do dever de observar os princípios da administração pública, o que ficou bem definido pelo Supremo Tribunal Federal ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1923 que questionava o modelo.

Portanto, a publicização significa a transferência de determinadas atividades para uma organização sem fins lucrativos, mediante a assinatura de um contrato de gestão, no qual são estipuladas metas e definidos resultados a se-

rem atingidos, o que é facilitado por meio de uma gestão mais flexível e eficiente dos recursos.

AS OS'S NO ESTADO DE SÃO PAULO

O Estado de São Paulo aprovou, também no final da década de 1990, a Lei complementar nº 846, de 04 de junho de 1998, com a finalidade de dispor sobre a qualificação de entidades como organizações sociais.

No início, apenas as atividades de saúde e cultura eram objetos passíveis de contratualização.

Ao longo do tempo, as atividades foram sendo gradativamente expandidas de modo que hoje é possível o estabelecimento de contratos de gestão para atividades de saúde, cultura, esporte, atendimento ou promoção dos direitos das pessoas com deficiência, atendimento ou promoção dos direitos de crianças e adolescentes, proteção e conservação do meio ambiente e promoção de investimentos, de competitividade e de desenvolvimento.

Como se vê, desde o nascimento da lei complementar, os serviços de saúde puderam ser prestados em parceria com a sociedade civil.

Mas, quando da implementação do modelo, a lei não permitia a transferência de gestão de unidades em funcionamento. Desse modo, os Hospitais e demais unidades de saúde integrantes da estrutura da Secretaria da Saúde continuavam sobre a gestão direta do Estado.

Para os contratos de gestão, o Estado instituía uma unidade sem dotá-la de estrutura, o que ficou informalmente conhecido como "caixa vazia" e a organização social responsabilizava-se por gerenciar a unidade, inclusive, com a formação de quadro de pessoal. Esse modelo viabilizou a criação e expansão dos 55 Ambulatórios de Especialidades Médicas – AMEs, por todo o Estado.

Com a reforma promovida pela Lei complementar nº 1.095, de 18 de setembro de 2009, possibilitou-se a transferência de gestão de unidades em funcionamento, de modo que atualmente são gerenciadas por organizações sociais, entre outras, o UGA V- Hospital Brigadeiro (2010), o Conjunto Hospitalar de Sorocaba (2018) e o Centro de Referência da Saúde da Mulher - Hospital Pérola Byington (2022).

Veja que, nesses casos, o Estado não transfere a sua estrutura para a entidade privada, não a extingue e, mais importante, não transfere a titularidade do serviço. Ou seja, o Hospital e o serviço continuam sendo públicos, apenas, a gestão da unidade é transferida para a organização social de saúde.

Como é feita a escolha da Organização Social de Saúde?

A escolha é feita após cumprimento das exigências contidas em edital de chamamento, observadas as legislações estaduais que objetivam a contratação.

E OS SERVIDORES PÚBLICOS?

Agora que você já entendeu como funciona o programa de publicização, as organizações sociais e que tanto a unidade quanto o serviço continuam sendo públicos, é o momento de falar dos servidores públicos do Estado.

O artigo 16 da Lei complementar nº 846/1998 permite que o Estado afaste os seus servidores para ter exercício em unidades gerenciadas por OSS, isto significa dizer que, os servidores são colocados à disposição da OSS sem a necessidade de anuir, conforme estabelecido no Parecer PA nº 19/2025.

Esse afastamento/disposição se dá com ônus para a origem, o que significa dizer que a remuneração dos servidores continua a ser custeada pelo Estado.

Além disso, as alterações promovidas pela Lei complementar nº 1.397, de 22 de dezembro de 2023 garantem que:

1. O tempo de afastamento será contado para todos os fins (quinquênios, sexta-parte, licença-prêmio, aposentadoria, etc).;

2. Os Prêmios de Incentivo e de Produtividade Médica continuarão a ser pagos nos mesmos moldes, ou seja, mediante avaliação de desempenho. Assim, caso o servidor atinja as metas de avaliação esperadas, fará jus à integralidade dos prêmios de incentivo e de produtividade médica, como já ocorria antes da contratualização.

O QUE MUDA?

Conforme dito, o que muda é apenas a gestão que, antes, era de responsabilidade da estrutura de comando da unidade do Estado e, agora, é de responsabilidade da organização social.

Entretanto, os critérios e os formulários de avaliação continuam a ser os mesmos, já que previstos na legislação do Estado de São Paulo.

E QUEM SERÁ O RH?

A organização social terá uma estrutura de RH responsável pelos seus empregados.

Por outro lado, haverá na unidade uma célula de apoio administrativo que se responsabilizará por receber e encaminhar os requerimentos dos servidores estaduais, sua frequência, inserir as informações nos sistemas de gerenciamento, etc.

A célula de apoio será o ponto de contato entre os servidores, a organização social e a Secretaria da Saúde.

O QUE A ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE PODERÁ E NÃO PODERÁ FAZER EM RELAÇÃO AOS SERVIDORES DO ESTADO?

A organização social será responsável pela gestão dos servidores. Ou seja, lhe caberá expedir normas de funcionamento interno, organizar o serviço, delegar atividades, avaliar o desempenho, etc.

Por outro lado, a organização social não poderá exercer competências que são definidas em lei para as autoridades públicas. Assim, caso o servidor pratique alguma irregularidade funcional, por exemplo, a organização social poderá apurar as circunstâncias, relatar o fato e encaminhar o relatório para a Secretaria da Saúde.

A decisão quanto a instauração de sindicância ou de processo administrativo e a aplicação de eventual penalidade, são de competência exclusiva das autoridades indicadas no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado.

O mesmo raciocínio se aplica para outros eventos que envolvam a tomada de decisão como, por exemplo, transferir cargo, autorizar afastamento, conceder vantagens. São competências exclusivas das autoridades estaduais que não podem ser delegadas para a entidade privada.

O SERVIDOR ESTADUAL PODE RECEBER ALGUMA VANTAGEM PECUNIÁRIA DA ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE?

A organização social de saúde pode instituir vantagem pecuniária ao servidor do estado, contudo, caso assim o faça, essa vantagem não será incorporada aos vencimentos ou remuneração para nenhum efeito, adicionalmente, conforme o Parecer NDP nº 33/2025, com recursos próprios e inclusive para exercício de função temporária de direção e assessoria.

E QUANTO AOS EMPREGADOS DA ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE. QUAIS REGRAS SE APLICAM?

É importante diferenciar que a organização social, mesmo celebrando um contrato de gestão com o Estado, continua ser uma entidade privada.

Desse modo, não integra a administração pública e seus empregados não são servidores públicos. Consequentemente, não se aplica aos empregados das organizações sociais as regras de acumulação de cargos, da fixação da remuneração por lei, do teto remuneratório, da obrigatoriedade de realização de concursos públicos.

Apesar disso, por atuarem em parceria com a administração pública recebendo recursos públicos, as organizações sociais devem se conduzir por meio de procedimentos objetivos e impessoais, com observância dos princípios da administração pública e nos termos do regulamento próprio a ser editado por cada entidade. Assim, é comum a realização de processos seletivos para contratação de pessoal.

PERGUNTAS E RESPOSTAS

Como fica o gerenciamento da sua vida funcional?
Toda unidade sob gestão da organização social de saúde contará com uma "célula de apoio administrativo" que terá acesso aos sistemas de pessoal da SES e consolidará as solicitações, ocorrências funcionais e/ou administrativas, transmitindo-as à área competente. Neste caso toda e qualquer solicitação, tais como férias, licença-prêmio, dentre outras, devem ser validadas pelo gestor local e entregue a referida célula para providências.

Vou sofrer algum prejuízo salarial?
O afastamento/disposição se dará com ônus para a origem, ou seja, sem prejuízo dos vencimentos e demais vantagens. Terá o servidor preservado os vencimentos e ou salários e demais vantagens de seu cargo ou função-atividade, inclusive quanto à contagem do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

E quanto ao Adicional de Insalubridade?
O Adicional de Insalubridade será mantido aos servidores que já percebem o referido adicional e permanecerem atuando em locais/atividades insalubres, vinculado à avaliação da área responsável e homologada por Laudo Técnico do Departamento de Perícias Médicas do Estado – DMPE, em caso de movimentação interna estará sujeito a uma nova avaliação.

O recebimento do vale transporte/auxílio transporte e vale alimentação serão mantidos?
Os benefícios continuarão sendo concedidos conforme legislação vigente.

Se o servidor receber alguma remuneração pela organização Social poderá ser incorporado ao salário?
Quanto à eventuais vantagens pecuniárias pagas pela Organização Social aos servidores estaduais não serão incorporadas aos seus vencimentos ou salários para nenhum fim.

O que acontece com as avaliações, progressão e a promoção?
Não haverá prejuízo nos vencimentos e demais vantagens do servidor, incluindo Progressão e Promoção, inclusive as avaliações de Prêmio de Incentivo, Prêmio de Produtividade Médica e Avaliação de Desempenho Individual serão realizadas pelo Gestor da organização.

Os servidores podem ser demitidos ou ter redução de salário caso se recusem a trabalhar com a OSS?
Não serão demitidos, a vida funcional será ajustada de acordo com a movimentação e todos os direitos dos servidores serão preservados.

Podemos realizar plantão extra?
Em regra não é permitida a realização de Plantão Extra nas Organizações Sociais de Saúde, podendo o servidor, em caso de interesse, realiza-las em outras Unidades da SES sob necessidade da Administração, no entanto, havendo interesse preponderante da SES, essa possibilidade poderá ser estendida até a organização das escalas pela nova gestão.

Posso me transferir para outra Unidade do Estado?
O servidor pode requerer a transferência, o procedimento para pedidos de movimentação de pessoal não mudam com a gestão por OSS. O servidor que desejar ser transferido deverá submeter o seu pedido, que será condicionado à autorização da chefia, da OSS, como gestor da Unidade e validado pela autoridade competente na Pasta.

FONTE/BIBLIOGRAFIA

Constituição Federal/88;
Constituição Estadual/89;
Lei nº 10.261/68;
Lei nº 500/74;
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452/43, alterada pela Lei nº 13.467/17;
Lei Complementar nº 1.080/08;
Lei Complementar nº 1.157/11;
Lei Complementar nº 1.193/13;
Decreto nº 52.833/08;
Lei Complementar nº 846/98;
Lei Complementar nº 1.397/23;
Resolução SS nº 74/24;
Parecer PA 23/2018;
Parecer PA 30/2023;
Parecer NDP 33/2025;
Parecer PA 19/2025.

Cartilhas Temáticas SES/CRH/GGP