



FAGIFOR

Fundação de Apoio a Gestão Integrada
em Saúde de Fortaleza



Fortaleza
PREFEITURA

RELATÓRIO 1º QUADRIMESTRE 2024 (JAN/FEV/MAR/ABR)

Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza

Fortaleza, Ceará
2024

RELATÓRIO 1º QUADRIMESTRE 2024

Fortaleza, 2024

Executivo Municipal

José Sarto Nogueira Moreira
Prefeito de Fortaleza

José Elcio Batista
Vice-Prefeito

Galeno Taumaturgo
Secretário Municipal de Saúde

Diretoria Executiva da FAGIFOR

Joana Angélica Paiva Maciel
Diretora Presidente

Izabela Maria Parente Pinheiro
Diretora de Atenção à Saúde

Iluska de Alencar Salgado Barbosa
Diretora Administrativo-Financeira

Organização

Joana Angélica Paiva Maciel
Diretora Presidente

Izabela Maria Parente Pinheiro
Diretora de Atenção à Saúde

Iluska de Alencar Salgado Barbosa
Diretora Administrativo-Financeira

Elaboração

Gerentes, Coordenadores e Assessores da FAGIFOR

Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza | FAGIFOR
Avenida Dom Luís, nº 807, 8º andar Meireles Fortaleza | CE 60160-230
contato@FAGIFOR.fortaleza.ce.gov.br

SUMÁRIO

1. INFORMAÇÕES INSTITUCIONAIS -----	3
1.1. CONTEXTO E HISTÓRICO DA FUNDAÇÃO -----	3
1.2. APRESENTAÇÃO DA FUNDAÇÃO -----	5
1.3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL -----	8
1.4. MISSÃO, VISÃO E VALORES -----	12
2. INTRODUÇÃO -----	14
2.1. OBJETIVOS DO RELATÓRIO -----	14
3. ATIVIDADES E DESEMPENHO -----	15
3.1. GESTÃO PLENA do Hospital Distrital Edmilson Barros de Oliveira (HDEBO) –Frotinha de Messejana -----	15
3.1.1. Implantação da Operação Hospitalar -----	15
3.1.2. Processo de Indução -----	16
3.1.3. Gestão Técnico- Administrativa -----	19
3.1.4. Inauguração -----	21
3.1.5. Indicadores HDEBO -----	21
3.2. GESTÃO TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DOS HOSPITAIS MUNICIPAIS -----	25
3.3. GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO DOS HOSPITAIS MUNICIPAIS -----	25
3.4. SERVIÇOS DE GERENCIAMENTO, MONITORAMENTO, APOIO, SELEÇÃO, CONTRATAÇÃO, TREINAMENTO E PADRONIZAÇÃO DE ESCALAS DE PROFISSIONAIS PARA MELHORIA NA EFICIÊNCIA DOS SERVIÇOS DE SAÚDE DAS UNIDADES GERIDAS DIRETAMENTE PELA SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE (SMS) -----	25
3.5. SISTEMA DE MENSURAÇÃO DE DESEMPENHO -----	32
4. GESTÃO FINANCEIRA -----	36
5. GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA -----	37
5.1. AÇÕES DE TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS -----	37

1. INFORMAÇÕES INSTITUCIONAIS

1.1. CONTEXTO E HISTÓRICO DA FUNDAÇÃO

É de conhecimento geral, as diversas tentativas de novos modelos de gestão no Sistema Único de Saúde [SUS], em todos os níveis, por meio da descentralização da gestão na área da saúde, sempre com o intuito de dar mais eficiência à operacionalização dos serviços públicos prestados e possibilitar que as políticas públicas sejam delineadas e monitoradas pela gestão central.

Nesse sentido, em 2014, momento de reorganização e reestruturação administrativa do Poder Executivo Municipal de Fortaleza¹, foi autorizada a instituição da Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza - FAGIFOR, através da Lei Complementar nº 178², de 19 de dezembro de 2014.

A FAGIFOR integra a Administração Pública Indireta, com vinculação à Secretaria Municipal da Saúde [SMS], integrante do SUS, e deve observar seus princípios e diretrizes, previstos no Art. 7º, da Lei Federal nº 8.080³, de 19 de setembro de 1990, e no Art. 198, da Constituição da República Federativa do Brasil⁴.

Ademais, a FAGIFOR é uma fundação pública de direito privado, sem fins lucrativos, de interesse coletivo, de utilidade pública e beneficência social, com autonomia gerencial, patrimonial, orçamentária e financeira, sujeita ao regime jurídico próprio das entidades privadas.

¹ Lei Complementar nº 178, de 19 de dezembro de 2014, que dispõe sobre a organização e a estrutura administrativa do poder executivo municipal e dá outras providências. Disponível em: <https://sapl.fortaleza.ce.leg.br/norma/4187>. Acesso em: 01 fev. 2024.

² Lei Complementar nº 178, de 19 de dezembro de 2014, que autoriza o Poder Executivo a instituir a Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza [Fagifor] e dá outras providências. Disponível em: <https://sapl.fortaleza.ce.leg.br/ta/3214/text?>. Acesso em: 01 fev. 2024.

³ Lei Federal nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm. Acesso em: 01 fev. 2024.

⁴ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 01 fev. 2024

Importante trazer à baila, a sua finalidade, qual seja, desenvolver e executar ações e serviços em todos os níveis da saúde pública, especialmente em gestão hospitalar, ambulatorial, atenção primária, serviços de urgência e emergência, apoio diagnóstico, ensino, pesquisa e educação continuada. Ressalte-se, por oportuno, que é vedado à FAGIFOR prestar serviços de assistência à saúde à iniciativa privada, cobrar do usuário taxa, tarifa, preço público ou qualquer outra forma de remuneração e desenvolver atividades de saúde que exijam poder de autoridade.

Diante do que foi delineado, outras medidas de descentralização foram adotadas pelo Poder Executivo Municipal e, em 23 de janeiro de 2023, a FAGIFOR adquiriu personalidade jurídica, com a inscrição dos seus atos constitutivos no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, regendo-se, no que couber, pelo Código Civil Brasileiro, pela Lei Complementar nº 178, de 19 de dezembro de 2014, pelo Estatuto Social, pelas Resoluções do Conselho Curador e demais leis correlatas.

Além do exposto, outros aspectos relevantes são: o regime jurídico de pessoal, que é o da Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]; a possibilidade de firmar contrato de desempenho com entes municipais, estaduais e federais; e deve seguir normas nacionais sobre licitações e contratos, as leis, os decretos e os regulamentos do Município de Fortaleza sobre o mesmo tema e deverá possuir comissão de contratação própria, com a função de receber, examinar e julgar documentos relativos às licitações e aos procedimentos auxiliares.

No ano da implantação, um dos principais marcos foi a celebração do Contrato de Desempenho entre a FAGIFOR e a SMS, firmado em 23 de novembro de 2023.

Diante do contexto social, econômico e político em que está inserida, a FAGIFOR vem ganhando relevância e confiabilidade, sem perder o foco na busca contínua por soluções eficientes na prestação de serviços públicos na área da saúde.

1.2. APRESENTAÇÃO DA FUNDAÇÃO

Brevemente, segue a história da FAGIFOR.

Em 2014, foi autorizado o Poder Executivo a instituir a FAGIFOR, através da Lei Complementar nº 178, de 19 de dezembro de 2014.

Em 01 de dezembro de 2022, através do Decreto nº 15.484⁵, que dispõe sobre os procedimentos necessários para a instalação da FAGIFOR, foram delineadas as regras para sua implantação, dentre elas a indicação de um responsável para representar a Fundação, para fins de cadastro, registro, regularização e quaisquer outros atos necessários à constituição formal e funcionamento da Fundação, perante os órgãos federais, estaduais e municipais, e demais órgãos privados competentes, inclusive instituições bancárias e a composição mínima do Conselho Curador para a sessão de instalação, que ocorreu dia 02 de dezembro de 2022, sendo a Primeira Reunião Ordinária do Conselho Curador.

Ainda no mesmo ano, foi publicado o Decreto nº 15.517, de 27 de dezembro de 2022, que dispõe sobre o Estatuto Social da FAGIFOR, documento basilar para a inscrição dos seus atos constitutivos no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, em 23 de janeiro de 2023, quando adquiriu personalidade jurídica.

Durante todo o ano de 2023, foram muitas as ações realizadas com o fulcro de implantar a Fundação, com planejamento, estruturação e elaboração de inúmeros documentos relevantes, institucionais e finalísticos, culminando, em 23 de novembro de 2023, no primeiro Contrato de Desempenho, firmado entre a FAGIFOR e a SMS.

Não se pode deixar de mencionar os marcos legais que impactaram o primeiro ano, quais sejam:

⁵ Decreto nº 15.484, de 01 de dezembro de 2022, que dispõe sobre os procedimentos necessários para a instalação da FAGIFOR. Disponível em:

https://fagifor.fortaleza.ce.gov.br/images/transparencia/Decreto%2015.484_2022%20e%20Atos%20-%20Instalacao%20FAGIFOR.pdf. Acesso em 02 fev. 2024.

Marco Legal	Objeto
Decreto nº 15.484, de 01 de dezembro de 2022	Dispõe sobre os procedimentos necessários para a instalação da FAGIFOR.
Decreto nº 15.517, de 27 de dezembro de 2022	Dispõe sobre o Estatuto Social da FAGIFOR.
Decreto nº 15.546, de 10 de fevereiro de 2023	Altera o Decreto no 15.517, de 27 de dezembro de 2022, que dispõe sobre o Estatuto Social da FAGIFOR, e dispõe sobre outras providências cabíveis.
Lei Complementar nº 364, de 12 de julho de 2023	Altera a Complementar nº 178, de 19 de dezembro de 2014, que autoriza o Poder Executivo a instituir a FAGIFOR, e dá outras providências.
Decreto nº 15.715, de 03 de agosto de 2023	Altera o Decreto no 15.517, de 27 de dezembro de 2022, que dispõe sobre o Estatuto Social da FAGIFOR, e suas alterações.
Decreto nº 15.764, de 21 de setembro de 2023	Altera o Decreto no 15.517, de 27 de dezembro de 2022, que dispõe sobre o Estatuto Social da FAGIFOR, e suas alterações.

Deve-se ainda apresentar as Resoluções do Conselho Curador:

Número	Objeto
Resolução nº 01, de 26 de janeiro de 2023	Dispõe sobre a estrutura e a organização administrativa da FAGIFOR e estabelece seus salários e atribuições.
Resolução nº 02, de 07 de junho de 2023	Dispõe sobre a concessão de jetom da FAGIFOR e dá outras providências.
Resolução nº 03, de 24 de julho de 2023	Dispõe sobre a concessão de vantagem financeira de natureza indenizatória da FAGIFOR e dá outras providências.

Número	Objeto
Resolução nº 04, de 05 de outubro de 2023	Dispõe sobre a estrutura e a organização administrativa da FAGIFOR, sede e hospitais municipais, e dá outras providências.
Resolução nº 05, de 24 de novembro de 2023	Dispõe sobre a criação dos empregos públicos no Quadro de Pessoal da FAGIFOR, e dá outras providências.

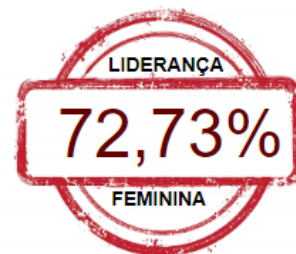
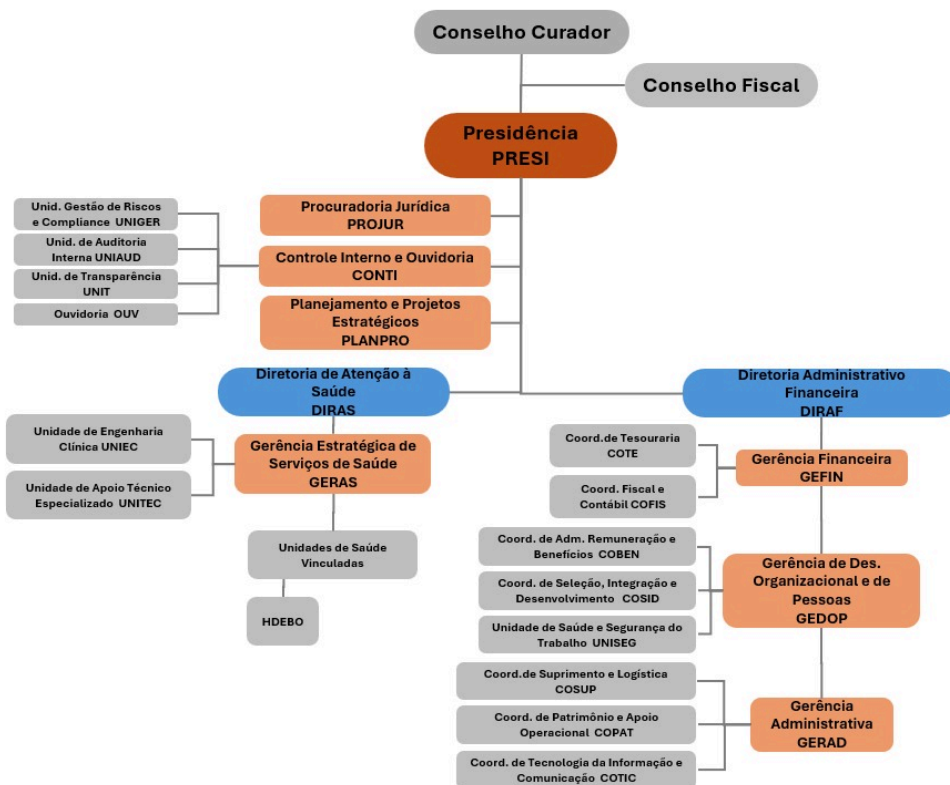
No primeiro quadrimestre de 2024, com o objetivo de avançar na estruturação da Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza (FAGIFOR) e na inauguração da primeira unidade hospitalar sobre a gestão da FAGIFOR, qual seja o Hospital Distrital Edmilson Barros de Oliveira - HDEBO, conhecido como Frotinha Messejana, foi dada continuidade às diversas reuniões de alinhamento internas e com as áreas parceiras.

No período, houve atualizações importantes nos normativos da FAGIFOR. Faz-se mister apresentar as deliberações do Conselho Curador quanto a dois documentos:

Número	Objeto
13ª REUNIÃO DO CONSELHO CURADOR, 14 de março de 2024	Aprovada alteração do Código de Conduta, Ética e Integridade da FAGIFOR. Disponível em: https://fagifor.fortaleza.ce.gov.br/images/conselho-curador/atas/Ata_da_13_Reuniao_Ordinaria_do_Conselho_Curador_FAGIFOR_RE_GISTRADA.pdf
14ª REUNIÃO DO CONSELHO CURADOR:, 18 de abril de 2024	Aprovado o Plano de Ação para Implantação do Controle Interno e Ouvidoria – CONTI da FAGIFOR. Disponível em: https://fagifor.fortaleza.ce.gov.br/images/conselho-curador/atas/Ata_da_14_Reuniao_Ordinaria_do_Conselho_Curador_FAGIFOR_RE_GISTRADA.pdf

1.3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A FAGIFOR é composta pelos seguintes órgãos estatutários de administração, fiscalização e direção, respectivamente: Conselho Curador, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva.



Estrutura organizacional da FAGIFOR, segundo a Resolução do Conselho Curador nº04, de 05/10/2023.

As composições e as competências dos órgãos estatutários da FAGIFOR estão especificadas na Lei Complementar nº 178, de 19 de dezembro de 2014, e em seu Estatuto Social. A Diretoria Executiva é composta pela Presidência, Diretoria Administrativo-Financeira e Diretoria de Atenção à Saúde.

O Conselho Curador, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva apresenta a composição:

CONSELHO CURADOR		
Secretário Municipal da Saúde [SMS]	Galeno Taumaturgo Lopes	30/03/2023 - 30/04/2024
Secretário Municipal de Governo [SEGOV]	Renato César Pereira Lima	26/01/2023 - 30/04/2024
Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão [SEPOG]	João Marcos Maia	04/04/2023 - 30/04/2024
Secretária Municipal de Finanças [SEFIN]:	Flávia Roberta Bruno Teixeira	26/01/2023 - 30/04/2024
Diretora-Presidente da Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza [FAGIFOR]	Aline Gouveia Martins	26/01/2023 - 05/04/2024
	Joana Angélica Paiva Maciel	05/04/2024 - 30/04/2024
Membro indicado pelo Prefeito	Philipe Theophilo Nottingham	26/01/2023 - 30/04/2024
Membro representante dos trabalhadores de saúde da FAGIFOR	-	-
Membro representante da Sociedade Científica da Área da Saúde	-	-
Membro representante dos usuários do Sistema Único de Saúde [SUS]	André Luís Bueno de Faria	05/10/2023 - 30/04/2024
CONSELHO FISCAL		
Representante da Secretaria Municipal da Saúde [SMS]	Raimundo Nonato de Lima Amorim	17/03/2023 - 30/04/2024

CONSELHO FISCAL

Representante da Controladoria e Ouvidoria Geral do Município [CGM]	Napoliana Rodrigues dos Santos	26/01/2023 - 30/04/2024
--	---	-------------------------

Representante da Secretaria Municipal das Finanças [SEFIN]	Valberto Alves Abreu	26/01/2023 - 30/04/2024
---	-----------------------------	-------------------------

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidência	Aline Gouveia Martins	26/01/2023 - 05/04/2024
--------------------	------------------------------	-------------------------

	Joana Angélica Paiva Maciel	05/04/2024 - 30/04/2024
--	--	-------------------------

Diretoria Administrativo- Financeira	Iluska de Alencar Salgado Barbosa	27/06/2023 - 30/04/2024
---	--	-------------------------

Diretoria de Atenção à Saúde	Izabela Maria Parente Pinheiro	26/01/2023 - 30/04/2024
---	---	-------------------------

São áreas vinculadas à Presidência: Procuradoria Jurídica, Controle Interno e Ouvidoria e Planejamento e Projetos Estratégicos. A Diretoria Administrativo-Financeira apresenta as seguintes áreas: Gerência Administrativa, Gerência de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas e Gerência Financeira. Já a Diretoria de Atenção à Saúde apresenta a Gerência Estratégica de Serviços de Saúde.

As competências comuns e específicas das áreas, bem como as atribuições dos empregos comissionados da sede e dos hospitais municipais sob gestão técnico-administrativa da Fundação estão delineadas no Regulamento da Estrutura e Organização Administrativa da FAGIFOR.

Oportuno salientar que o Regulamento da Estrutura e Organização Administrativa da FAGIFOR dispõe sobre a possibilidade de constituição de Colegiados Internos para atender às necessidades explícitas e reconhecidas como relevantes, cujos objetos de atuação não possam ser resolvidos pelas áreas organizacionais isoladamente, os quais poderão se organizar sob as seguintes formas:

- ⇒ Câmara Técnica: de duração perene, atua de forma consultiva no nível tático, composta por profissionais de referência na área de atuação, analisando detalhadamente temas específicos e de grande amplitude, como padronizações técnicas e definições de melhores práticas;
- ⇒ Centro de Competência: de duração perene ou temporária, atua de forma consultiva no nível operacional, composta por equipe multidisciplinar da Sede e dos Hospitais Municipais, analisando detalhadamente temas de tecnologia da informação e propondo padronizações técnicas e definições de melhores práticas, quanto a sistemas e a infraestrutura de tecnologia da informação;
- ⇒ Comissão: de duração perene ou temporária, atua de forma consultiva ou executiva no nível tático e operacional, analisando detalhadamente temas específicos e de grande amplitude, procurando aprofundar discussões técnicas ou administrativas;
- ⇒ Comitê: de duração perene, atua de forma consultiva no nível estratégico, formulando e avaliando políticas e diretrizes de natureza corporativa, planejando e coordenando ações transversais à organização com ampla abrangência, propondo soluções integradas para problemas complexos;
- ⇒ Escritório: de duração perene, atua de forma consultiva ou executiva no nível estratégico, tático e operacional, analisando detalhadamente temas específicos e de grande amplitude, com o objetivo de disseminar, zelar, propor e apoiar padrões e práticas de gestão estabelecidos no âmbito da Fundação;
- ⇒ Grupo de Trabalho: de duração temporária, atua de forma consultiva ou executiva no nível técnico e operacional, na execução de ações ou projetos específicos, com prazo preestabelecido, propondo soluções para problemas determinados ou executando ações transversais que envolvam mais de uma área organizacional; e
- ⇒ Núcleo Técnico-Operacional: de duração perene, atua de forma consultiva ou executiva no nível técnico-operacional, em temas específicos, instituídos em consonância com as orientações da Fundação ou por normativos e políticas públicas relacionados ao ensino e à gestão hospitalar.

Neste quadrimestre, foi planejada a constituição dos seguintes colegiados: Comitê de Integridade, vinculado ao Programa de Integridade da Prefeitura Municipal de Fortaleza; e a Comissão de Ética.

Registramos também que a FAGIFOR compõe significativas Comissões oficializadas através das seguintes Portarias:

- PORTARIA CONJUNTA FAGIFOR/SMS/SEPOG Nº 02/2024: Altera a Portaria Conjunta FAGIFOR/SMS/SEPOG nº 01/2024, que institui a Comissão Especial do Concurso Público para o Provimento dos Empregos Públicos da FAGIFOR.
- PORTARIA Nº 0202/2024: Instituição da Comissão de Monitoramento e Avaliação do Contrato de Desempenho Nº 01, firmado pelo Município de Fortaleza, por Intermédio da SMS, e a FAGIFOR.

1.4. MISSÃO, VISÃO E VALORES

A FAGIFOR tem como visão, o que se deseja alcançar em um período estabelecido, no caso, 2024-2025: “Ser reconhecida pela população de Fortaleza pela prestação de serviços públicos de saúde eficiente, inovadora e de qualidade.”

Já sua missão, que é a razão de ser da organização, uma conceituação de como atua ou poderá atuar no futuro, ficou assim delineada: “Contribuir para a saúde pública e bem-estar social de forma acolhedora e humanizada, por meio da gestão dos serviços de saúde, pesquisa, inovação e educação continuada.”

Os valores orientam o comportamento, a conduta e as atitudes das pessoas que fazem parte da Fundação, devendo ser colocados em prática diariamente quando da execução de suas atividades. **EFICIÊNCIA** foi um valor acrescido com o objetivo de enaltecer a importância e necessidade da FAGIFOR conseguir o melhor rendimento com o mínimo de erros e/ou dispêndios. Então, os Valores da Fundação passam a ser:

⇒ Acolhimento

⇒ Atendimento Humanizado

⇒ Diversidade

- ⇒ Criatividade
- ⇒ Inovação
- ⇒ Ética
- ⇒ Responsabilidade Social
- ⇒ Sustentabilidade
- ⇒ **Eficiência***

Como já traz em seu nome, a sua área de atuação é saúde, mais especificamente, no desenvolvimento e execução de ações e serviços em todos os níveis da saúde pública, especialmente em gestão hospitalar ambulatorial, atenção primária, serviços de urgência e emergência, apoio diagnóstico, ensino, pesquisa e educação continuada.

2. INTRODUÇÃO

2.1. OBJETIVOS DO RELATÓRIO

A Fagifor apresenta este Relatório do 1º Quadrimestre de 2024, atendendo ao determinado na seguinte legislação:

- Artigo 27 da Lei Complementar No 0178, de 19 de Dezembro de 2014 e suas atualizações (Lei Complementar N° 0364, de 12 de Julho de 2023), informa que deve-se promover a ampla divulgação dos relatórios sobre a execução dos contratos de desempenho;
- Artigo 74 do Decreto No 15.715, de 03 de Agosto de 2023 e suas atualizações, também solicita a ampla divulgação, dos relatórios sobre a execução dos Contratos de Desempenho, devendo ser encaminhado cópia ao Conselho de Saúde competente.

O Relatório da FAGIFOR referente ao 1º Quadrimestre do ano de 2024, traz informações institucionais e as atividades realizadas no período.

É importante registrar a integração das atividades do Contrato de Desempenho n° 001/2023 com as da Consultoria com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Hospital Albert - Einstein [SBIBAE], conforme contrato firmado pela Secretaria Municipal da Saúde [SMS], além do Planejamento Estratégico da FAGIFOR. No Relatório, estas atividades estarão presentes em grande parte das informações.

De forma pormenorizada, conforme sumário apresentado, serão abordados todos os itens que se julgam pertinentes, com foco e destaque na prestação de contas, comunicação transparente e análise do desempenho da Fundação.

3. ATIVIDADES E DESEMPENHO

Desde 2023 a FAGIFOR tem empenhado esforços para planejar e estruturar o novo modelo de gestão em saúde orientado pela Secretaria Municipal de Saúde de Fortaleza, neste Quadrimestre destacam-se duas grandes ações realizadas: entrega do HDEBO para a população de Fortaleza e realização do Concurso para profissionais de saúde.

Importante destacar o acompanhamento e orientação da Consultoria com a SBIBAE para aplicar os norteadores de uma assistência à saúde de excelência através do novo modelo de gestão com base na Ciência da Melhoria.



The collage includes:

- Agenda:** A list of 9 items related to the Hospital Operational Model, such as 'Definição do Modelo de Operação' and 'Serviço de Nutrição e Dietética'.
- Gantt Chart:** A project management chart titled 'Fronto 02 - Desenho e Orientação Técnica para a Reimplantação de Operacionalização Hospitalar', showing task durations and completion status.
- Zoom Meeting:** A screenshot of a video conference with multiple participants.
- Indicadores por área:** A dashboard for the 'Centro Cirúrgico e CME' showing various performance metrics like 'Eficiência de Atendimento' and 'Satisfação do Cliente'.

Recomendações da Consultoria com a SBIBAE

3.1. GESTÃO PLENA do Hospital Distrital Edmilson Barros de Oliveira (HDEBO) – Frotinha de Messejana

3.1.1. Implantação da Operação Hospitalar

A Gestão Plena do HDEBO compreende a administração completa do Hospital Municipal, condicionado a conclusão do PERÍODO DE TRANSIÇÃO e a assunção das aquisições por parte da FAGIFOR.

Considerando a complexidade da operação, os serviços estão sendo executados de forma

gradual, como rege o Plano de Transição do Contrato de Desempenho.

Na fase inicial do Planejamento, que aconteceu no ano de 2023, foi elaborado o Desenho e Orientação Técnica para a Reimplantação de operacionalização Hospitalar, à luz das recomendações da Consultoria com a SBIBAE, especialmente aquelas indicadas na Frente 2. Esse trabalho resultou em documentos norteadores sobre Processos de Indicadores de Gestão; Estrutura Organizacional; Plano para Implantação e efetiva Implantação das áreas do Hospital.

Em 2024, a equipe da FAGIFOR, da SMS e da SBIBAE realizaram visitas técnicas na unidade, ainda em obra, para alinhamento com a proposta planejada e executaram o Plano de Ação da Implantação da operação hospitalar para inauguração do HDEBO.

3.1.2 Processo de Indução

Realizado entre os dias 12 a 18 de março, no Centro Universitário UniFanor, localizado na R. Antônio Gomes Guimarães, de 8h às 17h, o Processo de Indução foi objeto de grande atenção da Fundação, sob a ótica de valorizar e desenvolver os nossos profissionais e entregar um serviço de excelência. O processo ocorreu em parceria com Consultoria da SISBAE, e nos dias 20 e 21 de março de 2024, o grupo de profissionais assistenciais participou de Oficinas ministradas pelos consultores, com o objetivo de fomentar o engajamento profissional da equipe e inseri-la num contexto de nova cultura organizacional, inclusive de práticas e processos.

A referida entrega fez parte das atividades previstas no Contrato nº. 048/2023, celebrado entre a SMS e SISBAE, através da Frente de Trabalho nº. 02 - Desenho e Orientação Técnica para a Reimplantação de Operacionalização Hospitalar.

O processo foi idealizado para abranger todos os profissionais que atuavam no HDEBO após sua reinauguração sob a gestão da FAGIFOR, composto por múltiplos vínculos, sendo eles Servidores Efetivos, Seleção Pública e Terceirizados.

Todos os recursos utilizados, não tiveram custo direto, sendo originários do fortalecimento de parcerias, especialmente com a SMS, através de suas áreas técnicas, e parceiros internos,

através da Diretoria Executiva FAGIFOR, que apoiaram grandemente para a realização deste grande evento.

Foram treinados 388 profissionais, distribuídos em salas de aula, objetivando assim, uma maior concentração dos partícipes, bem como maior absorção do conteúdo aplicado.



Oficinas do Processo de Indução

Temas abordados

- Missão, Visão e Valores Frotinha de Messejana e Cultura Organizacional
- Apresentação Institucional e Organograma Administrativo
- Segurança do colaborador (NR 32)
- Controle de Frequência
- Código de Ética FAGIFOR
- Modelo Assistencial - Cuidado Centrado no Paciente
- Direitos e Deveres
- Conduta no ambiente de trabalho
- Perfil Assistencial
- Experiência do Paciente baseada na Jornada do Paciente
- Experiência do Profissional, Autocuidado e Apresentação Pessoal
- Metas Internacionais de Segurança do Paciente

- Protocolo Prevenção de Queda
- Identificação do Paciente
- Comunicação Efetiva + Eventos Adversos
- Cirurgia Segura
- Cultura de Segurança
- Administração de Medicamentos de Alta Vigilância
- Protocolo de Prevenção de Infecção
- Protocolo de Prevenção Lesão por Pressão

Indução em Números

APRESENTAÇÕES REALIZADAS	PROFISSIONAIS TREINADOS	HORAS DE TREINAMENTO	AVALIAÇÕES RECEBIDAS
20	388	40h	2568

FACILITADORES	STAFF
15	7

A metodologia utilizada para avaliar o processo de indução, focou-se na coleta de feedback estruturado por meio de questionário abrangendo diferentes aspectos da experiência. Esses questionários foram projetados para capturar percepções específicas e proporcionar insights detalhados sobre a qualidade e eficácia de cada elemento do processo de indução. O objetivo primordial desses questionários foi coletar feedback que orientasse melhorias e refinamentos futuros no programa de indução a ser replicado.

SEÇÃO	QUESITO	ESCALA DE AVALIAÇÃO EM QTD.					TOTAL RESPOSTAS	ESCALA DE AVALIAÇÃO EM %				
		1 (DISCORDO TOTALMENTE)	2 (DISCORDO)	3 (NÃO DISCORDO OU CONCORDO)	4 (CONCORDO)	5 (CONCORDO TOTALMENTE)		1 (DISCORDO TOTALMENTE)	2 (DISCORDO)	3 (NÃO DISCORDO OU CONCORDO)	4 (CONCORDO)	5 (CONCORDO TOTALMENTE)
TREINAMENTO	Atendeu suas expectativas?	2	1	8	49	154	214	0,93%	0,47%	3,74%	22,90%	71,96%
	A carga horária suficiente?	5	3	19	67	120	214	2,34%	1,40%	8,88%	31,31%	56,07%
	O conteúdo foi adequado aos objetivos propostos?	3	0	8	50	153	214	1,40%	0,00%	3,74%	23,36%	71,50%
MATERIAL UTILIZADO	Foi adequado aos conteúdos do treinamento?	2	0	9	44	159	214	0,93%	0,00%	4,21%	20,56%	74,30%
	A linguagem utilizada foi compreensível?	2	0	5	39	168	214	0,93%	0,00%	2,34%	18,22%	78,50%
	Foi o suficiente para o treinamento estando adequado ao objetivo proposto?	3	1	9	54	147	214	1,40%	0,47%	4,21%	25,23%	68,69%
AVALIAÇÃO DOS FACILITADORES	Demonstrou domínio e segurança no conteúdo?	2	0	3	42	167	214	0,93%	0,00%	1,40%	19,63%	78,04%
	Foi pontual?	4	7	10	58	135	214	1,87%	3,27%	4,67%	27,10%	63,08%
	Cumpriu a carga horária prevista?	2	1	12	38	161	214	0,93%	0,47%	5,61%	17,76%	75,23%
AUTOAVALIAÇÃO	Você acompanhou todo o conteúdo que foi repassado?	1	0	8	29	176	214	0,47%	0,00%	3,74%	13,55%	82,24%
	Participou questionando, debatendo e emitindo opiniões?	2	5	22	49	136	214	0,93%	2,34%	10,28%	22,90%	63,55%
	Foi pontual desde o início e intervalos?	2	2	6	54	150	214	0,93%	0,93%	2,80%	25,23%	70,09%
-	TOTAL	30	20	119	573	1826	2568	1,17%	0,78%	4,63%	22,31%	71,11%

A partir de perguntas referentes a Treinamento, Material Utilizado, Avaliações Facilitadoras e Autoavaliação, na Escala de Avaliação, 1.826 concordaram totalmente e 573 concordaram, representando 93,42% de promotores, demonstrando a satisfação dos participantes e a qualidade do processo.

3.1.3 Gestão Técnico- Administrativa

A Gestão Técnico-Administrativa compreende o planejamento, a organização, a coordenação e o controle das atividades e recursos para alcançar suas metas de forma eficiente e eficaz, através da seleção, contratação e treinamento da equipe responsável pela tomada de decisões, implementação das políticas e supervisão dos processos, tudo com o objetivo de garantir que o hospital municipal alcance suas metas de maneira organizada e sustentável.

Assim, entre os meses de fevereiro e março, a Fundação realizou o processo de recrutamento, seleção, contratação e treinamentos introdutórios das principais lideranças do HDEBO, também em parceria com a Consultoria da SBIBAE, conforme entrega prevista na Frente 02, associada às demais entregas focadas nas competências e habilidades necessárias ao

desempenho de cada cargo.

O processo foi estruturado, após o desenho de requisitos obrigatórios, papéis e responsabilidades e, após, foram instituídas equipes, responsáveis pela avaliação e definição de aprovados.

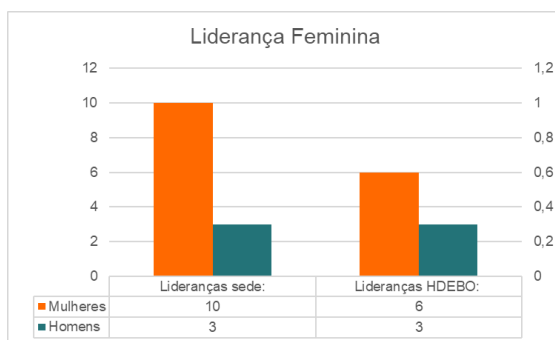
O processo foi composto pela análise curricular, comportamental e técnica, com apresentação de estudo de caso, baseado nos indicadores previstos no Contrato de Desempenho.

Frente ao cenário apresentado, a equipe da HDEBO foi selecionada, contratada e treinada no período de fevereiro a abril de 2024 e o processo terá continuidade.

Foi planejada a realização de Ciclos de Acompanhamento de Desempenho para os gestores do HDEBO, previstos para acontecer conforme segue:

- Ciclo 1 - 45 dias após a contratação
- Ciclo 2 - 90 dias, após a contratação
- Avaliação de Desempenho - a cada 06 meses, após o ciclo de acompanhamento.

Para concluir, é importante registrar que a liderança feminina é marcante na FAGIFOR, tanto na sede quanto no HDEBO, representando 72,73% contra 27,27% de liderança masculina.



3.1.4. Inauguração

A Inauguração do HDEBO aconteceu em 08 de Abril de 2024, iniciando suas atividades neste mesmo dia. O evento foi coberto pela imprensa local conforme exemplos apresentados a seguir:



Inauguração HDEBO

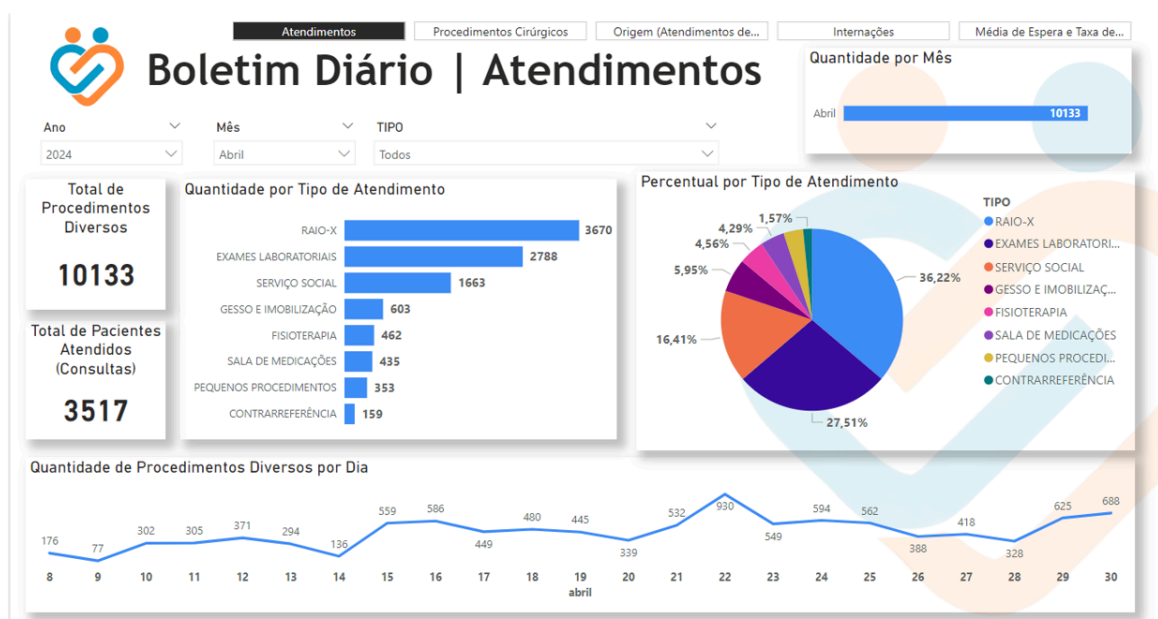
3.1.5. Indicadores HDEBO

Desde o início das atividades, a preocupação em cumprir os valores da Fagifor, focados na eficiência da assistência à saúde, fez com que a Fundação já realizasse o monitoramento de alguns indicadores, mesmo que nem todos estivessem no rol do Contrato de Desempenho. São eles:

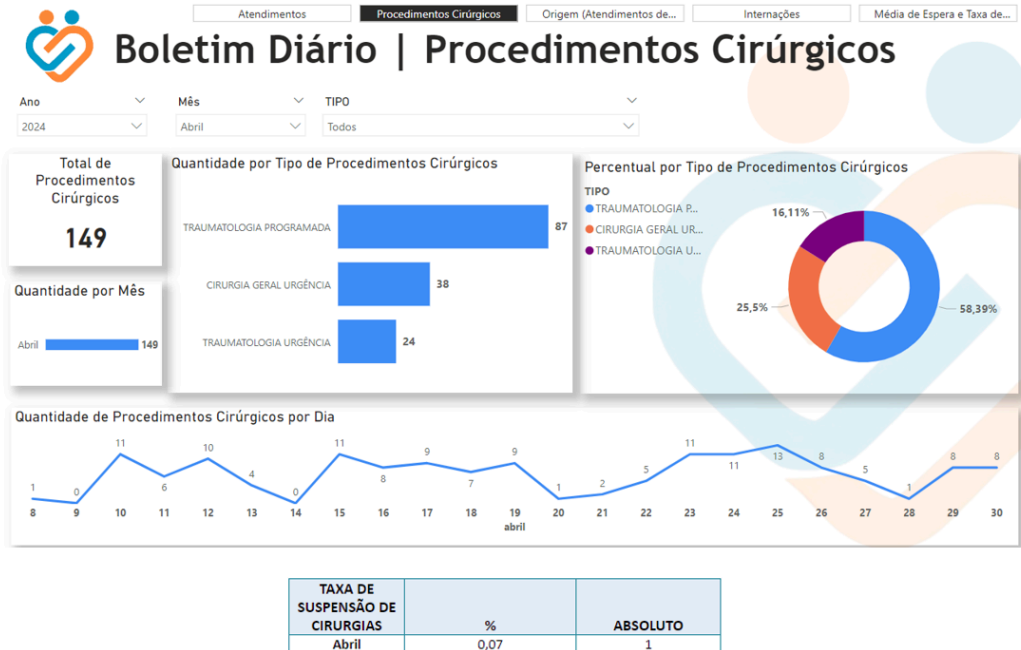
- Total de Procedimento Diversos;
- Total de Pacientes atendidos;
- Quantidade por tipo de atendimento (raio x, exames laboratoriais, serviço social, gesso e imobilização, sala de medicações, fisioterapia, pequenos procedimentos, contrarreferência e psicologia);
- Quantidade de procedimentos diversos por dia;
- Total de Procedimentos cirúrgicos;

- Quantidade por mês e dia de procedimentos cirúrgicos;
- Quantidade por tipo de procedimentos cirúrgicos (traumatologia programada, cirurgia geral de urgência, traumatologia de urgência e pé diabético);
- Quantidade por tipo da origem dos pacientes atendidos na emergência;
- Total de internações;
- Quantidade por localidade das internações e descrição das localidades;
- Quantidade de pacientes recebidos de outras unidades e os locais;
- Quantidade de pacientes internados por dia;
- Taxa de ocupação por dia;
- Média de espera de cirurgias;
- Taxa de suspensão de cirurgias;
- Média de permanência hospitalar.

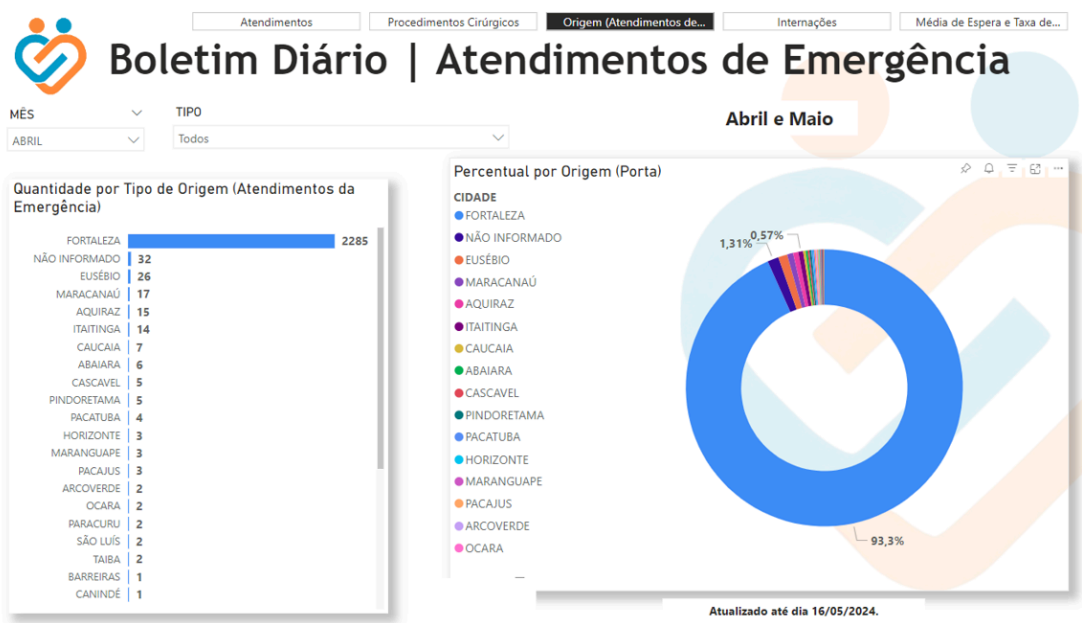
Dito isto, é possível observar:



O mês de abril teve 22 dias de operação do Hospital, sendo realizados 10.133 procedimentos e 3.517 pacientes atendidos em consultas. O Raio X foi o procedimento mais realizado, representando 36,22% do total e o dia 22 de abril foi o dia de maior produtividade com 930 realizações.



Em relação às cirurgias, o HDEBO se destacou na traumatologia, que correspondeu a mais de 70% dos procedimentos.

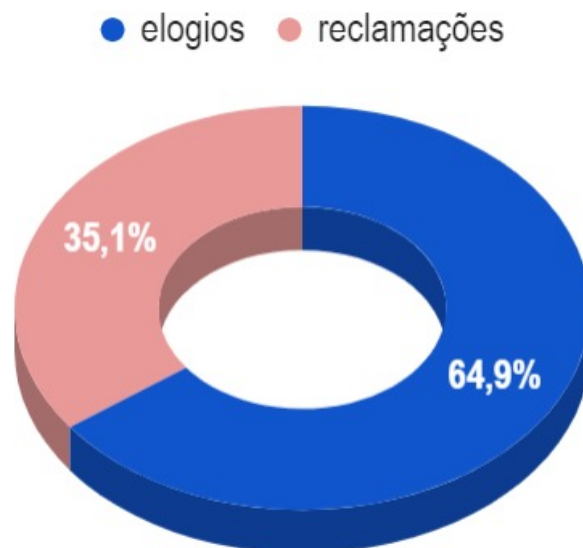


Em relação à origem do paciente, 6,7% são moradores de outras cidades que são atendidos a partir da emergência.



No dia 23 de abril, 49 pacientes estavam internados no HDEBO, correspondendo a 77,78% da taxa de ocupação e a média de permanência no mês de abril foi de 6 dias.

O resultado do trabalho realizado no mês de Abril está refletido na satisfação dos usuários, como mostra as manifestações consolidadas da Ouvidoria do Hospital:



Do total das manifestações, 64,9% são elogios e 35,1% reclamações. É importante ressaltar que a FAGIFOR está implantando a Pesquisa de Satisfação de forma contínua seguindo a

metodologia do NPS (Net Promoter Score) para que o alcance da coleta de informações seja ainda maior, gerando mais indicadores para tomadas de decisões assertivas da alta gestão.

3.2. GESTÃO TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DOS HOSPITAIS MUNICIPAIS

A Contratação das equipes que comporão a Gestão Técnico-Administrativa do HDEBO seguiu a metodologia recomendada pela Consultoria da SBIBAE, a partir da Frente 05 - Assessoramento na implantação do Modelo de Gestão de Pessoas na FAGIFOR, de acordo com a estrutura anteriormente apresentada neste Relatório.

3.3. GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO DOS HOSPITAIS MUNICIPAIS.

A implantação e gestão da tecnologia da informação, comunicação e inovação dos HOSPITAIS MUNICIPAIS é um serviço que engloba a gestão de Sistemas de Informação Hospitalares, o desenvolvimento dos profissionais na saúde digital e a integração com áreas da SMS, em seus diversos níveis de atenção à saúde, objetivando facilitar a troca e a agilidade das informações clínicas dos USUÁRIOS baseada em dados.

Nesse contexto, a Gestão da Tecnologia da Informação, Comunicação e Inovação dos Hospitais Municipais está vinculada aos indicadores do Prontuário Eletrônico do Paciente (PEP), porém o processo de contratação pela SMS ainda está em curso.

3.4. SERVIÇOS DE GERENCIAMENTO, MONITORAMENTO, APOIO, SELEÇÃO, CONTRATAÇÃO, TREINAMENTO E PADRONIZAÇÃO DE ESCALAS DE PROFISSIONAIS PARA MELHORIA NA EFICIÊNCIA DOS SERVIÇOS DE SAÚDE DAS UNIDADES GERIDAS DIRETAMENTE PELA SMS.

A GESTÃO DAS ESCALAS é o serviço que engloba a seleção, contratação e treinamento dos empregados públicos, além da organização e a coordenação dos horários de trabalho da equipe assistencial das unidades de saúde do município, com vistas a garantir a cobertura adequada e eficiente dos serviços de saúde prestados e otimizar a utilização dos recursos

humanos, de acordo com as necessidades operacionais, a legislação e as regulamentações profissionais vigentes.

Vale lembrar que, em 2023, a FAGIFOR iniciou o planejamento do seu primeiro Concurso Público, elaborando a proposta de número de vagas para o certame, de acordo com o diagnóstico assistencial elaborado.

As 2.241 vagas foram distribuídas da seguinte forma:

CARGO	VAGAS			
	AMPLA	NEGROS	PCD	TOTAL
AUXILIAR DE FARMÁCIA - 12HX36H	11	3	1	15
AUXILIAR DE FARMÁCIA - 40H	16	5	2	23
AUXILIAR DE PRÓTESE DENTÁRIA	1	-	-	1
AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL	33	9	3	45
CONDUTOR SOCORRISTA	30	8	3	45
TÉCNICO EM ANÁLISES CLÍNICAS	23	6	2	31
TÉCNICO EM EQUIPAMENTOS BIOMÉDICOS	1	-	-	1
TÉCNICO EM IMOBILIZAÇÕES ORTOPÉDICAS	5	2	1	8
TÉCNICO EM MASSOTERAPIA - 20H	2	1	-	3
TÉCNICO EM MASSOTERAPIA - 40H	5	2	1	8
TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA	1	-	-	1
TÉCNICO EM RADIOLOGIA	34	9	3	46
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	2	1	-	3
ASSISTENTE SOCIAL - 20H	2	-	-	2
ASSISTENTE SOCIAL - 24H	11	3	1	15
ASSISTENTE SOCIAL - 30H	18	5	2	25
CIRURGIÃO DENTISTA - 20H	1	-	-	1
CIRURGIÃO DENTISTA - 40H	10	3	1	14

CARGO	VAGAS			
	AMPLA	NEGROS	PCD	TOTAL
EDUCADOR FÍSICO	5	2	1	8
ENFERMEIRO - 12HX36H	163	43	11	217
ENFERMEIRO - 30H	3	1	-	4
ENFERMEIRO - 40H	120	32	8	160
ENFERMEIRO DO TRABALHO	1	-	-	1
ENFERMEIRO INTENSIVISTA NEONATAL - 12HX36H	7	2	1	10
ENFERMEIRO INTENSIVISTA NEONATAL - 30H	1	-	-	1
ENFERMEIRO OBSTETRA	15	4	1	20
ENFERMEIRO SOCORRISTA	28	7	2	37
ENGENHEIRO CLÍNICO	1	-	-	1
ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	1	-	-	1
FARMACÊUTICO - 12X36H	19	5	2	26
FARMACÊUTICO - 30H	1	-	-	1
FARMACÊUTICO - 40H	14	4	1	19
FISIOTERAPEUTA - 20H	9	3	1	13
FISIOTERAPEUTA - 30H	15	4	1	20
FISIOTERAPEUTA INTENSIVISTA	7	2	1	10
FISIOTERAPEUTA INTENSIVISTA NEONATAL	1	-	-	1
FONOAUDIÓLOGO - 20H	1	-	-	1
FONOAUDIÓLOGO - 30H	3	1	-	4
MÉDICO - 20H	3	1	-	4
MÉDICO - 24H	41	11	3	55
MÉDICO - 30H	3	1	1	5
MÉDICO - 40H	53	14	4	71

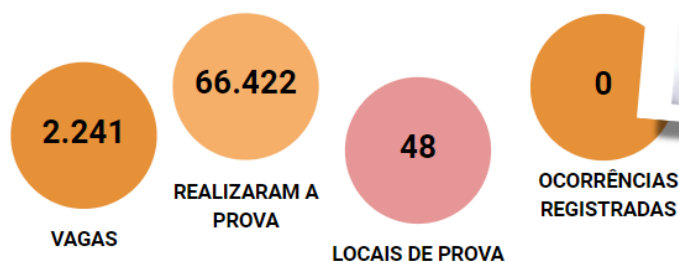
CARGO	VAGAS			
	AMPLA	NEGROS	PCD	TOTAL
MÉDICO ANESTESIOLOGISTA	27	7	2	36
MÉDICO CIRURGIÃO GERAL - 24H	41	11	3	55
MÉDICO CIRURGIÃO GERAL - 30H	3	1	1	5
MÉDICO CIRURGIÃO VASCULAR	3	1	-	4
MÉDICO DO TRABALHO	2	-	-	2
MÉDICO GINECOLOGISTA E OBSTETRA - 20H	10	3	1	14
MÉDICO GINECOLOGISTA E OBSTETRA - 24H	19	5	2	26
MÉDICO GINECOLOGISTA E OBSTETRA - 30H	3	1	1	5
MÉDICO INFECTOLOGISTA	5	1	1	7
MÉDICO NEONATOLOGISTA - 24H	9	3	1	13
MÉDICO NEONATOLOGISTA - 30H	3	1	1	5
MÉDICO NEUROLOGISTA PEDIÁTRICO	1	-	-	1
MÉDICO ORTOPEDISTA E TRAUMATOLOGISTA - 24H	16	4	2	22
MÉDICO ORTOPEDISTA E TRAUMATOLOGISTA - 30H	3	1	1	5
MÉDICO PEDIATRA	10	3	1	14
MÉDICO PSIQUIATRA	10	3	1	14
MÉDICO SOCORRISTA	27	7	2	36
MÉDICO VETERINÁRIO	9	3	1	13
NUTRICIONISTA - 20H	3	1	1	5
NUTRICIONISTA - 40H	1	-	-	1
PSICÓLOGO - 20H	3	1	1	5
PSICÓLOGO - 30H	7	2	1	10
TÉCNICO EM ENFERMAGEM - 12HX36H	535	143	36	714

CARGO	VAGAS			
	AMPLA	NEGROS	PCD	TOTAL
TÉCNICO EM ENFERMAGEM - 40H	119	32	8	159
TÉCNICO EM ENFERMAGEM SOCORRISTA	58	15	4	77
TERAPEUTA OCUPACIONAL	9	3	1	13
TOTAL	1663	447	131	2241

As provas do certame foram aplicadas em abril de 2024 pelo Instituto Brasileiro de Formação e Capacitação – IBFC, objetivando selecionar candidatos para o preenchimento de vagas para empregos públicos da Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza – FAGIFOR, em atendimento à Política Pública Municipal de Fortaleza, definida pela SMS.

CONCURSO EM NÚMEROS

- Atenção Primária
- Atenção Secundária
- Assistência Farmacêutica
- Engenharia Clínica
- Programas Especiais
- SAMU
- Saúde Bucal
- Saúde e Segurança do Trabalho
- Saúde Mental
- Vigilância



O Concurso teve o seguinte Cronograma previsto no Edital:

Item	Atividades	Datas e Horários
1	Publicação do Edital	23/01/2024
2	Período de solicitação de isenção do valor de inscrição e <i>upload</i> da documentação de isenção	das 10h do dia 05/02 até às 23h do dia 07/02/2024
3	Divulgação da relação preliminar de isentos do valor de inscrição	19/02/2024
4	Prazo para apresentação de recursos contra indeferimento de pedidos de isenção	das 10h do dia 20/02 até às 17h do dia 21/02/2023
5	Divulgação da relação definitiva de isentos do valor de inscrição	26/02/2024
6	Divulgação do resultado dos recursos contra indeferimento de pedidos de isenção	26/02/2024
7	Período das inscrições	das 10h do dia 05/02 até às 23h do dia 05/03/2024
8	Período para <i>upload</i> dos documentos para a Função de Jurado, Nome Social, Atendimento Especial e Laudo Médico/Atestado (Anexo II) - Pessoas com Deficiência-PCD)	das 10h do dia 05/02 até às 23h do dia 05/03/2024
9	Data limite de pagamento das inscrições	06/03/2024
10	Período para correção de dados cadastrais no site do IBFC	das 10h do dia 07/03 até às 17h do dia 10/03/2024
11	Divulgação das inscrições efetivadas (Ampla Concorrência, Pessoas com Deficiência, Negros, Função de Jurado, Nome Social e Atendimento Especial)	01/04/2024
12	Prazo para apresentação de recursos contra indeferimento das inscrições (Pessoas com Deficiência, Negros, Função de Jurado, Nome Social e Atendimento Especial)	das 10h do dia 02/04 até às 17h do dia 03/04/2024
13	Convocação - Prova Objetiva	05/04/2024
14	Divulgação das inscrições efetivadas definitivas (Ampla Concorrência, Pessoas com Deficiência, Negros, Função de Jurado, Nome Social e Atendimento Especial)	08/04/2024
15	Divulgação do resultado dos recursos contra indeferimento das inscrições (Ampla Concorrência, Pessoas com Deficiência, Negros, Função de Jurado, Nome Social e Atendimento Especial)	08/04/2024
16	Divulgação dos locais de provas no site do IBFC	08/04/2024
17	Período para <i>upload</i> dos documentos da Prova de Títulos/Experiência Profissional	das 10h do dia 09/04 até às 17h do dia 11/04/2024
18	Período para <i>upload</i> dos documentos, fotos e vídeo do Procedimento de Heteroidentificação - Negros	das 10h do dia 09/04 até às 17h do dia 11/04/2024
19	Realização - Prova Objetiva	14/04/2024
20	Período para correção de dados cadastrais no site do IBFC	das 10h do dia 15/04 até às 17h do dia 17/04/2024

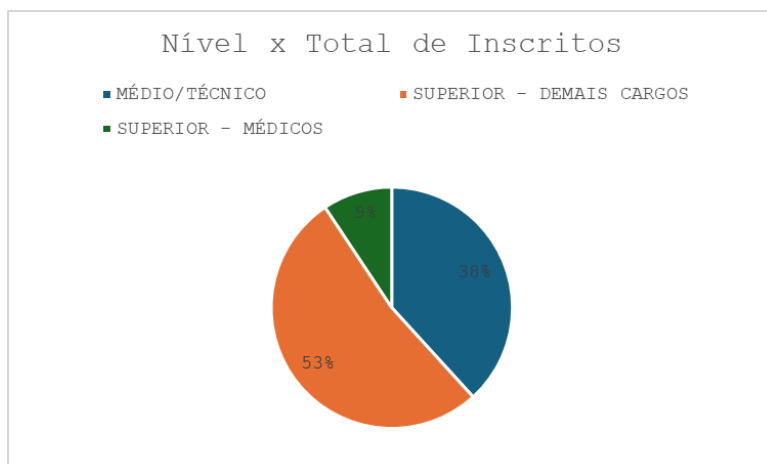
As datas e os períodos estabelecidos no cronograma são passíveis de alteração, conforme necessidade e conveniência da FAGIFOR e do IBFC.

Os candidatos devem acompanhar no site do IBFC – www.ibfc.org.br, todos os atos, editais, retificações, comunicados e resultados deste Concurso Público.

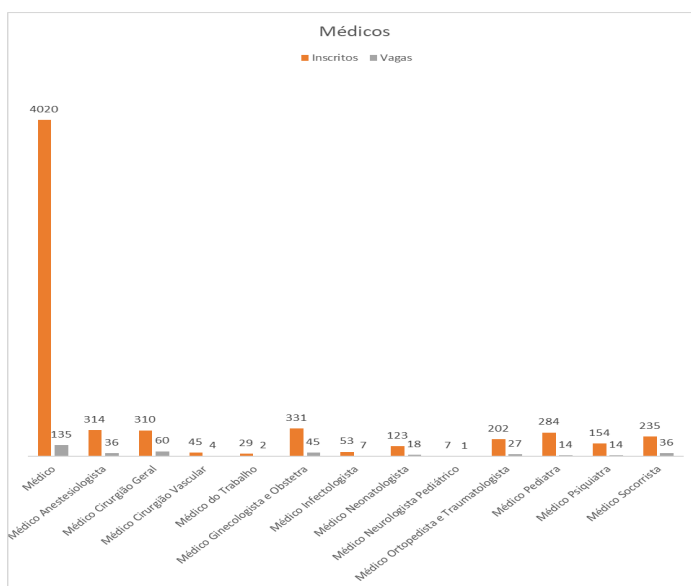
Edital Concurso

Participaram do concurso, 66.422 candidatos distribuídos em 48 locais de prova, todos na cidade de Fortaleza - CE, sem ocorrências registradas e cumprindo-se o planejado referente a duração das provas, locais de realização e quantidade de participantes e ausentes.

Importante destacar que o número de inscritos habilitados no Concurso, provenientes de diversos os estados brasileiros, totalizou 37.326 e superou consideravelmente o número de vagas dos cargos ofertados (2.241 vagas). Assim como o número de inscritos do sexo feminino atingiu a marca de 78% da totalidade. Da relação, representada no gráfico abaixo, entre o nível de escolaridade e o total de inscritos, 53% são de nível superior não médicos.



Em relação ao perfil médico, vagas e inscritos, percebe-se que o número de inscritos foi bem superior ao número de vagas, com destaque para o médico clínico geral, que teve 4.020 inscritos para 135 vagas.



O prazo de validade do certame é de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período e as áreas de atuação das mais de 2 (duas) mil vagas foram para: Atenção Primária; Vigilância; Assistência Farmacêutica; Saúde e Segurança do Trabalho; Engenharia Clínica; Atenção Secundária; Samu; Programas Especiais; Saúde Bucal e Saúde Mental.

Além disso, foi elaborado um Plano de Ação para a contratação dos concursados e a

transição da equipe nos hospitais, o qual deverá ser ajustado, de acordo com o que efetivamente será realizado no serviço de Gestão de Escalas. Tal medida se deu para atender à máxima de não gerar risco assistencial para os pacientes. As fases contempladas no Plano de Ação, são:

- Planejamento de Transição;
- Convocação;
- Processo de Admissão;
- Integração;
- Avaliação de Desempenho.

A estimativa é que os novos empregados públicos iniciem suas atividades em julho/2024.

3.5. SISTEMA DE MENSURAÇÃO DE DESEMPENHO

Para subsidiar o desempenho do Contrato 001/2023, foram elencados 14 indicadores a serem monitorados pela FAGIFOR para atender as demandas oriundas do Contrato de Desempenho, a fim de garantir uma gestão e assistência à saúde eficientes.

O acompanhamento desses indicadores também será realizado pela Comissão de Monitoramento e Avaliação do Contrato de Desempenho N° 01, instituída pela Portaria n° 0202/2024.

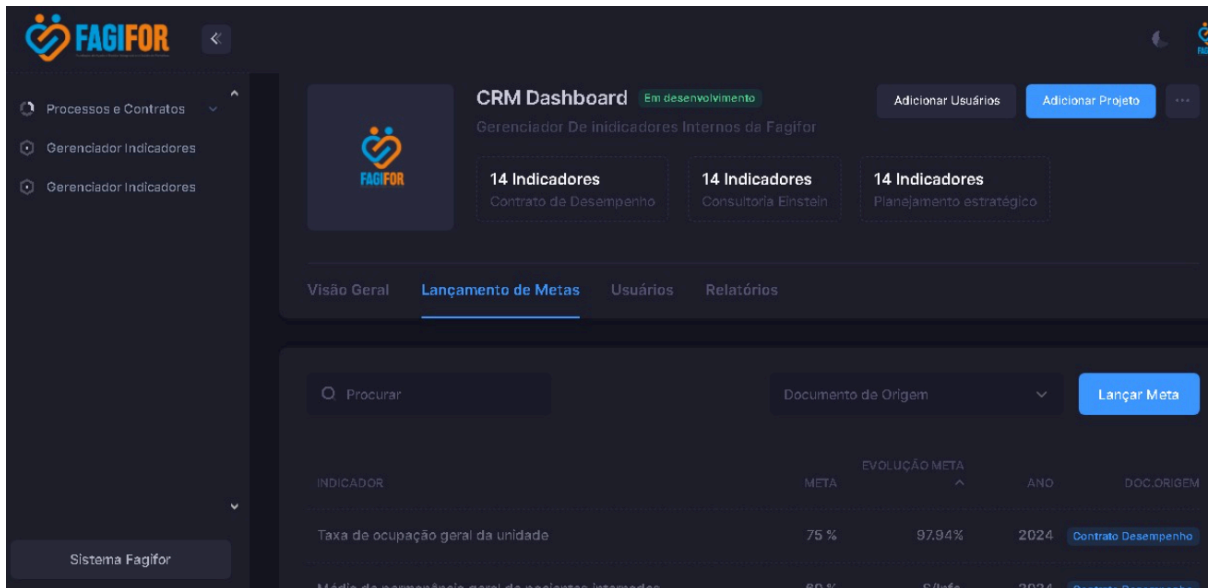
É imperioso registrar que as informações abaixo relacionadas referem-se apenas a 22 dias, da reinauguração do HDEBO (08.04.2024) ao final do quadrimestre (30.04.2024). Importante destacar, também, que dentro do Período de Transição do Contrato de Desempenho a maior parte dos indicadores estão no processo de mensuração, ou seja, os números apresentados servirão de base para o monitoramento.

ORDEM	ITEM DO CONTRATO DE DESEMPENHO	INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	PERÍODO 08.04.2024 a 30.04.2024	INFORMAÇÕES ADICIONAIS
1	1. INDICADORES DO SERVIÇO DE GESTÃO PLENA DO HOSPITAL DISTRITAL EDMILSON BARROS DE OLIVEIRA (FROTINHA DE MESSEJANA)	Taxa de ocupação geral da unidade	(número de pacientes dia, no período / número de leitos dia operacionais) x 100	51%	–
2		Média de permanência geral de pacientes internados	(total de pacientes-dia no período / Número de saídas no mesmo período)	6 dias	–
3		Taxa de suspensão de cirurgias ¹	(Nº de cirurgias suspensas* / Nº de cirurgias agendadas X 100)	0,07%	–
4		Faturamento Hospitalar	(valor total glosado de SIA e AIH / pelo valor total faturado de SIA e AIH) x 100	–	Os SISTEMAS SIA e SIH ainda não apresentaram os valores glosados, o que impede o cálculo do indicador neste momento
5		Percentual de Satisfação do Usuário	Média geral de satisfação de clientes, com base nos itens avaliados	64,9%	Esse resultado refere-se a manifestações positivas da ouvidoria. Está em implementação para o mês de maio, o indicador através da metodologia NPS.
6	2. INDICADORES DO SERVIÇO DE GESTÃO TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DOS HOSPITAIS MUNICIPAIS	Faturamento Hospitalar	(valor total glosado de SIA e AIH / pelo valor total faturado de SIA e AIH) x 100		A ação ainda não foi iniciada nas unidades hospitalares indicadas no Contrato de Desempenho.
7	3. INDICADORES DO SERVIÇO DE IMPLANTAÇÃO E GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E	Taxa de inserção das informações dos usuários no PEP	-		O Prontuário Eletrônico do Paciente (PEP), está em processo de contratação pela SMS, impedindo o cálculo do indicador.

ORDEM	ITEM DO CONTRATO DE DESEMPENHO	INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	PERÍODO 08.04.2024 a 30.04.2024	INFORMAÇÕES ADICIONAIS
8	INOVAÇÃO DOS HOSPITAIS MUNICIPAIS	Taxa de inserção das informações por categoria profissional no PEP	-		O Prontuário Eletrônico do Paciente (PEP), está em processo de contratação pela SMS, impedindo o cálculo do indicador.
9		Taxa de inserção das informações por formulário no PEP	-		O Prontuário Eletrônico do Paciente (PEP), está em processo de contratação pela SMS, impedindo o cálculo do indicador.
10		Taxa de atendimento de <i>Helpdesk</i>	$(N^{\circ} \text{ de chamados atendidos em tempo}^* / N^{\circ} \text{ total de chamados}) * 100$		O Prontuário Eletrônico do Paciente (PEP), está em processo de contratação pela SMS, impedindo o cálculo do indicador.
11	4. INDICADORES DO SERVIÇO DE GESTÃO DAS ESCALAS	Índice de completude de equipes mínimas			A mensuração desse indicador iniciará após a admissão dos novos empregados públicos.
12		Absenteísmo - média quadrimestral			A mensuração desse indicador iniciará após a admissão dos novos empregados públicos.
13		Capacitação de colaboradores - média quadrimestral			A mensuração desse indicador iniciará após a admissão dos novos empregados públicos.
14		Rotatividade (Turnover) - média quadrimestral			A mensuração desse indicador iniciará após a admissão dos novos empregados públicos.

A Fagifor, entendendo a importância da mensuração do desempenho, está desenvolvendo um Sistema Gerenciador destes Indicadores para dar eficiência no acompanhamento e maior segurança nas informações.

O *layout* abaixo mostra exemplo de uma tela do referido Sistema que está com previsão de conclusão para junho de 2024.



4. GESTÃO FINANCEIRA

As despesas referentes a operacionalização da FAGIFOR são custeadas pelo Contrato de Desempenho nº 001/202, porém o Cronograma de Desembolso previsto neste Quadrimestre está em fase de ajuste devido o adiamento da abertura do HDEBO, que iniciou a operação no mês de abril/2024 e não em dezembro/2023 como estava previsto anteriormente.

Nos meses de Janeiro/2024 e Fevereiro /2024 as despesas referem-se ao custeio da sede da FAGIFOR e, a partir do mês de Março iniciaram as despesas referente ao HDEBO.

No total do Quadrimestre as despesas somaram o valor de R\$ 2.064.960,18, distribuídos nos itens apresentados na tabela abaixo:

CONTRATO DE DESEMPENHO 001/2023	jan./2024	fev./2024	mar./2024	abr./2024
ITENS DE DESPESAS				
PESSOAL	203.370,34	243.958,29	317.058,28	360.698,24
ENCARGOS S/ FOLHA	77.562,07	108.257,22	100.778,80	119.256,53
PROVISÕES TRABALHISTAS	62.645,78	65.267,75	84.614,79	94.515,76
VERBAS INDENIZATÓRIAS	57.510,53	57.510,53	57.510,53	53.510,53
ADMINISTRATIVAS	184,00	184,00	184,00	202,21
DESPESAS FINANCEIRAS	36,00	36,00	48,00	60,00
TOTAL	401.308,72	475.213,79	560.194,40	628.243,27

Tabela Controle FAGIFOR GEFIN - Gerência Financeira

5. GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA

5.1. AÇÕES DE TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

A FAGIFOR, nas ações de transparência e prestação de contas, destaca esforços e adota práticas para garantir que as informações sobre suas atividades sejam acessíveis, compreensíveis e confiáveis para os *stakeholders*.

Dentre os pilares da governança, destaca-se o princípio da transparência e a FAGIFOR não tem poupado esforços para se apresentar como uma instituição séria e íntegra. Desta forma, as informações financeiras estão disponíveis em anexo a este Relatório e, para além disto, é possível encontrar no sítio eletrônico os documentos institucionais pertinentes à Legislação, Contratos já firmados, informações quanto ao quadro de pessoal, Controle Interno e as Atas decorrentes das reuniões do Conselho Curador.

Esta é uma das formas de demonstrar o compromisso com a transparência em sua estrutura de governança. Ademais, outras notícias vinculadas a FAGIFOR podem ser encontradas no sítio eletrônico, através do link: <https://www.fagifor.fortaleza.ce.gov.br>.

Todavia, as ações para o desenvolvimento e fortalecimento da governança dentro da Fundação contemplam ainda treinamentos e capacitações da equipe quanto ao Código de Conduta, Ética e Integridade da FAGIFOR e, ainda, da implementação do Controle Interno e Ouvidoria, setor designado para cuidar da supramencionada transparência, como da integridade, proteção de dados, ética, gestão de risco e do *compliance*.

Para balizar suas ações, foi elaborado o Plano de Ação para implantação do Controle Interno e Ouvidoria, aprovado na 14ª Reunião do Conselho Curador, ocorrida em 18 de abril do presente ano. O documento estrutura as ações trimestrais que serão desenvolvidas dentro da instituição a título de nortear as atividades, bem como forma de prestação de contas perante a Diretoria Executiva.

Dentre as ações que estão em processo de implantação, com tem vinculação direta com a questão da governança, e já iniciadas neste quadrimestre tem-se as construção de políticas

norteadoras para os setores técnicos, como Política de Prevenção e Enfretamento aos tipos de assédio e discriminação; Política de Gestão Financeira; Política de Segurança da Informação, dentre outras. Como também, construção do indicador que medirá a satisfação do usuário, planejamento, auditoria e outras mais.

Por fim, é imperioso lembrar que a Fundação ainda tem a obrigação de prestar contas sobre o uso de recursos, o progresso em relação aos objetivos e o cumprimento de suas responsabilidades legais diante dos Órgãos de Controle Externo. Atividade que está em processo de construção a fim de demonstrar eficiência da gestão, bem como a responsabilidade na prestação de informações sobre as atividades desenvolvidas e a consciência dos recursos empregados.