

PORTARIA Nº 31/2025

“Dispõe sobre comissão e detalhamento dos indicadores de desempenho por categoria da Policlínica Regional de Saúde em Feira de Santana – BA”

O Presidente do **CONSORCIO PÚBLICO INTERFEDERATIVO DE SAÚDE DA REGIÃO DE FEIRA DE SANTANA**, no uso de suas atribuições legais, conferidas no Estatuto,

RESOLVE,

Art. 1º Fica criado no âmbito deste Consórcio, a Comissão de Avaliação de Desempenho e o Detalhamento dos Indicadores de Desempenho por Categoria da Policlínica Regional de Saúde localizada em Feira de Santana, nos moldes a seguir, revogando as disposições em contrário.

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1. Diretor (a) Geral
2. Diretor (a) Médico (a)
3. Assessor (a) Administrativo (a)

DETALHAMENTO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO POR CATEGORIA:

O reconhecimento e a recompensa pelo bom desempenho são elementos essenciais para promover a motivação, a produtividade e o comprometimento dos funcionários em qualquer organização. A gratificação de desempenho individual é uma prática comum nesse contexto, e imposta pela SESAB no momento de implantação das Policlínicas buscando valorizar aqueles que se destacam em suas atividades.

No entanto, à medida que as Policlínicas evoluem e as necessidades dos colaboradores se transformam, é crucial avaliar e aprimorar constantemente os sistemas de gratificação para garantir que eles estejam alinhados com os objetivos organizacionais e as expectativas dos funcionários.

- DIRETRIZES NORTEADORAS:

- 1. Definição Clara de Critérios:** Estabelecimento de critérios objetivos, mensuráveis e relevantes para avaliar o desempenho dos funcionários. Buscando eliminar ambiguidades e garantir que todos os colaboradores estejam cientes das expectativas.
- 2. Inclusão de Metas de Desenvolvimento:** Além de metas relacionadas ao desempenho atual, incorporar metas de desenvolvimento individual a longo prazo. Isso incentivará os

colaboradores a investirem em seu crescimento profissional, contribuindo para benefícios de longo prazo tanto para eles quanto para a Policlínica.

3. Feedback Construtivo e Contínuo: Implementação de um sistema de feedback regular que forneça considerações relevantes sobre o desempenho dos funcionários.

4. Transparência: Garantia de transparência em relação ao processo de avaliação e critérios de concessão da gratificação. Buscando construir confiança entre os funcionários e a gestão, eliminando suspeitas de favorecimento injusto e/ou injustiças com base em aplicabilidade de gratificação.

5. Comunicação Clara: Manutenção de canais de comunicação aberta sobre o sistema de gratificação, suas mudanças e impactos. Garantindo que todos os funcionários estejam cientes das atualizações e possam fazer perguntas ou fornecer feedback.

Considerando a avaliação de desempenho mensal de 100%, para médicos e de 20% para os demais cargos, sobre o salário dos profissionais lotados na Policlínica Regional de Saúde, elucidamos os Indicadores da valorização remunerativa para os cargos citados, conforme as seguintes dimensões:

- Indicadores gerais - aplicado a todas as categorias
- Indicadores específicos – aplicado por categorias

Remuneração variável		
	Não médicos	Médicos
De 86 a 100 pontos	20%	100%
De 71 a 85 pontos	15%	75%
De 51 a 70 pontos	10%	50%
Menor ou igual a 50 pontos	Sem variável	Sem variável

INDICADORES GERAIS		
CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
TODAS AS CATEGORIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Participação em comissões e adesão às atividades propostas; • Pesquisa de satisfação da unidade igual ou maior que 80%; • Absenteísmo 	50 pontos
DESCRÍÇÃO DOS INDICADORES		
INDICADORES	DESCRITIVO	
Participação em comissões e/ou adesão às atividades propostas de educação continuada	<p>Descrição: participação e/ou seguimento das orientações dadas pelas comissões e adesão às atividades propostas, conforme organização de escala definida pelo responsável de cada setor.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através de lista de frequência de reunião da comissão e/ou de atividades propostas entregue pelo coordenador das comissões existentes na unidade.</p> <p>Meta: 100% de participação do colaborador.</p>	
Pesquisa de satisfação da unidade igual ou maior que 80%	<p>Descrição: trata-se de pesquisa de satisfação dos usuários acerca dos serviços prestados pela Policlínica.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através de relatório consolidado da pesquisa</p>	

	<p>de satisfação de usuários atendidos pela unidade, entregue pela Ouvidoria.</p> <p>Meta: satisfação percebida igual ou maior que 80% no semestre referência do período avaliado. Para tanto, considera-se semestre referência:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.janeiro, fevereiro, março, abril, maio e junho; 2. julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro.
Absenteísmo	<p>Descrição: refere-se ao não cumprimento da jornada de trabalho prevista, por faltas justificadas, analisando a produtividade e o cumprimento de prazos e metas da unidade. Faltas injustificadas não serão aceitas</p> <p>Pontuação: corresponde a 30 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurado através do número de horas de trabalho faltosas / número ideal de horas trabalhadas X 100.</p> <p>Meta: até 5% de absenteísmo.</p>

INDICADORES ESPECÍFICOS

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
Assessor Técnico Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboração de Termos de Referência e relatórios enviados no prazo • Folhas de ponto consolidadas e entregues no prazo ao consórcio. • Sistema de ponto eletrônico alimentado 	50 pontos
DESCRIÇÃO DOS INDICADORES		

INDICADORES	DESCRITIVO
Elaboração de Termos de Referência enviados no prazo	<p>Descrição: Envio ao consórcio termos de referências para licitação e relatórios administrativos.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base de aferição: é mensurada pela direção geral através do envio, nas datas estabelecidas.</p> <p>Meta: 100% das demandas enviadas ao consórcio no prazo.</p>
Folhas de ponto consolidadas e entregues no prazo	<p>Descrição: Consolidado mensal das horas trabalhadas, faltosas, horas extras, atestados médicos, formulários de ausência antecipada e planos de compensação dos trabalhadores da Policlínica até o dia 18 de cada mês.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da data da entrega do consolidado da folha de ponto à direção geral.</p> <p>Meta: 100% das folhas de ponto entregues no prazo.</p>
Sistema de ponto eletrônico alimentado	<p>Descrição: Alimentação em sistema de ponto eletrônico mensal das horas trabalhadas, faltosas, horas extras, atestados médicos, formulários de ausência antecipada e planos de compensação dos trabalhadores da Policlínica.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da data da entrega do consolidado da folha de ponto à direção geral.</p>

	Meta: 100% do sistema de ponto eletrônico alimentado mensalmente.
--	--

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
Assessor Técnico Assistencial	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de informação alimentados dentro do prazo; • Relatórios mensais e semestrais enviados no prazo; • Disponibilização das ofertas mensais da unidade em sistema próprio no prazo. 	50 pontos

DESCRÍÇÃO DOS INDICADORES

INDICADORES	DESCRITIVO
Sistemas de informação alimentados dentro do prazo	<p>Descrição: Envio aos setores competentes da produção mensal dos sistemas, BPA CNES e SISCAN até o 5º dia útil do mês subsequente.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base de aferição: é mensurada pela direção geral através do relatório de envio, nas datas estabelecidas, de produção do CNES e SISCAN.</p> <p>Meta: 100% das bases dos sistemas de informação enviados aos setores competentes no prazo.</p>
Documentos enviados no prazo	<p>Descrição: Envio dos relatórios de ofertas e utilização de vagas aos Municípios consorciados e staff clínico da unidade até o 5º dia útil do mês subsequente e relatório assistencial no prazo estabelecido.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da data da entrega dos documentos aos municípios e a Diretoria Geral</p>

	<p>Meta: 100% dos relatórios mensais entregues no prazo.</p>
Disponibilização das ofertas mensais da unidade em sistema próprio no prazo	<p>Descrição: Disponibilização mensal até o 20º dia do mês, aos municípios consorciados (secretarias municipais de saúde), para o mês subsequente, o quantitativo de serviços a serem ofertados em cada especialidade, com a devida agenda dos profissionais.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da data de agenda disponível para agendamento em sistema.</p> <p>Meta: 100% de agendas disponíveis para marcação no prazo.</p> <p>OBS: O prazo para lançamento das escalas do serviço no sistema pode sofrer alterações externas que fogem da competência do assessor como por exemplo, atraso na entrega de escalas pelos profissionais, não abertura de agendas por falta de insumos, meses em que o dia 20 seja em feriados ou finais de semana.</p>

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
Assistente Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Uso adequado do fardamento e crachá; • Alimentação dos sistemas de informação relacionados a setor de trabalho; • Ausência de reclamações na ouvidoria por parte de usuários do serviço. 	50 pontos
DESCRÍÇÃO DOS INDICADORES		
INDICADORES		DESCRITIVO

<p>Uso adequado do fardamento e crachá</p>	<p>Descrição: Uso diário de fardamento completo (camisa, calça), crachá fornecido pela Unidade e sapato fechado conforme orientação do Plano de Gerenciamento de Riscos.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através de rondas periódicas realizada pela assessoria técnica administrativa.</p> <p>Meta: Uso diário de fardamento completo e crachá.</p>
<p>Alimentação dos sistemas de informação relacionados a setor de trabalho</p>	<p>Descrição: Sistemas de laudos, almoxarifado, sistema de prontuário eletrônico.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: monitoramento dos sistemas de laudos, almoxarifado e demais sistemas pela assessoria técnica administrativa.</p> <p>Meta: 100% dos sistemas de laudos, almoxarifado e outros alimentados.</p>
<p>Ausência de reclamações na ouvidoria por parte de usuários do serviço</p>	<p>Descrição: Profissional não ter registrado em sistema oficial da Ouvidoria SUS nenhuma reclamação julgada procedente em seu nome por parte de usuários atendidos no serviço até a data final da avaliação.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através de levantamento de demandas de reclamação</p>

	<p style="text-align: center;">direcionadas ao profissional em sistema oficial da Ouvidoria SUS.</p> <p>Meta: 0% de demandas de reclamações de usuários julgadas procedentes pelo setor competente.</p>
--	--

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
Diretora Geral	<ul style="list-style-type: none"> • Tempo de resposta das demandas na ouvidoria; • Relatórios enviados no prazo; • Participação em reuniões de planejamento mensal e alinhamento com equipe técnica e consórcio 	50 pontos

DESCRÍÇÃO DOS INDICADORES

INDICADORES	DESCRITIVO
Tempo de resposta das demandas na ouvidoria	<p>Descrição: corresponde às demandas registradas em sistema de Ouvidoria respondidas no prazo de até 30 dias.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base de aferição: mensurada através do Sistema Ouvidor SUS.</p> <p>Meta: 100% de resposta às demandas no prazo.</p>
Relatórios enviados no prazo	<p>Descrição: Relatórios administrativos.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da data da entrega de relatório mensal à secretários de saúde e direção do consórcio.</p> <p>Meta: 100% dos relatórios mensais entregues no prazo.</p>

<p>Participação em reuniões de planejamento mensal e alinhamento com equipe técnica e consórcio</p>	<p>Descrição: Participação da direção geral em reunião de planejamento e alinhamento mensal com equipe gestora e em reunião mensal de alinhamento com consórcio, direção e assessorias.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho</p> <p>Base de aferição: Lista de presença ou fotos ou atas das reuniões.</p> <p>Meta: Participação em duas reuniões mensais.</p>
--	---

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
Diretor Assistencial	<ul style="list-style-type: none"> • Tempo de resposta das demandas na ouvidoria; • Protocolos assistenciais implantados, revisados e atualizados; • Atualização dos dados da unidade e da equipe médica em órgãos competentes. 	50 pontos
DESCRÍÇÃO DOS INDICADORES		
INDICADORES	DESCRITIVO	
Tempo de resposta das demandas na ouvidoria	<p>Descrição: corresponde às demandas registradas em sistema de Ouvidoria respondidas no prazo de até 30 dias.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base de aferição: mensurada através do Sistema Ouvidor SUS.</p> <p>Meta: 100% de resposta às demandas no prazo.</p>	
Protocolos assistenciais implantados, revisados e atualizados	<p>Descrição: Protocolos assistenciais dos serviços e procedimentos ofertados na Policlínica implantados, revisados e atualizados.</p>	

	<p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base de aferição: mensurada através da disponibilização em pasta pública e nos setores da unidade protocolos assistenciais dos serviços e procedimentos ofertados na Policlínica.</p> <p>Meta: Dois protocolos assistenciais implantados, revisados e atualizados mensalmente.</p>
Atualização dos dados da unidade e da equipe médica em órgãos competentes	<p>Descrição: manter o cadastro da unidade atualizado e monitorar a atualização dos registros dos médicos pertencentes ao corpo clínico da unidade no Conselho Regional de Medicina.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base de aferição: mensurada através da avaliação cadastral dos dados da unidade e da equipe médica em sites oficiais dos órgãos competentes</p> <p>Meta: 100% dos dados da unidade e da equipe médica atualizados em órgãos competentes.</p>

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
Ouvidor	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa de satisfação realizada no prazo; • Relatórios entregues no prazo; • Monitoramento do cumprimento dos prazos de resposta das demandas e adequação das respostas 	50 pontos
DESCRÍÇÃO DOS INDICADORES		
INDICADORES		DESCRITIVO

<p>Pesquisa de satisfação dos usuários realizada no prazo</p>	<p>Descrição: Entrega de relatório bimestral e semestral à diretoria geral da unidade com resultados da pesquisa de satisfação realizada com prazo de 15 dias úteis após finalização do bimestre/semestre.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da data da entrega de relatório bimestral e semestral à direção geral.</p> <p>Meta: 100% dos relatórios de pesquisa de satisfação dos usuários entregues no prazo.</p> <p>OBS: o quantitativo final da amostra pode variar a depender da adesão do usuário e das demandas inerentes à Ouvidoria (reuniões, atendimento presencial, entre outros).</p>
<p>Relatórios mensais entregues no prazo</p>	<p>Descrição: Consolidado mensal das demandas recebidas, respondidas e o trabalho realizado pela Ouvidoria da Unidade até o 5º dia útil do mês subsequente.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da data da entrega de relatório mensal à direção geral.</p> <p>Meta: 100% dos relatórios mensais entregues no prazo.</p>
<p>Monitoramento do cumprimento dos prazos de resposta das demandas e adequação das respostas</p>	<p>Descrição: Análise técnica das respostas fornecidas às demandas registradas em sistema pelos</p>

	<p>setores internos da policlínica e respostas disponíveis no prazo de 30 dias.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através do consolidado das demandas registradas no Sistema Ouvidor SUS</p> <p>Meta: 100% das demandas respondidas no prazo e com respostas adequadas.</p>
--	--

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
Enfermeiros e Técnicos de Enfermagem	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Informação alimentado e prontuários fechados; • Entrega da escala de serviço no prazo e realização de remanejamentos necessários; • Ausência de reclamações na ouvidoria por parte de usuários do serviço. 	50 pontos
DESCRÍÇÃO DOS INDICADORES		
INDICADORES	DESCRITIVO	
Sistema de Informação alimentado e prontuários fechados;	<p>Descrição: prontuários fechados até a data final da avaliação.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da avaliação pela assessoria técnica da quantidade de prontuários em aberto obtida através do relatório de prontuários abertos emitido pelo sistema.</p> <p>Meta: 100% de prontuários fechados.</p> <p>OBS: Caso o sistema apresente problemas de funcionamento, será desconsiderado o cumprimento do</p>	

	<p>indicador no dia específico, devendo o profissional realizar o atendimento manual e posteriormente alimentar os dados no sistema.</p>
Entrega da escala de serviço no prazo e remanejamentos	<p>Descrição: Entrega da escala de trabalho dos profissionais de enfermagem à assessoria técnica até o dia 15 de cada mês, referente ao mês subsequente, bem como realização dos remanejamentos necessários sempre que houver demanda do serviço.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da data da entrega das escalas de trabalho à assessoria técnica.</p> <p>Meta: 100% de escalas entregues e remanejamentos de profissionais no prazo.</p>
Ausência de reclamações na ouvidoria por parte de usuários do serviço	<p>Descrição: Profissional não ter registrado em sistema oficial da Ouvidoria SUS nenhuma reclamação julgada procedente em seu nome por parte de usuários atendidos no serviço até a data final da avaliação.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através de levantamento de demandas de reclamação direcionadas ao profissional em sistema oficial da Ouvidoria SUS.</p> <p>Meta: 0% de demandas de reclamações de usuários julgadas procedentes pelo setor competente.</p>

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
Médicos	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de informação alimentado e prontuários fechados; • Entrega da escala de atendimento no prazo; • Ausência de reclamações na ouvidoria por parte de usuários do serviço. 	50 pontos
DESCRIÇÃO DOS INDICADORES		
INDICADORES	DESCRITIVO	
Sistema de Informação alimentado e prontuários fechados;	<p>Descrição: prontuários fechados até a data final da avaliação.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da avaliação pela assessoria técnica da quantidade de prontuários em aberto obtida através do relatório de prontuários abertos emitido pelo sistema.</p> <p>Meta: 100% de prontuários fechados.</p> <p>OBS: Caso o sistema apresente problemas de funcionamento, será desconsiderado o cumprimento do indicador no dia específico, devendo o profissional realizar o atendimento manual e posteriormente alimentar os dados no sistema.</p>	
Entrega da escala de atendimento no prazo	<p>Descrição: Entrega até o dia 10 do mês anterior ao início do semestre a escala de trabalho à Assessoria Assistencial correspondente ao semestre.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da data da entrega das</p>	

	<p>escalas de trabalho à assessoria técnica.</p> <p>Meta: 100% de escalas entregues no prazo.</p>
<p>Ausência de reclamações na ouvidoria por parte de usuários do serviço</p>	<p>Descrição: Não possuir registro de reclamação julgada procedente, em seu desfavor, no sistema oficial da Ouvidoria do SUS, formulada por usuários atendidos no serviço, até a data de encerramento do período de avaliação.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através de levantamento de demandas de reclamação direcionadas ao profissional em sistema oficial da Ouvidoria SUS.</p> <p>Meta: 0% de demandas de reclamações de usuários julgadas procedentes pelo setor competente.</p>

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
Farmacêutico	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de informação Central de Abastecimento Farmacêutico (CAF) alimentados; Envio de pedidos de insumos e medicamentos no prazo; Envio de relatório mensal dentro do prazo 	50 pontos
DESCRÍÇÃO DOS INDICADORES		
INDICADORES	DESCRITIVO	
Sistema de informação e Sistema próprio da Central de Abastecimento Farmacêutico (CAF) alimentados	<p>Descrição: prontuários fechados no sistema e Sistema próprio da Central de Abastecimento Farmacêutico (CAF) alimentado até a data final da avaliação.</p>	

	<p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da avaliação pela assessoria técnica da quantidade de prontuários em aberto obtida através do relatório de prontuários abertos emitido pelo sistema e monitoramento de relatório de entradas e saídas de sistema próprio da CAF.</p> <p>Meta: 100% de prontuários fechados e sistema da Central de Abastecimento Farmacêutico (CAF) alimentado.</p> <p>OBS: Caso o sistema apresente problemas de funcionamento, será desconsiderado o cumprimento do indicador no dia específico, devendo o profissional realizar o atendimento manual e posteriormente alimentar os dados no sistema</p>
Envio de pedidos de insumos e medicamentos no prazo	<p>Descrição: Envio dos pedidos de insumos e medicamentos à diretoria administrativa, correspondente ao mês subsequente, até o dia 10 do mês vigente.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da data da entrega dos pedidos de insumos e medicamentos à diretoria administrativa.</p> <p>Meta: 100% dos pedidos de insumos e medicamentos entregues no prazo.</p>
Envio de relatório no prazo	<p>Descrição: Envio de relatório geral da farmácia a diretoria geral e assessoria administrativa até o quinto dia útil do mês subsequente.</p>

	<p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da data de envio do relatório</p> <p>Meta: Relatório entregue no prazo.</p>
--	--

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
Nutricionista, Psicóloga e Assistente Social	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de informação alimentado e prontuários fechado; • Ausência de reclamações na ouvidoria por parte de usuários do serviço; • Oferta mensal atingida; 	50 pontos

DESCRÍÇÃO DOS INDICADORES

INDICADORES	DESCRITIVO
Sistema de informação alimentado e prontuários fechado	<p>Descrição: prontuários fechados até a data final da avaliação.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da avaliação pela assessoria técnica da quantidade de prontuários em aberto obtida através do relatório de prontuários abertos emitido pelo sistema de informação.</p> <p>Meta: 100% de prontuários fechados.</p> <p>OBS: Caso o sistema de informação apresente problemas de funcionamento, será desconsiderado o cumprimento do indicador no dia específico, devendo o profissional realizar o atendimento manual e posteriormente alimentar os dados no sistema.</p>
Ausência de reclamações na ouvidoria por parte de usuários do serviço	<p>Descrição: Não possuir registro de reclamação julgada procedente, em seu desfavor, no sistema oficial da Ouvidoria do SUS, formulada por usuários atendidos no serviço, até a</p>

	<p data-bbox="858 309 1342 377">data de encerramento do período de avaliação..</p> <p>Base da aferição: mensurada através de levantamento de demandas de reclamação direcionadas ao profissional em sistema oficial da Ouvidoria SUS.</p> <p>Meta: 0% de demandas de reclamações de usuários julgadas procedentes pelo setor competente.</p>
Oferta mensal atingida	<p>Descrição: Disponibilização de agenda para cumprimento da oferta de atendimentos esperados para o mês.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através de relatório de oferta de vagas emitido pelo SIGES.</p> <p>Meta: 100% da oferta prevista para o mês atingida.</p>

CATEGORIA PROFISSIONAL	INDICADORES	PONTUAÇÃO
Técnicos em Radiologia	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de informação alimentado e prontuários fechado; • Ausência de reclamações na ouvidoria por parte de usuários do serviço; • Taxa de Equívocos Técnico Operacionais dos Exames de Imagem; 	50 pontos
DESCRÍÇÃO DOS INDICADORES		
INDICADORES		DESCRITIVO
Sistema de informação alimentado e prontuários fechado		<p>Descrição: prontuários fechados até a data final da avaliação.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base da aferição: mensurada através da avaliação pela assessoria técnica da quantidade de</p>

	<p>prontuários em aberto obtida através do relatório de prontuários abertos emitido pelo SIGES.</p> <p>Meta: 100% de prontuários fechados.</p> <p>OBS: Caso o SIGES apresente problemas de funcionamento, será desconsiderado o cumprimento do indicador no dia específico, devendo o profissional realizar o atendimento manual e posteriormente alimentar os dados no sistema.</p>
Ausência de reclamações na ouvidoria por parte de usuários do serviço	<p>Descrição: Não possuir registro de reclamação julgada procedente, em seu desfavor, no sistema oficial da Ouvidoria do SUS, formulada por usuários atendidos no serviço, até a data de encerramento do período de avaliação.</p> <p>Pontuação: corresponde a 20 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base de aferição: mensurada através de levantamento de demandas de reclamação direcionadas ao profissional em sistema oficial da Ouvidoria SUS.</p> <p>Meta: 0% de demandas de reclamações de usuários julgadas procedentes pelo setor competente.</p>
Taxa de Equívocos Técnico Operacionais dos Exames de Imagem	<p>Descrição: Número de reconvocações por falha técnica.</p> <p>Pontuação: corresponde a 10 pontos do valor total da avaliação de desempenho.</p> <p>Base de aferição: Relatório de reconvocações, emitido pelo Setor de Laudos.</p> <p>Meta: Até 5% de reconvocações por falha técnica no período de um mês com base no total de pacientes atendidos.</p>

Art. 2º O período de avaliação será definido de acordo com o calendário da folha de pagamento, podendo não coincidir com o mês civil (1º ao 30/31), e deverá acompanhar o intervalo utilizado para fechamento da folha no setor responsável.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Feira de Santana, 21 de agosto de 2025.

MAURO SELMO OLIVEIRA VIEIRA
PRESIDENTE DO CONSÓRCIO PÚBLICO
INTERF. DE SAÚDE DA
REGIAO DE FEIRA DE SANTANA



**CONSÓRCIO PÚBLICO INTERFEDERATIVO DE SAÚDE DA REGIÃO DE FEIRA DE
SANTANA - PORTAL DO SERTÃO**
CNPJ 29.664.289/0001-25

PORTARIA Nº 032/2025

Dispõe sobre a concessão de "day off" aos colaboradores no dia do aniversário e estabelece critérios e impedimentos para sua aplicação..

O PRESIDENTE DO CONSÓRCIO PÚBLICO INTERFEDERATIVO DE SAÚDE DA REGIÃO DE FEIRA DE SANTANA – PORTAL DO SERTÃO, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo Estatuto Social e demais disposições legais aplicáveis,

CONSIDERANDO a valorização dos colaboradores como instrumento de fortalecimento do clima organizacional, motivação e reconhecimento profissional;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar a concessão de dispensa do expediente por ocasião da data natalícia dos colaboradores;

Resolve:

Art. 1º Fica instituída a concessão de 01 (um) dia de folga remunerada, denominado "day off", aos colaboradores efetivos ou contratados do Consórcio, no mês de seu aniversário.

Art. 2º A concessão do "day off" está condicionada ao cumprimento dos seguintes critérios:

I – Estar em efetivo exercício e adimplente com suas obrigações funcionais nos 30 (trinta) dias anteriores à data pretendida;

II – Não possuir registro de falta injustificada nos 60 (sessenta) dias anteriores ao requerimento;

III – Não apresentar ocorrência de mais de 03 (três) atrasos injustificados no mês anterior ao pedido;

IV – Não ter apresentado mais de 02 (dois) atestados médicos no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao requerimento, salvo nos casos de:

a) licença maternidade ou paternidade;

b) acompanhamento de pessoa com deficiência ou doença grave, mediante comprovação;

c) acidente de trabalho;

V – Apresentar solicitação formal com antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis, com anuência da chefia imediata e aprovação da Assessoria Administrativa;

VI – A data poderá coincidir com o aniversário ou ocorrer dentro do mesmo mês, de acordo com a conveniência administrativa;



SEDE: Rua São Cosme e Damião, 500 – Santa Mônica I – CEP: 44077-744 – Feira de Santana – Bahia.



**CONSÓRCIO PÚBLICO INTERFEDERATIVO DE SAÚDE DA REGIÃO DE FEIRA DE
SANTANA - PORTAL DO SERTÃO**
CNPJ 29.664.289/0001-25

VII – A chefia imediata poderá indeferir ou remarcar a data do "day off" quando a ausência comprometer o funcionamento do setor;

Art. 3º Não fará jus ao "day off" o colaborador que:

- I – Estiver em período de férias, licença, afastamento, aviso prévio ou fora de exercício na data pretendida;
- II – Tiver contrato com menos de 06 (seis) meses de vínculo com o Consórcio;
- III – Tiver registrado 05 (cinco) ou mais atrasos injustificados nos últimos 06 (seis) meses;
- IV – Estiver respondendo a processo administrativo disciplinar ou sindicância;
- V – Tiver recebido advertência formal nos últimos 03 (três) meses anteriores à data da solicitação.
- VI - Ter obtido avaliação de desempenho com índice inferior a 85 pontos nos últimos 03 (três) meses;

Art. 4º A folga concedida:

- I – Não poderá ser convertida em pecúnia;
- II – Não poderá ser acumulada para o exercício seguinte;
- III – Será registrada pela chefia imediata e controlada pela Assessoria Administrativa;

Art. 5º Esta Portaria tem caráter facultativo, não gerando direito adquirido, podendo ser revista ou revogada por interesse da Administração Pública.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Feira de Santana – BA, 21 de agosto de 2025.

MAURO SELMO OLIVEIRA VIEIRA
PRESIDENTE DO CONSÓRCIO PÚBLICO
INTERF. DE SAÚDE DA
REGIAO DE FEIRA DE SANTANA



SEDE: Rua São Cosme e Damião, 500 – Santa Mônica I – CEP: 44077-744 – Feira de Santana – Bahia.