

Saúde

Cidadão

RELATÓRIO DE
GESTÃO 2022

PRESIDENTE DO CONSELHO DELIBERATIVO

Raphael Câmara Medeiros Parente

DIRETORIA EXECUTIVA

Alexandre Pozza Urnau Silva

Caroline Martins

Soraya Andrade

EQUIPE TÉCNICA RESPONSÁVEL

Neiane Andreato

Davidson Portella

Ketyane Evelin Costa Lima

Alessandra Castanheira

Edson Luiz Neri

Rayane Nunes Souto

EDITORAÇÃO E DIAGRAMAÇÃO

Karla Karoline Araújo Pereira

Carlos Augusto Mendes de Carvalho

Ademir Lapa
 Aiane Carolina dos Santos da Silva
 Alane Gerssica de Andrade do Nascimento
 Alessandra Campos Castanheira
 Alessandra Rodrigues Moreira de Castro
 Alexandre Alberto Freire Jorge
 Alexandre Pozza Urnau Silva
 Aliadne Castorina Soares De Sousa
 Amanda Souza Moura
 Amilton Barreto de Souza
 Ana Cristina Nogueira Nunes
 Antonia Auricia da Silva
 Antonio Ferreira Lima Filho
 Atila Szczecinski Rodrigues
 Bianca Montella da Motta
 Bruno Carneiro Santana
 Camila Cavalcante dos Santos
 Carla Elisandra Campelo da Silva
 Carlos Augusto Mendes Carvalho
 Carolina Silva Lucena Dantas
 Caroline Martins Jose dos Santos
 Claudelino dos Santos Raimundo
 Claudia Dias Gerales
 Daniela dos Santos Almeida
 Daniela Nunes Nogueira
 Daniela Susã Pimenta
 Daniele Paiva Ribeiro
 Danilo Ferrer Feitosa
 Davidson Robeto Alves Portella
 Denise Lopes Cardoso Amancio
 Diani de Oliveira Machado
 Edno Emidio da Silva Filho
 Edson Luiz Neri
 Edson Oliveira Pereira
 Eliane Aparecida Schebeliski
 Elinete Nobrega de Brito Ramos
 Elisangela Batista Ribeiro
 Elizabete Regina da Silva Munhoz
 Elizabeth Golembiouski Lopes
 Erica de Brito Mallmann
 Erika Silvana Goncalves de Menezes
 Fernanda Valentim Conde Castro Frade
 Fernanda Zortea
 Flavia Caselli Pacheco Ludolfo
 Gabriela Cunha Melo
 Hellen Stephannye de Lima Cavalcante
 Iara Rabelo de Souza
 Israel Silva de Moraes
 Izau Feitosa Feltrini
 Joyce Chagas de Oliveira
 Karla Karoline Araujo Pereira
 Ketyane Evelin Costa Lima
 Kris Galindo Neves Carvalho
 Letícia Campos Guedes
 Lilian Aparecida Candida Dos Santos
 Livia Alvares Leite
 Livia De Almeida Faller
 Luana Jonata Nunes De Moura
 Lucas Wollmann
 Luciane Cristina Joia
 Luciano Cabral Ferreira
 Lucila Mohn De Abreu
 Maiana Maria Zozimo Costa de Araujo
 Manuela Oliveira da Silva Paz
 Marcello Novaes Fernandes Espindula
 Marcelo Alves Farias
 Marcos Rogerio De Oliveira Lopes
 Mariana Bertol Leal
 Mariana Carvalho Pinheiro
 Mauricio Bartelle Basso
 Monica Cruz Kafer
 Nannashara Cotrim Santana de Rezende
 Natali Pimentel Minoia
 Neiane da Silva Azevedo Andreato
 Nubia Silva Derossi
 Paloma Pereira Almeida Castro Santos
 Paola Paiva Mourao Crespo
 Patricia Silva Rodrigues Dos Santos
 Paula Bezerra Prates De Noronha
 Paula Jeane Araujo
 Plinio Marques Graciano
 Polyanna Peres Andrade
 Priscila de Oliveira
 Rabibe Mendes Sabino
 Rafael Alves dos Santos
 Rafael Carneiro Nobrega
 Rafael Lucena Sousa
 Rafael Rocha da Silva
 Rayane Nunes Souto
 Renata Barreto Chaves
 Ricardo Lima Amaral
 Roberta Oliveira Teles de Menezes
 Roberto Rosa da Silveira Junior
 Rodrigo Dos Santos Santana
 Rosangela Maciel
 Rubens Francisco De Vasconcelos
 Sergio Henrique Moreira Cunha
 Soraya Zacarias Drumond de Andrade
 Talita Duarte Filipino
 Tallyta Vieira da Silva Reis
 Thiago Henrique da Silva Machado
 Tuane Neves de Barros
 Viviane Coelho Lourenco
 Wendel Rodrigo Teixeira Pimentel
 Wender Ulhoa Assis

LISTA DE ABREVIATURAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas
AMB - Associação Médica Brasileira
APS - Atenção Primária à Saúde
CAA - Comissão de Acompanhamento e Avaliação
CBMDF - Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal
CDA - Conselho Deliberativo da Adaps
CFA - Conselho Fiscal da Adaps
CFM - Conselho Federal de Medicina
CNES - Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde
CNS - Conselho Nacional de Saúde
CNSI - Conferência Nacional de Saúde Indígena
CONASEMS - Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde
CONASS - Conselho Nacional de Secretários de Saúde
CONDISI - Conselhos Distritais de Saúde Indígena
DIREX - Diretoria Executiva
DITEC - Diretoria Técnica
DOU - Diário Oficial da União
DSEI - Distrito Sanitário Especial Indígena
EFS - Equipe de Saúde da Família
EMFC - Especialização em Medicina da Família e Comunidade
ENAP - Escola Nacional de Administração Pública
FENAM - Federação Nacional dos Médicos
FIOCRUZ - Fundação Oswaldo Cruz
GED - Gerenciador Eletrônico de Documentos
GRI - Grau de Risco de Integridade
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IN - Instrução Normativa
IOF - Imposto sobre Operações Financeiras
IR - Imposto de renda
ISO - International Organization for Standardization
LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados
LTCAT - Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho
MPU - Ministério Público da União
MS - Ministério da Saúde
NPS - Net Promoter Score
OKR - Objective and Key-Results
OS - Ordem de Fornecimento de Bens e/ou Serviços
PAC - Plano Anual de Contratações
PACS - Programa Agentes Comunitários de Saúde
PAINT - Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna
PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PD&I - Projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação
PDI - Plano de Desenvolvimento Individual
PGA - Plano de Gestão Anual

PGD – Programa de Gestão e Desempenho
PMpB – Programa Médicos pelo Brasil
PNASPI – Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas
PNS – Plano Nacional de Saúde
POSIC – Política de Segurança da Informação
PSF – Programa Saúde da Família
RAINT – Relatório de Auditoria Interna
RGA – Relatório de Gestão Anual
RTO – Reuniões Táticas Operacionais
SAI – Setor Auditoria Interna
SAPS – Secretaria da Atenção Primária à Saúde
SE – Secretaria Executiva
SESAI – Secretaria Especial de Atenção à Saúde Indígena
SIGADOC – Sistema Integrado da Gestão Administrativa Documental
SISPMB – Sistema Programa Médicos pelo Brasil
SUS – Sistema Único de Saúde
SWOT – Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats
TAP – Termo de Abertura do Projeto
TCU – Tribunal de Contas da União
TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação
UBS – Unidade Básica de Saúde
UF – Unidade Federativa
UGE – Unidade de Gestão Estratégica
UJ – Unidade Jurisdicionada

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - Número potencial de vidas impactadas pelo PmpB (Ano 1)

Figura 02 - Modelo de Governança da Adaps

Figura 03 - Organograma da Adaps

Figura 04 - Direcionadores estratégicos

Figura 05 - Cadeia de valor

Figura 06 - Modelo de Negócio

Figura 07 - Adaptado do Modelo de Três Linhas (adaptado do IIA)

Figura 08 - Processo de Gestão de Riscos (adaptado da ISO 31000)

Figura 09 - Mapa Estratégico

Figura 10 - Tríade do Planejamento

Figura 11 - Planta layout sede ADAPS

Figura 12 - Manual Informativo

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 01** - Contrato de Gestão - NM (Ano1)
- Gráfico 02** - Taxa de Ocupação do Programa Médicos pelo Brasil
- Gráfico 03** - Processo Seletivo - Número de Inscritos
- Gráfico 04** - Processo Seletivo - Número de Aprovados
- Gráfico 05** - Taxa de ocupação por tipologia IBGE
- Gráfico 06** - Qualificação na Medicina de Família e Comunidade
- Gráfico 07** - Percentual de evasão dos médicos bolsistas
- Gráfico 08** - Resultado da Pesquisa de Satisfação de Médicos com a Adaps e o PMpB
- Gráfico 09** - Resultado da Pesquisa de Satisfação de Médicos com o município
- Gráfico 10** - Quantidade de certificações adquiridas
- Gráfico 11** - Iniciativas de gestão
- Gráfico 12** - Percentual de Implementação do Sistema de Gestão da Integridade
- Gráfico 13** - Equilíbrio Financeiro PMpB
- Gráfico 14** - Equilíbrio Financeiro de gestão administrativa
- Gráfico 15** - Implementação do Sistema de Gestão Administrativa
- Gráfico 16** - Recrutamento e Seleção
- Gráfico 17** - Gestão da Força de Trabalho
- Gráfico 18** - Formação, Ensino e Pesquisa
- Gráfico 19** - Articulação e Colaboração com Entes Federativos
- Gráfico 20** - Núcleo de Articulação com DSEIs
- Gráfico 21** - Desenvolvimento Tecnológico e Inovação
- Gráfico 22** - Monitoramento e Avaliação
- Gráfico 23** - Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços
- Gráfico 24** - Recursos Humanos
- Gráfico 25** - Orçamento, Contabilidade e Finanças
- Gráfico 26** - Tecnologia da Informação e Comunicação
- Gráfico 27** - Núcleo de Infraestrutura
- Gráfico 28** - Secretaria Executiva
- Gráfico 29** - Gabinete da Presidência
- Gráfico 30** - Comunicação e Marketing
- Gráfico 31** - Gestão Estratégica
- Gráfico 32** - Integridade
- Gráfico 33** - Jurídico
- Gráfico 34** - Desempenho Geral - Plano de Gestão Anual 2022
- Gráfico 35** - Principais fatores
- Gráfico 36** - Valor do contrato BROffice em 2022
- Gráfico 37** - Tipos de Manifestações
- Gráfico 38** - Status de Manifestações

LISTA DE QUADROS

- Quadro 01** - Identificação da Unidade Jurisdicionada
- Quadro 02** - Atos Normativos da Adaps
- Quadro 03** - Desdobramento do Contrato de Gestão - Ano 1
- Quadro 04** - Análise das oportunidades identificadas
- Quadro 05** - Ações executadas pela Unidade de Integridade em 2022
- Quadro 06** - Proposta de Providências por Ordem de Serviço
- Quadro 07** - Proposta de Providências por Objeto
- Quadro 08** - Avaliação do cumprimento do contrato de gestão
- Quadro 09** - Cálculo da nota de alcance da meta
- Quadro 10** - Programa, Ação e Plano Orçamentário
- Quadro 11** - Contratos mais relevantes
- Quadro 12** - Conformidade legal
- Quadro 13** - Desafios Aquisição
- Quadro 14** - Demonstrações contábeis: acesso on-line
- Quadro 15** - Composição da Diretoria Executiva
- Quadro 16** - Composição do Conselho Deliberativo
- Quadro 17** - Composição do Conselho Fiscal

LISTA DE TABELAS

- Tabela 01** - Percentual de implantação dos softwares
- Tabela 02** - Plano de Desenvolvimento Individual
- Tabela 03** - Parâmetro de desempenho dos indicadores estratégicos
- Tabela 04** - Salário-base do bolsista e tutor aprovado em todas as etapas de seleção.
- Tabela 05** - Resultado do objetivo 1 - contrato de gestão (Ano 1)
- Tabela 06** - Resultado do objetivo 2 - contrato de gestão (Ano 1)
- Tabela 07** - Resultado do objetivo 3 - contrato de gestão (Ano 1)
- Tabela 08** - Avaliação do cumprimento do contrato de gestão (Ano1)
- Tabela 09** - Cronograma de Desembolso Financeiro 2022
- Tabela 10** - Repasses Financeiros
- Tabela 11** - Alteração de Repasse Financeiro
- Tabela 12** - Resumo PMpB
- Tabela 13** - Resumo Geral Gestão
- Tabela 14** - Resultado da Pesquisa de Satisfação - Infraestrutura
- Tabela 15** - Quadro Funcional
- Tabela 16** - Empregados e Temporários
- Tabela 17** - Faixa Etária
- Tabela 18** - Escolaridade
- Tabela 19** - Ações de Desenvolvimento
- Tabela 20** - Resultado Orçamentário
- Tabela 21** - Evolução patrimonial comparada - 2021 e 2022 (valores em R\$)
- Tabela 22** - Aplicações em investimentos
- Tabela 23** - Patrimônio
- Tabela 24** - Total de contratações em 2022
- Tabela 25** - Total de contratos vigentes
- Tabela 26** - Contratação direta por tipos

Mensagem do Presidente	<u>12</u>
1 - Visão Geral da Organização	<u>16</u>
1.1 - Principais normas direcionadoras de atuação.....	<u>18</u>
1.2 - Estrutura Organizacional	<u>22</u>
1.3 - Processo de construção do Relatório de Gestão 2022.....	<u>25</u>
1.4 - Propósito, Missão, Visão e Valores.....	<u>26</u>
1.5 - Cadeia de Valor.....	<u>27</u>
1.6 - Modelo de Negócio.....	<u>28</u>
1.7 - Programa Médicos pelo Brasil.....	<u>29</u>
1.8 - Contrato de Gestão.....	<u>31</u>
2 - Riscos, Oportunidades e Perspectivas	<u>34</u>
2.1 - Principais riscos identificados e ações de mitigação	<u>36</u>
2.1.1 - Desafios e Ações Futuras.....	<u>37</u>
2.2 - Principais oportunidades identificadas.....	<u>38</u>
2.3 - Supervisão, Controle e Correição.....	<u>40</u>
2.3.1 - Supervisão.....	<u>40</u>
2.3.2 - Controle Interno	<u>41</u>
2.3.3 - Controle Externo	<u>44</u>
2.3.4 - Correição.....	<u>45</u>
3 - Governança, Estratégia e Desempenho	<u>46</u>
3.1 - Resultados estratégicos	<u>50</u>
3.1.1 - Fomentar o provimento, qualificação e fixação dos profissionais médicos.....	<u>50</u>
3.1.2 - Ampliar o acesso à Atenção Primária à Saúde, com ênfase na saúde da família	<u>60</u>
3.1.3 - Aumentar a satisfação dos usuários do SUS com a Atenção Primária à Saúde	<u>63</u>
3.1.4 - Consolidar uma estrutura organizacional eficiente e efetiva	<u>64</u>
3.1.5 - Prezar pela ética, responsabilidade e transparência na gestão do recurso público.	<u>67</u>
3.1.6 - Constituir e implementar a Adaps.....	<u>70</u>
3.1.7 - Promover, continuamente, a formação e qualificação dos empregados da Adaps... ..	<u>73</u>
3.2 - Resultados do Plano de Gestão Anual (PGA).....	<u>77</u>
3.2.1 - Recrutamento e Seleção.....	<u>78</u>
3.2.2 - Gestão da Força de Trabalho	<u>80</u>
3.2.3 - Formação, Ensino e Pesquisa	<u>84</u>
3.2.4 - Articulação e Colaboração com Entes Federativos.....	<u>86</u>
3.2.5 - Núcleo de Articulação com os Distritos Sanitários Especiais Indígenas.....	<u>89</u>
3.2.6 - Desenvolvimento Tecnológico e Inovação	<u>91</u>
3.2.7 - Núcleo de Monitoramento e Avaliação	<u>93</u>
3.2.8 - Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços	<u>94</u>
3.2.9 - Recursos Humanos.....	<u>95</u>

3.2.10 - Orçamento, Contabilidade e Finanças	96
3.2.11 - Tecnologia da Informação e Comunicação	97
3.2.12 - Área de Infraestrutura	98
3.2.13 - Secretaria Executiva	99
3.2.14 - Gabinete da Presidência	100
3.2.15 - Comunicação e Marketing	101
3.2.16 - Gestão Estratégica	102
3.2.17 - Integridade	103
3.2.18 - Jurídico	104
3.2.19 - Monitoramento e Avaliação do Plano de Gestão Anual	105
3.3 - Resultado do contrato de gestão	108
3.4 - Resultado das principais áreas de atuação	112
3.4.1 - Gestão de Custos	112
3.4.2 - Gestão de Patrimônio e Infraestrutura	116
3.4.2.1 - Coworking	112
3.4.2.2 - Plano Integrado de Infraestrutura	119
3.4.2.3 - Projeto de Boas Práticas de Convivência (Ambiência)	121
3.4.2.4 - Apoio no Projeto de Ambiência	122
3.4.2.5 - Desafios 2023	122
3.4.3 - Licitações e Contratos	123
3.4.4 - Gestão de Pessoas	124
3.4.4.1 - Perfil do quadro funcional	124
3.4.4.2 - Programa de Gestão e Desempenho	127
3.4.4.3 - Ações de Desenvolvimento	128
3.4.5 - Gestão de Tecnologia da Informação	128
3.4.6 - Comunicação	130
3.4.7 - Participação Social	132
4 - Visão Financeira e Contábil	136
4.1 - Desempenho financeiro e orçamentário	137
4.1.1 - Resultado orçamentário	137
4.1.2 - Evolução Patrimonial	139
4.1.3 - Investimentos	140
4.1.4 - Gestão de Patrimônio	141
4.1.5 - Gestão de Aquisições e Contratos	142
4.1.6 - Demonstrações contábeis e as notas explicativas em sua íntegra	149
4.1.7 - Declaração do contador	150
5 - Apêndice	152
5.1 - Relação de Dirigentes (rol de Responsáveis)	152



Em 2022 vivenciamos um ciclo anual completo de atuação da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - Adaps. Foi uma experiência desafiadora, mas como todo desafio, agregou muito conhecimento ao time da Agência,

e o ativo intelectual gerado, proporcionou alcançar as metas pactuadas no contrato de gestão, firmado com o Ministério da Saúde.

O contexto do primeiro ano de atuação da Adaps foi marcado pelo empenho de um grande esforço em prol da estruturação da organização, contemplando desde aspectos relacionados à infraestrutura até aqueles referentes à governança, gestão e aos processos operacionais.

Uma das primeiras iniciativas das diretorias, foi prover o alicerce organizacional por meio da contratação de um time, que aliasse experiência de atuação no setor público e no setor privado (principalmente de outros Serviços Sociais Autônomos), com vistas a encurtar a curva de aprendizado da Agência, resultando em um rápido ganho de eficiência e mitigando os riscos relacionados ao não cumprimento do contrato de gestão.

Neste sentido, a opção que se mostrou mais eficaz e transparente, foi a realização de um processo seletivo simplificado, mediante contratação de banca externa. Em dezembro de 2022, a equipe de gestão da Adaps já contava com 107 profissionais, dos 112 previstos, superando a meta estabelecida no contrato de gestão, que era contratar 80% (oitenta por cento) das vagas ofertadas no primeiro ano.

Ainda relacionado a estruturação da Agência, outra necessidade emergencial era o estabelecimento de uma sede, para isso, foi realizado um estudo, no qual ficou evidente que o modelo mais econômico e eficaz se distan-

ciava tanto da aquisição, quanto da locação de um imóvel, sendo para isso, firmado um contrato com uma empresa de coworking, agregando ao provimento do espaço físico, serviços de copa, limpeza, manutenção predial e recepção. A economicidade gerada por esse modelo, fica em torno de 66%, quando relacionada ao modelo de locação tradicional. Outra meta alcançada foi a contratação de sistemas administrativos para gestão documental e gestão de pessoas.

Para 2022, havia previsão do desenvolvimento e aprovação do regulamento de integridade e do código de ética e conduta da Adaps, sendo assim, já na primeira reunião do Conselho Deliberativo daquele ano, ocorreu a aprovação destes normativos. Houve ainda a aprovação do Plano de Cargos, Salários e Benefícios tan-

to da equipe de gestão, quanto dos médicos vinculados à Agência, sendo esta, mais uma entrega estabelecida pelo contrato de gestão.

Dessa forma, como mostra o Gráfico 01, em 2022, 1º ano de execução do contrato de gestão, a Adaps alcançou com êxito os desafios propostos pelos 03 (três) objetivos do referido regulamento. A Nota de Alcance da Meta (NM) dos objetivos 1) Constituir e implementar o Serviço Social Autônomo Federal denominado ADAPS, garantindo sua entrada em funcionamento e 3) Monitoramento e Avaliação do PMPB, foi 10 (dez), o que representa a entrega dos resultados esperados e o alcance ou superação das metas sugeridas. E o objetivo 2) Operacionalização do Programa Médicos pelo Brasil alcançou a NM 9, o que também representa um resultado positivo e exitoso no exercício.

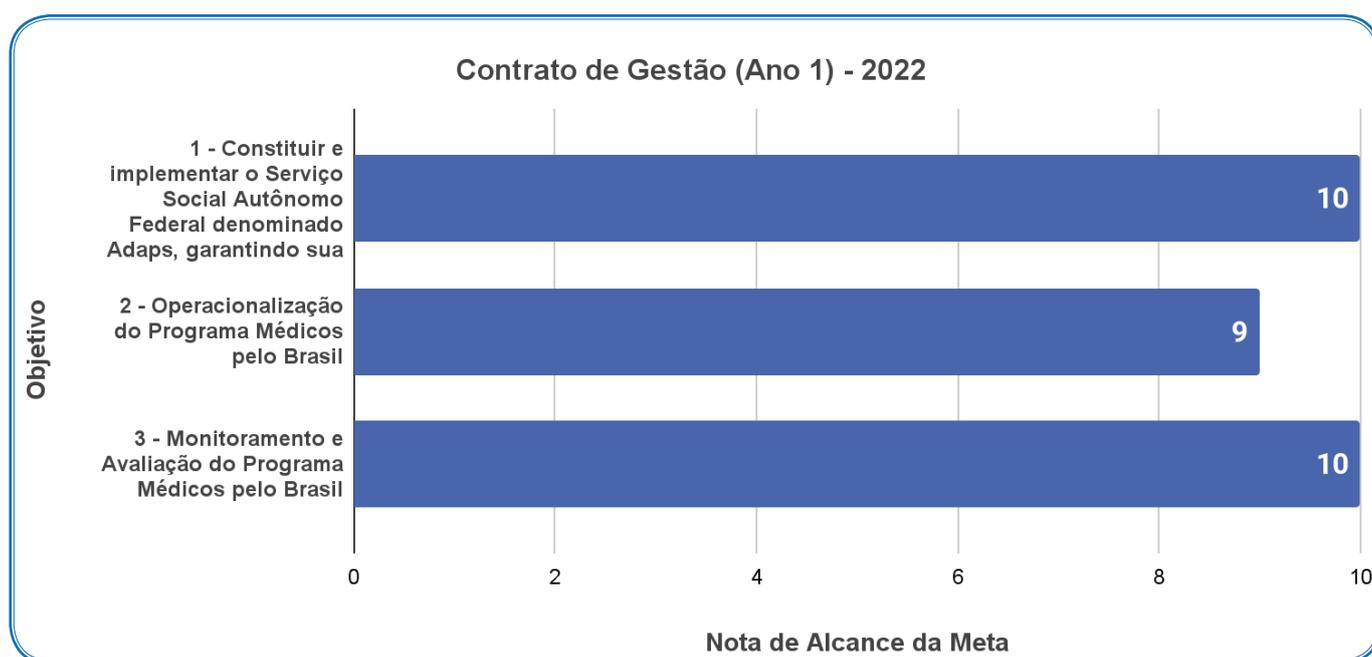


Gráfico 01. Contrato de Gestão - NM (Ano 1)
Fonte: Planejamento Organizacional, Adaps. 2022

No tocante aos resultados finalísticos da Adaps, que atualmente se configura pela execução do Programa Médicos pelo Brasil (PMpB), os resultados alcançados são motivos de orgulho para o corpo funcional da Adaps, já que todas as metas pactuadas foram alcançadas, fortalecendo assim o sentimento de pertencimento e engajamento em prol do propósito da Agência.

Finalizamos o ano com 4.855 (quatro mil, oitocentos e cinquenta e cinco) médicos tutores e bolsistas contratados, gerando uma capacidade de atendimento de mais de **16.749.750** (dezesesseis milhões setecentos e quarenta e nove setecentos e cinquenta)

de pessoas ao longo da carreira desses profissionais. Nos primeiros seis dias de 2023, alcançamos a marca de mais 5.000 (cinco mil) médicos, reflexo do esforço realizado em 2022.

As contratações dos médicos iniciaram em abril de 2022, e para alcançar a marca acima citada, ocorreram dois certames, um no final de 2021 e outro no segundo semestre do ano de 2022. O primeiro certame aprovou 8.518 médicos, sendo 7.794 para o perfil de médico bolsista e 724 para o perfil de médico tutor. No segundo certame foram aprovados 16.373 bolsistas e 1.690 tutores. A maioria desses médicos foi alocada na Região Nordeste, que historicamente,

Potencial impacto de
16.749.750 vidas





em conjunto com a Região Norte, apresenta menores condições de atratividade e retenção de médicos, em razão da conformidade territorial, das áreas de concentração de vulnerabilidade social, e ainda, da menor disponibilidade de profissionais médicos por habitante.

A taxa de ocupação acumulada do PMpB, em 2022, foi de 97% (noventa e sete por cento), com uma evasão de médicos bolsistas de 4%. Esses resultados são muito superiores às metas convencionadas para o primeiro ano, que estabelecia uma taxa de ocupação de 35%, e um percentual de evasão de até 30%.

Os resultados alcançados neste primeiro ano da Adaps foram viabilizados pela existência de corpo técnico com ampla experiência na Atenção Primária à Saúde e por processos de suporte rapidamente estabelecidos, refletidos no planejamento organizacional, acompanhados periodicamente e sempre com foco na melhoria contínua.

O presente relatório foi elaborado em conformidade com as normas e regulamentos do Tribunal de Contas da União (TCU) e, seus dados e informações são íntegros, respeitando a fidedignidade, precisão e completude.

1 - VISÃO GERAL DA ORGANIZAÇÃO



A Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde – Adaps – é um serviço social autônomo, na forma de pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos, de interesse coletivo e utilidade pública. Foi instituída por meio do Decreto nº 10.283, de 20 de março de 2020, conforme autorização da Lei nº 13.958, de 18 de dezembro de 2019.

A Lei nº 13.958/2019 também instituiu o Programa Médicos pelo Brasil (PMpB) e estabeleceu sua execução pela Adaps, com orientação técnica e supervisão do Ministério da Saúde.

O Programa tem a finalidade de incrementar o provimento médico em locais de difícil acesso ou de alta vulnerabilidade, e de fomentar a formação de médicos especialistas em medicina da família e comunidade, no âmbito da Atenção Primária à Saúde (APS) no Sistema Único de Saúde (SUS).

Os esforços da Adaps são destinados a promover, em âmbito nacional, a execução de políticas de desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - APS, em caráter complementar e colaborativo com a atuação dos entes federativos, com ênfase em:

Saúde da família;

Locais de difícil provimento de profissionais médicos ou de alta vulnerabilidade;

Valorização da presença dos médicos na APS no SUS;

Promoção da formação profissional, especialmente na área de Saúde da Família e Comunidade;

Incorporação de tecnologias assistenciais e de gestão, relacionadas com a atenção primária à saúde.

Para a realização de sua missão institucional, foi atribuída à Adaps:

Prestar serviços de APS no âmbito do SUS, em caráter complementar, à atuação dos entes federativos, especialmente nos locais de difícil provimento ou de alta vulnerabilidade;

Desenvolver atividades de ensino, pesquisa e extensão mediante a integração entre o ensino e o serviço;

Executar o PMpB, em colaboração e articulação com o Ministério da Saúde e em consonância com o Plano Nacional de Saúde;

Promover programas e ações de caráter continuado para a qualificação profissional na APS;

Articular-se com órgãos e entidades públicas e privadas para o cumprimento de seus objetivos;

Promover o desenvolvimento e a incorporação de tecnologias assistenciais e de gestão relacionadas com a APS.

Para alcançar os seus objetivos e metas, de maneira ágil e tempestiva, a Adaps já nasce como uma instituição digital. Nos valores declarados em sua estratégia constam a agilidade e a inovação, transformando a tecnologia numa importante aliada aos processos operacionais e de gestão da Agência.

Quadro 01: Identificação da Unidade Jurisdicionada

Poder e Órgão de Vinculação
Poder: Poder Executivo Órgão de Vinculação: Ministério da Saúde
Identificação da Unidade Jurisdicionada (UJ):
Natureza jurídica: Serviço Social Autônomo CNPJ: 37.318.510/0001-11 Principal atividade: Atividades de associações de defesa de direitos sociais Código CNAE: 94.30-8-00
Contatos
Telefone/fax: (61) 3686 - 5550 Endereço postal: Setor Bancário Sul, Quadra 2, Bloco J, Lote 10, 7º Andar, Asa Sul, Brasília - DF, CEP: 70.070-120. Dias e horários de atendimento: segunda a sexta das 08h às 18h Endereço eletrônico: faleconosco@adapsbrasil.com.br Página na internet: https://www.adapsbrasil.com.br/

1.1 - Principais normas direcionadoras de atuação

As normas de institucionalização da ADAPS têm em vista a melhoria das entregas direcionadas pelo Contrato de Gestão, proporcionando uma gestão ética e transparente. Todas as informações referentes à Adaps, são publicadas no site da Agência para o público interno e externo, sendo acessado através de <https://www.adapsbrasil.com.br/>.

O permanente monitoramento do conjunto de objetivos e regras estabelecidas pelo Contrato de Gestão entre a agência e o Ministério da Saúde, é feito baseado nas normas aplicáveis à agência. É certo afirmar que a Adaps está em constante atualização dos seus normativos, garantindo uma gestão eficiente.

Quadro 02: Atos Normativos da Adaps

Normas da UI:	
Norma	Endereço para acesso
Lei nº 13.958/2019 , de 18 de dezembro de 2019 instituiu o Programa Médicos pelo Brasil (PMpB) e estabeleceu sua execução pela Adaps, com orientação técnica e supervisão do Ministério da Saúde.	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13958.htm
Decreto nº 10.283/2020 , de 20 de março de 2020, Institui o Serviço Social Autônomo denominado Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - Adaps.	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-022/2020/decreto/D10283.htm
Resolução nº 01 , de 15 de outubro de 2021, que dispõe sobre o Estatuto da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - Adaps.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Resolução nº 02 , de 15 de outubro de 2021, dispõe sobre a Estrutura de Cargos em Comissão e Funções de Confiança da Adaps e a respectiva remuneração.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Resolução nº 03 , de 15 de outubro de 2021, dispõe sobre o Manual do regulamento das licitações, compras e contratações da Agência de Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - Adaps, no âmbito de sua atuação, para o bom andamento de suas atividades.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Resolução nº 04 , de 15 de outubro de 2021, aprova o Regimento Interno da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - Adaps.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Resolução nº 05 , de 15 de outubro de 2021, dispõe sobre o Contrato de Gestão para o desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Resolução nº 06 , de 20 de dezembro de 2021, Dispõe sobre a Estrutura de Plano de Cargos, Salários e Benefícios para os profissionais médicos de família e comunidade e tutores médicos da atenção primária participantes do Programa Médicos pelo Brasil.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/

Resolução nº 01 , de 30 de março de 2022, Aprova o Regulamento de Integridade, de Auditoria Interna e de denúncia de irregularidades da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde – Adaps.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos
Resolução nº 02 , de 30 de março de 2022, Aprova o Código de Ética e Conduta da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde – Adaps.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Portaria nº 04 , de 21 de junho de 2022 – Regulamento do Estágio de Experiência Remunerado do Programa Médicos pelo Brasil.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
RETIFICAÇÃO nos Anexos I, II, III e IV da Resolução nº 06, de 20 de dezembro de 2021.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Portaria nº 06 , de 20 de Julho de 2022 – Estabelece normas de substituição para os cargos em comissão e funções de confiança da Adaps.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Portaria nº 08 , de 26 de Julho de 2022 – Autoriza a institucionalização do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Portaria Adaps nº 09 , de 01 de agosto de 2022 – Institui os parâmetros para concessão de subsídio para hospedagem e traslados de médico bolsista para realização de tutoria clínica.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Portaria Adaps nº 10 , de 02 de agosto de 2022 – Aprova o regulamento de convênios da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Portaria nº 11 , de 19 de agosto de 2022– Institui o Plano de Cargos, Salários e Benefícios para os cargos de Tutor Médico e Médico de Família e Comunidade da carreira de Médicos da Adaps.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
Portaria nº 12 , de 19 de agosto de 2022 Disciplina as regras de remanejamento do médico no âmbito do PMpB.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/
RETIFICAÇÃO – No Anexo IV da Resolução nº 6, de 20 de dezembro de 2021, publicada no Diário Oficial da União nº 239, de 21 de dezembro de 2021, Seção 1, página 759 e 760 e da Retificação publicada em 20 de janeiro de 2022 no Diário Oficial da União, 14, Seção 1, Página 64.	https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/

<p>Portaria nº 18, de 06 de outubro de 2022 – Institui o processo eletrônico como forma oficial para a formalização dos processos administrativos da Adaps.</p>	<p>https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/</p>
<p>Portaria nº 06, de 20 de Julho de 2022 – Estabelece normas de substituição para os cargos em comissão e funções de confiança da Adaps.</p>	<p>https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/</p>
<p>Portaria nº 08, de 26 de Julho de 2022 – Autoriza a institucionalização do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde.</p>	<p>https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/</p>
<p>Portaria Adaps nº 09, de 01 de agosto de 2022 – Institui os parâmetros para concessão de subsídio para hospedagem e traslados de médico bolsista para realização de tutoria clínica.</p>	<p>https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/</p>
<p>Portaria Adaps nº 10, de 02 de agosto de 2022 – Aprova o regulamento de convênios da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde.</p>	<p>https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/</p>
<p>Portaria nº 11, de 19 de agosto de 2022- Institui o Plano de Cargos, Salários e Benefícios para os cargos de Tutor Médico e Médico de Família e Comunidade da carreira de Médicos da Adaps.</p>	<p>https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/</p>
<p>Portaria nº 12, de 19 de agosto de 2022 Disciplina as regras de remanejamento do médico no âmbito do PMpB.</p>	<p>https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/</p>
<p>RETIFICAÇÃO – No Anexo IV da Resolução nº 6, de 20 de dezembro de 2021, publicada no Diário Oficial da União nº 239, de 21 de dezembro de 2021, Seção 1, página 759 e 760 e da Retificação publicada em 20 de janeiro de 2022 no Diário Oficial da União, 14, Seção 1, Página 64.</p>	<p>https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/</p>
<p>Portaria nº 18, de 06 de outubro de 2022 – Institui o processo eletrônico como forma oficial para a formalização dos processos administrativos da Adaps.</p>	<p>https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/</p>
<p>Portaria nº 14, de 19 de fevereiro de 2023 – Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Salários da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde – Adaps.</p>	<p>https://www.Adapsbrasil.com.br/legislacao-e-normativos/</p>

1.2 - Estrutura Organizacional

O modelo de governança da Adaps, em seu nível mais alto de decisão, é composto por duas estruturas complementares, que atuam de forma sinérgica - o Conselho Deliberativo da Adaps (CDA) e a Diretoria Executiva (DIREX).

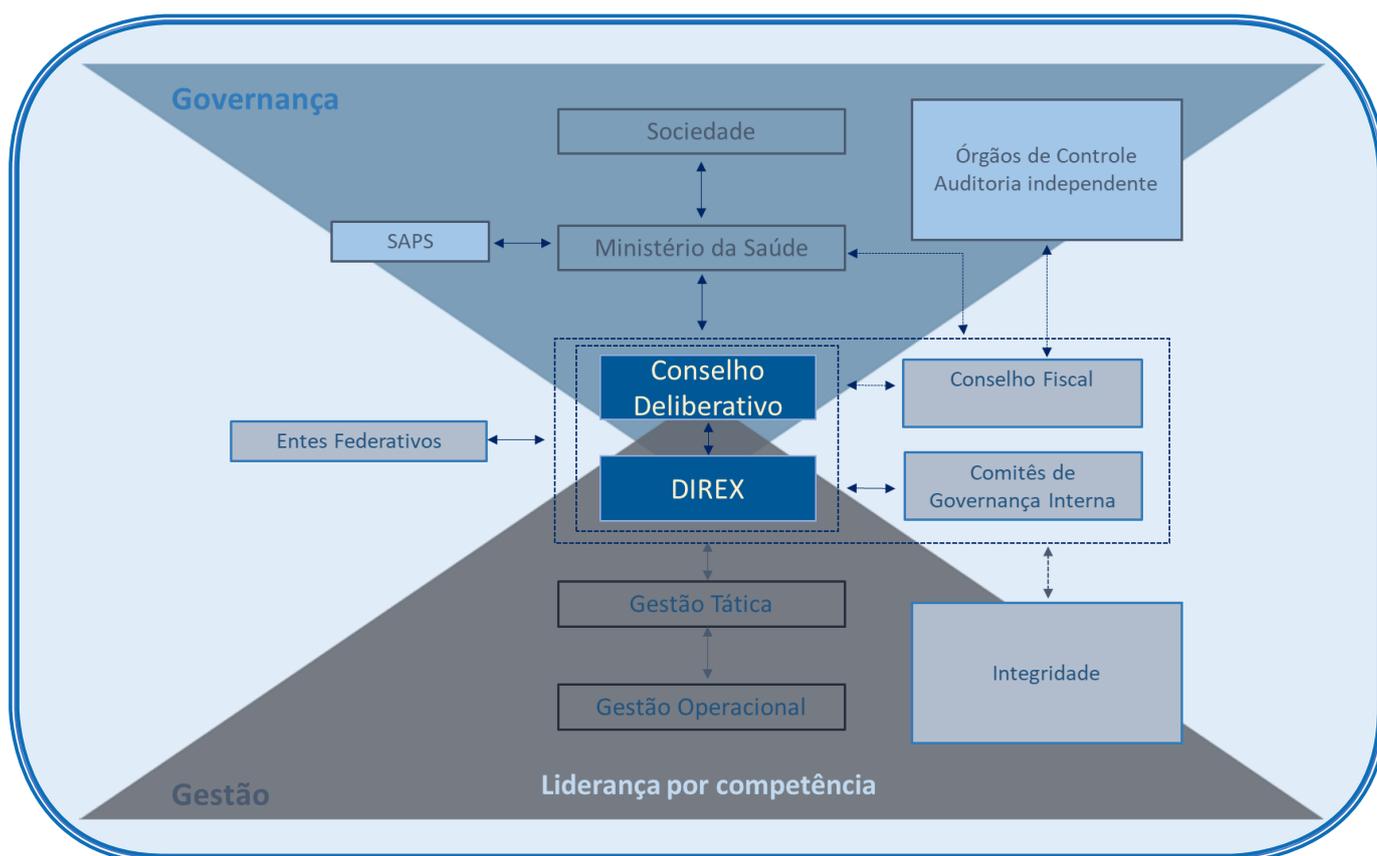


Figura 02. Modelo de Governança da Adaps
Fonte: Planejamento Organizacional, Adaps.2022

O Regimento Interno da Adaps, em seu Art. 5º, estabelece a estrutura de governança, na qual o Conselho Deliberativo é o órgão de deliberação superior, com base nos termos do art. 4º do Decreto nº 10.283 de 2020, consoante o art. 10 da Lei nº 13.958 de 18 de dezembro de 2019, e possui a seguinte composição:

I - 6 (seis) representantes do Ministério da Saúde (MS);

II - 1 (um) representante do Conselho Nacional de Secretários de Saúde (CONASS);

III - 1 (um) representante do Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (CONASEMS);

IV - 1 (um) representante da Asso-

ciação Médica Brasileira (AMB);

V - 1 (um) representante do Conselho Federal de Medicina (CFM);

VI - 1 (um) representante da Federação Nacional dos Médicos (FENAM); e

VII - 1 (um) representante do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

O Conselho Deliberativo conta com 11 (onze) conselheiros titulares e 11 (onze) conselheiros suplentes. Das instituições constituintes do CDA, apenas o Conselho Nacional de Saúde não ocupou o assento. Em 2022, o perfil dos seus representantes foi majoritariamente técnico, sendo: 11 médicos, 2 enfermeiras, 4 advogados, 1 farmacêutico, 1 contabilista, 2 dentistas, e 1 engenheira florestal.

Já a DIREX é responsável pela gestão administrativa, técnica e financeira da Adaps, com base nos termos do art. 6º do Decreto nº 10.283 de 2020, consoante o art. 11 da Lei nº 13.958 de 18 de dezembro de 2019. A DIREX é constituída por três diretorias: Diretoria Presidência, Diretoria de Gestão Administrativa e Diretoria Técnica.

Os membros da DIREX são eleitos pelo Conselho Deliberativo, por meio de maioria absoluta. Atualmente, essa instância de governança da Adaps é composta por três servidores de carreira do Ministério da Saúde, cada um com experiência superior a 10 (dez) anos no Sistema Único de Saúde (SUS).

A atuação desses 02 (dois) órgãos

(CDA e DIREX) deve ocorrer de forma sinérgica e complementar, ficando sob a responsabilidade da DIREX municiar o CDA com informações parciais e integrais sobre o alcance das metas do contrato de gestão, do planejamento organizacional e outras pautas demandadas pelo Conselho.

A governança ainda conta com um Conselho Fiscal da Adaps (CFA), ao qual compete assessorar o CDA no que diz respeito à fiscalização da gestão contábil, patrimonial e financeira da Adaps. Esse Conselho também atua com base nos termos do art. 8º do Decreto nº 10.283 de 2020, consoante o art. 12 da Lei nº 13.958 de 18 de dezembro de 2019, e é formado por:

I - 2 (dois) representantes indicados pelo Ministro de Estado da Saúde;

II - 1 (um) representante indicado, em conjunto pelo CONASS, CONASEMS, AMB, CFM, FENAM e CNS;

O CFA é composto por 03 (três) conselheiros titulares e 03 (três) conselheiros suplentes. As reuniões ordinárias deste conselho ocorrem trimestralmente. A pauta dessas sessões contempla exame das contas, balancetes e demonstrativos. Podem ocorrer também reuniões extraordinárias, quando convocadas pelo Presidente ou requeridas pela maioria dos seus membros.

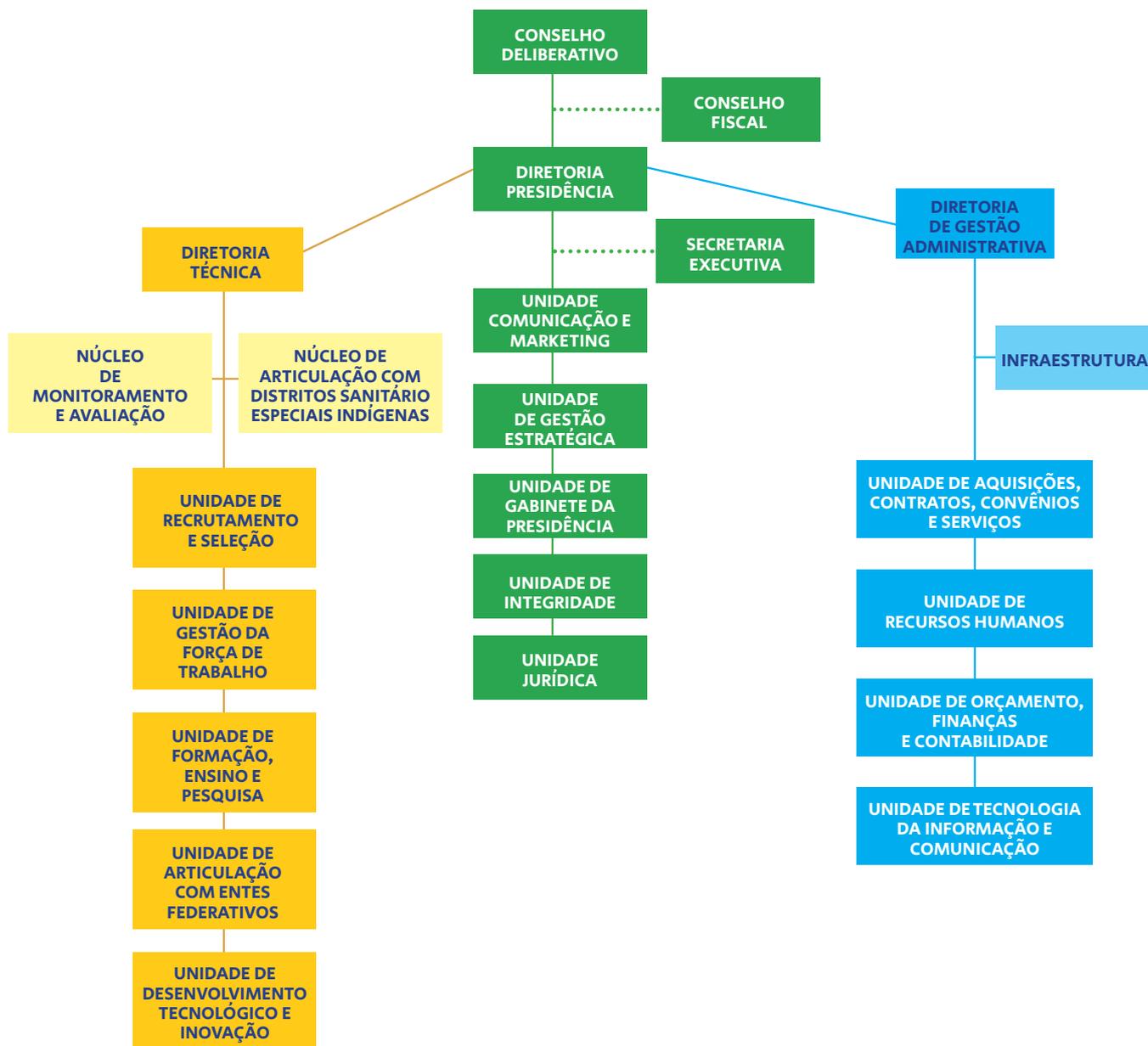


Figura 03. Organograma da Adaps
 Fonte: Planejamento Organizacional, Adaps.2022

As Unidades Organizacionais da Adaps são compostas por 14 (quatorze) gerências, distribuídas entre as três diretorias que compõem a DIREX. Além das gerências, há também 02 (dois) núcleos estratégicos ligados à Diretoria Técnica. A liderança de infraestrutura, por seu caráter transversal, está diretamente subordinada à Dire-

toria de Gestão Administrativa.

A estrutura organizacional da Adaps foi concebida sob a égide da eficiência, por isso, o time de gestão é enxuto. A cultura da inovação e do digital, que sedimentam a atuação da Adaps, orientam a um crescimento exponencial, com valor agregado cada vez mais percebido pelos stakeholders.

1.3 - Processo de construção do Relatório de Gestão 2022

Com o objetivo de divulgar informações concisas, relevantes e estratégicas, este relatório foi desenvolvido em conformidade com a Instrução Normativa n.º 84, de 22 de abril de 2020 e a Decisão Normativa n.º 198, de 23 de março de 2022, ambos regulamentos do Tribunal de Contas da União (TCU), assim como a Resolução n.º 05, de 15 de outubro de 2021, que dispõe sobre o Contrato de Gestão para o desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde e a Resolução n.º 4, de 15 de outubro de 2021, que aprova o regimento interno da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - Adaps.

Regimentalmente, a elaboração do Relatório de Gestão é coordenada pela Unidade de Gestão Estratégica (UGE) com a colaboração das demais unidades organizacionais e núcleos da Agência, validado pela Diretoria Executiva (DIREX) e aprovado pelo Conselho Deliberativo.

Inicialmente, a UGE faz a análise das normas e regulamentos (internos e externos) relacionados ao tema e, elabora uma proposta de sumário e cronograma que são validados pela DIREX. Em seguida, de maneira simultânea, é feito o mapeamento dos dados e informações necessárias e,

enviada uma solicitação de atendimento às áreas responsáveis. Adicionalmente, é feito o benchmarking com outras agências para observar e analisar as melhores práticas utilizadas, a fim de ajustá-las e adequá-las, no que couber, ao modelo de negócio da Adaps.

A exposição dos temas e informações do Relatório de Gestão 2022 da Adaps está alinhada aos objetivos estratégicos descritos no Planejamento Organizacional 2022.



Figura 04. Direcionadores estratégicos
Fonte: Planejamento Organizacional, Adaps.2022

1.4 - Propósito, Missão, Visão e Valores

Composto pelo Propósito, Missão, Visão e Valores, os direcionadores estratégicos da Adaps promovem o alinhamento e a tomada de decisão estratégica. O Propósito representa a razão de ser/existir da organização Já a Missão diz o que a instituição faz e para quem faz. A visão representa

onde se deseja chegar. E os Valores expressam um conjunto de princípios e crenças fundamentais da organização.

Tais elementos foram definidos com base na legislação que instituiu a Adaps, nas Resoluções de N° 01, 04 e 05 publicadas no Diário Oficial da União, de 15 de outubro de 2021, no planejamento estratégico do Ministério da Saúde e em estudos técnicos sobre APS.

1.5 - Cadeia de Valor

Cadeia de Valor é um método de organizar e gerenciar os processos e por meio das conexões entre eles gerar valor para o cliente. A Cadeia de Valor da Adaps organiza os macroprocessos em 03 (três) níveis: suporte, finalístico e estratégico. Os macroprocessos de suporte são aqueles que geram, indiretamente, valor para o cliente, uma

vez que dão suporte aos macroprocessos finalísticos. Já os macroprocessos estratégicos são aqueles que definem estratégias, políticas, processos e métricas que influenciam diretamente na concepção da cultura organizacional. E os macroprocessos finalísticos são aqueles que geram, diretamente, valor para o cliente, por meio da entrega de produtos ou serviços, também são chamados de core.



Figura 05. Cadeia de valor
Fonte: Planejamento Organizacional, Adaps.2022

1.6 - Modelo de Negócio

Modelo de negócio representa a entrega de valor para os stakeholders, sendo atualizado a cada nova mudança no contexto, interna ou externa, para adequar-se ao novo contexto de atuação.

Tais atualizações podem se enquadrar como inovação organizacional, que de acordo com o Manual de Oslo representa a introdução de um novo

método nas práticas de negócio da instituição, na organização do trabalho ou em suas relações externas.

Em 2022, com a contratação de profissionais amplamente qualificados em suas áreas de competência, deu-se início ao mapeamento de processos, com vistas ao constante aprimoramento dos processos da Adaps, com foco na melhoria contínua, impactando positivamente na evolução do modelo de negócio.



Figura 06. Modelo de Negócio

Fonte: Planejamento Organizacional, Adaps.2022

1.7 - Programa Médicos pelo Brasil

O provimento médico para a Atenção Primária à Saúde (APS) no Brasil é um desafio histórico associado às dificuldades no acesso aos serviços de saúde, e aos fracos resultados de saúde observados no país. Não obstante diversas iniciativas de provimento médico para a APS tenham contribuído para o aumento da cobertura de serviços médicos na APS, a melhor distribuição de médicos por todo país ainda é um enfrentamento a ser feito. Dados oriundos da demografia médica do Brasil apontam que a escassez de profissionais médicos acentua-se consideravelmente nas áreas mais remotas e vulneráveis do país, sendo um desafio reequilibrar a relação entre oferta e demanda, quando é observada a distribuição de médicos por mil habitantes entre as regiões do país (Regiões Norte e Nordeste têm menos da metade da oferta médica da Região Sudeste), e ainda mais aguda, entre áreas de interiores e centros urbanos.

Enquanto recurso humano essencial para a oferta de cuidados na APS, e diante do quadro de escassez e/ou concentração da oferta de cuidados médicos, ao longo dos anos, a disputa por profissionais entre os gestores de saúde tornou-se cada vez mais acirrada, gerando quadro de alta rotatividade, alta incidência de vínculos

precários (em 2019, 60% dos médicos tinham vínculos precários), e demandou, ao longo do tempo, a proposição e implantação de intervenções de diferentes proporções pela União. Além do acesso à oferta médica e contenção dos efeitos perversos gerados pela disputa pelos profissionais médicos entre as diferentes unidades da federação, impõe-se como desafio cada vez maior a qualidade do cuidado associado ao desenvolvimento de competências de padrão-ouro para a APS, e por conseguinte, para a melhoria do manejo das condições crônicas, da promoção de saúde e da resolutividade da APS.

Como parte das intervenções federais, e a partir do repertório de lições aprendidas com outras iniciativas e programas, o Médicos pelo Brasil, criado pela Lei 13.958 de 18 de dezembro de 2019, surge na cena como estratégia de provimento médico permanente da APS, a fim de regular a relação entre oferta e demanda médica sobre as áreas mais afetadas, de atuar sobre os fatores promotores e detratores da atração e retenção médica, e sobre a qualidade dos cuidados médicos ofertados.

Tais premissas refletem-se nas principais diretrizes e objetivos do Médicos pelo Brasil, entre os quais destacam-se:

a) maior equidade na definição das vagas, a partir da revisão dos critérios

de elegibilidade e dimensionamento do provimento médico federal para a APS pautada nos fatores territoriais e socioeconômicos dificultadores do provimento médico (distância de grandes centros, adensamento populacional, beneficiários do Bolsa Família, do Benefício de Prestação Continuada e de benefício previdenciário de até 2 salários mínimos);

b) formulação e implantação da 1ª carreira médica nacional para a APS;

c) formação de médicos de família e comunidade;

d) valorização e remuneração dos profissionais por competências e performance na APS.

As iniciativas e resultados obtidos no 1º ano de implantação da Adaps e de execução das premissas do Médicos pelo Brasil, revelam os imediatos efeitos positivos dessa estratégia de Provimento Médico Permanente. Já no ano de 2022, foram 17 milhões de pessoas assistidas por 5.000 mil equipes de saúde da família de todo o país (10% do total) compostas por médicos vinculados ao Programa Médicos pelo Brasil, e, portanto, beneficiárias não só do acesso, como do cuidado de excelência ofertado por esses profissionais.

A execução do Médicos pelo Brasil é realizada pela Adaps, e é por meio dela que premissas da estratégia federal, tais como, o efetivo e célere provimento das vagas definidas na política

pública, a valorização de competências médicas para a APS a partir da realização de seleção isonômica e por mérito, a formação de médicos de família e comunidade, e a formulação e implantação da 1ª carreira médica nacional, são cotidianamente reafirmadas, gerando alguns dos resultados já auferidos.

O Programa Médicos pelo Brasil buscou ser mais equânime na distribuição de vagas, e pautou-se em fatores que possuem maior influência na dificuldade de atração e retenção de médicos na APS. O cenário resultou na definição de elegibilidade e teto de vagas publicada na Portaria GM nº 3352, de 2 de dezembro de 2021. O resultado foi a definição de 21.527 vagas previstas para o Programa, contemplando 5.199 Municípios e 34 Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEIs), beneficiando as Regiões Norte e Nordeste com 55% das vagas, e deslocando cerca de 4.000 vagas para regiões de difícil provimento.

1.8 - Contrato de Gestão

O contrato de gestão firmado entre a Adaps e o Ministério da Saúde para executar o Programa Médicos pelo Brasil tem como ciclo de vigência 2021-2024, autorizado a partir da Resolução nº 5, de outubro de 2021.

A Adaps tem como finalidade promover, em âmbito nacional, a execução de políticas de desenvolvimento da APS em caráter complementar e colaborativo com a atuação dos en-

tes federativos, de acordo com as competências previstas na Lei nº 13.958, de 2019, inclusive a execução do Programa Médicos pelo Brasil, sob a orientação técnica e a supervisão do Ministério da Saúde.

As metas previstas no Contrato de Gestão foram agrupadas em 03 (três) grandes objetivos, desdobrados em metas menores, estando dispostas abaixo aquelas do 1º ano de institucionalização do Contrato de Gestão, período de referência deste relatório.

Quadro 03: Desdobramento do Contrato de Gestão - Ano 1.

Objetivo (Meta)	Desdobramento do Contrato de Gestão	1º Ano
Constituir e implementar o Serviço Social Autônomo Federal denominado ADAPS, garantindo sua entrada em funcionamento.	a) Estabelecer sede física, com o conjunto de bens móveis e materiais de consumo para abrigar a gestão da ADAPS;	Efetivar 1º ano
	b) Recrutar, selecionar e contratar colaboradores para a composição da equipe de gestão da ADAPS;	Contratar 80% das vagas ofertadas
	c) Disponibilizar sistemas administrativos para gestão documental e para gestão de pessoas;	Efetivar 1º ano
	d) Desenvolver e aprovar estrutura organizacional e regimento interno;	Efetivar 1º ano
	e) Desenvolver e aprovar regulamento de compras e licitações;	Efetivar 1º ano
	f) Desenvolver e aprovar regulamento de integridade, auditoria e denúncia de irregularidades;	Efetivar 1º ano
	g) Desenvolver e aprovar código de ética e conduta;	Efetivar 1º ano
	h) Desenvolver e aprovar plano de Cargos, salários e benefícios;	Efetivar 1º ano
	i) Realizar processo seletivo para médicos do PMPB considerando as quantidades indicadas;	5.000 médicos bolsistas
Operacionalização do Programa Médicos pelo Brasil	j) Realizar processo seletivo com vistas à contratação de Tutores-médicos para atuação junto aos médicos-bolsistas da etapa formativa remunerada;	Porcentagem a ser definida após edital 24º tutores
	k) Disponibilizar tutores médicos para os médicos Bolsistas na etapa de seleção do curso formativo;	100%
	l) Percentual de equipes da APS com médicos contratados pela Adaps;	10%
Monitoramento e Avaliação do PMPB	m) Taxa de Ocupação do Programa Médicos pelo Brasil;	35%
	n) Tempo médio de permanência de médicos no Programa Médicos pelo Brasil (em meses);	10 meses
	o) Percentual de evasão dos profissionais médicos no estágio experimental remunerado.	30%



Diante do exposto, observa-se que a Adaps apresenta uma capacidade de continuidade em exercícios futuros, operacionalmente, por meio do contrato de gestão, cuja vigência estabelecida para o primeiro ciclo, estende-se até o ano de 2024. Da mesma forma, a aptidão também pode ser constatada, por meio dos resultados apresentados no Capítulo 4 - Visão Financeira e Contábil, que representa um resultado superavitário para o exercício, objeto de estudo e análise

deste relatório.

Ademais, diante dos resultados apresentados no Capítulo 3 - Governança, Estratégia e Desempenho, a Agência alcançou de forma satisfatória a maioria dos desafios que foram propostos para 2022, mesmo vivenciando uma fase pré-operacional, na qual várias iniciativas estavam sendo realizadas ao mesmo tempo. Desafios estes, propostos para os 03 (três) níveis de atuação: estratégico, tático e operacional.

2 - RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

A Gestão de Riscos na Adaps tem o intuito de enfrentar as influências de fatores que possam afetar os seus objetivos, o qual torna incerto o resultado. Gerenciar esses riscos é, portanto, fundamental para agir preventivamente sobre as ameaças, realizar melhorias contínuas com base nas oportunidades e em seus processos organizacionais.

Nesse sentido, em 2022 a Adaps certificou 40 (quarenta) colaboradores na ABNT NBR ISO 31000:2018 que trata da Norma Brasileira de Diretrizes sobre Gestão de Riscos, que tem como objetivo instrumentalizar qualquer pessoa da organização a criar e proteger valores por meio do gerenciamento de riscos, tomada de decisões, estabelecendo e alcançando os objetivos estratégicos através da melhoria contínua na organização.

Os riscos são ameaças e oportunidades que podem ser mensuradas e geradas de várias formas. Desse modo, a ISO 31000 traz 8 princípios para a criação e proteção de valor das organizações de forma integrada, estruturada e abrangente, personalizada, inclusiva, dinâmica, prestando a melhor informação disponível, observando os fatores humanos e culturais e a melhoria contínua.

Os 8 (oito) princípios supracitados facultam orientar a estrutura e os processos de gestão de riscos, para que sejam eficazes e eficientes, e assim, subsidiar a alta gestão e as partes interessadas para gerenciar os efeitos das incertezas, com foco nos objetivos da organização. Vale salientar que a Adaps pode sofrer influências de fatores externos e internos que tornam incerto se e quando atingirão seus objetivos.

Nessa perspectiva foi elaborada a Política de Gestão de Riscos que estabelece as diretrizes e orientações para a gestão integrada dos riscos aos quais a Adaps está exposta, definindo assim, os princípios, papéis e responsabilidades relativos às práticas da gestão de riscos, apoiando os processos de tomada de decisão e fornecendo conhecimentos significativos, levando em conta o equilíbrio entre



Figura 07. Adaptado do Modelo de Três Linhas (adaptado do IIA)
Fonte: Unidade de Gestão Estratégica. Adaps, 2022

risco e desempenho institucional.

Nesse contexto, a Instância Executiva da Governança da Gestão de Riscos (Sala de Situação), é responsável por proteger a Adaps, nas ações propostas referentes aos objetivos e metas estratégicas, e àqueles riscos que ameaçam e/ou fragilizam a imagem e

a estrutura da instituição. O Gabinete da Presidência é a área responsável pela realização dessas ações, que ocorrem na fase de tratamento e monitoramento dos riscos. Dessa forma, novos riscos podem ser inseridos a qualquer tempo na sala de situação.

2.1 - Principais riscos identificados e ações de mitigação

A gestão de riscos na Adaps ainda encontra-se em fase de implementa-

ção, a etapa atual é a de elaboração do mapa de riscos, que envolve todas as diretorias e suas unidades e núcleos vinculados. O modelo de gestão de riscos escolhido pela Adaps foi a ISO 31.000, que estabelece o macroprocesso representado na figura 07.



Figura 08. Processo de Gestão de Riscos (adaptado da ISO 31000)
Fonte: Unidade de Gestão Estratégica. Adaps, 2022

A elaboração do mapa de riscos proporcionará conhecer os riscos aos quais a Agência está exposta, com isso, será possível priorizar e definir aqueles mais críticos, com base na probabilidade de sua ocorrência e no impacto que pode gerar para a Adaps.

O próximo passo será a elaboração do plano de tratamento dos riscos, que deve ser validado pela instância

de governança e sua execução será acompanhada por meio das Reuniões de Análise Estratégica (RAE).

Importante salientar que conforme o nível de exposição causado pelo risco, o fórum onde ele deve ser comunicado e monitorado será modificado:

1 - Nível severo - DIREX, UGE, TIC, Integridade e Sala de Situação;

2 - Nível alto - DIREX, Unidades

que compõem a 2ª linha e Sala de Situação;

3 – Nível Moderado – Responsáveis pelas Unidades e Núcleos;

4 – Nível Baixo – Responsáveis pelas Unidades e Núcleos.

Diante do exposto, apenas após a entrega do mapa de riscos e respectivamente do plano de tratamento de riscos, será possível definir quais são os principais e as ações de tratamento para cada um.

2.1.1 - Desafios e Ações Futuras

A governança da Adaps possui um desafio de determinar quantos riscos aceitar na busca do melhor valor para os cidadãos e/ou partes interessadas, equilibrando riscos e benefícios. Para tanto, a gestão de riscos é um processo fundamental e estratégico para instrumentalizar essas tomadas de decisões, contribuindo para o aumento da confiança dos cidadãos e/ou partes interessadas, atingimento das metas, prevenindo perdas e auxiliando na gestão de incidentes, bem como, atendendo requisitos legais e o contrato de gestão.

Neste momento do processo da gestão de riscos na Adaps, nos é sinalizado como possíveis desafios e oportunidades os seguintes pontos a serem observados e considerados como rele-

vantes para o atingimento dos resultados do Planejamento Organizacional:

- Aumentar a probabilidade de atingir os objetivos;
- Manter e encorajar a gestão proativa;
- Estar atento à necessidade de identificar e tratar os riscos por toda a organização;
- Melhorar a identificação de oportunidades e ameaças;
- Aprimorar e potencializar o reporte das informações financeiras e a governança;
- Amadurecer e ampliar a base confiável para a tomada de decisão e o planejamento;
- Aprimorar os controles, a eficiência operacional e a aprendizagem;
- Aumentar a resiliência da organização.
- Lideranças comprometidas com a gestão de riscos como uso de ferramenta estratégica;
- Alinhar a gestão de riscos em processos com as diretrizes da gestão da qualidade a ser implementada com foco na certificação da ISO 9001.

Com esse intuito, a gestão de riscos na Adaps segue em processo de implementação para alcance de seus objetivos.

2.2 - Principais oportunidades identificadas

A aplicação da Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (SWOT), ferramenta de planejamento utilizada para análise de ambiente (interno e externo), contou com a colaboração do corpo estratégico, técnico e administrativo da Adaps que, além de analisar o contexto de atuação da Agência, também apresentou como resultado novas oportunidades que, futuramente, poderão contribuir no alcance dos objetivos finalísticos e entregas dos resultados da Agência, são elas:

1) Valorização da Atenção Primária à Saúde.

Intrinsecamente, a Adaps promove a valorização da atenção primária à saúde por meio do curso de formação de médicos especialistas em medicina da família e comunidade e, por meio da promoção de carreira para os médicos do Programa Médicos pelo Brasil;

2) Provimento de médicos especialistas em Medicina da Família e Comunidade.

Tem como objetivo aumentar o número de médicos especialistas em Medicina da Família e Comunidade e como finalidade aumentar o provimento médico em áreas de difícil provimento e acesso. O público-alvo são os profissionais médicos que desejam obter a especialização e, futuramente, participar do Programa Médicos pelo Brasil;

3) Eficiência na utilização do recurso público.

A estrutura organizacional da Adaps caracteriza-se como enxuta, apresentando um conceito de gestão ágil e inovador, ou seja, totalmente voltada à gestão de resultados;

4) Fomento para novas políticas públicas.

Hoje, a Adaps executa somente o Programa Médicos pelo Brasil, cujo objetivo é ampliar o acesso à APS a partir do provimento de médicos especialistas em medicina da família e comunidade. Porém, há a oportunidade de atuar em outras frentes de formação e provimento para os demais profissionais que fazem parte da Equipe de Saúde da Família (ESF).

Quadro 04: Análise das oportunidades identificadas.

OPORTUNIDADE	PROBABILIDADE	ANÁLISE
Valorização da Atenção Primária à Saúde	ALTA	Considera-se uma ALTA oportunidade tendo em vista à contratação de médicos do Programa Médicos pelo Brasil, o Plano de Cargos e Salários estabelecido para a carreira médica do Programa e a qualidade do curso de Especialização em Medicina da Família e Comunidade do Programa.
Provimento de médicos especialistas em Medicina da Família e Comunidade		De igual forma, caracteriza-se como uma ALTA oportunidade, tendo em vista a contratação de médicos do Programa Médicos pelo Brasil e o curso de Especialização em Medicina da Família e Comunidade.
Eficiência na utilização do recurso público		Oportunidade classificada como ALTA diante das estratégias realizadas e resultados alcançados, como por exemplo: a oportunidade de aplicação dos recursos financeiros e a capacidade de sobrevivência, ainda que por um curto período, da Adaps com os rendimentos oriundos destas aplicações.
Fomento para novas políticas públicas	MÉDIA	Classifica-se como MÉDIA oportunidade pois a Adaps poderá executar novas políticas públicas.

Fonte: Matriz SWOT. Adaps, 2022.

2.3 - Supervisão, Controle e Correição

De acordo com o Decreto n.º 10.283, de 20 de março de 2020, a supervisão das atividades da Adaps é realizada pela Comissão de Acompanhamento e Avaliação (CAA).

As ações de controle interno são estabelecidas pelo Regulamento de Integridade, Auditoria Interna e Denúncia de Irregularidades, aprovado pela Resolução n.º 01, de 30 de março de 2022. E pelas ações de auditoria interna do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna - PAINT.

Já as ações de controle externo, conforme Resolução n.º 05, de 15 de outubro de 2021 é exercida pelo Tribunal de Contas da União (TCU) e a função de correicional, conforme estabelece o Regulamento de Integridade da Adaps, Resolução n.º 01, de 20 de março de 2022, é exercida pelo Setor de Prevenção e Disciplina vinculado à Unidade de Integridade.

2.3.1 - Supervisão

De acordo com a Resolução n.º 5, de 15 de outubro de 2021, que dispõe sobre o Contrato de Gestão para o desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde (APS), o Ministério da Saúde por meio da Comissão de Avaliação e Acompanhamento acompanha, avalia e supervisiona as atividades da Adaps por meio da apreciação dos seguintes relatórios:

- Relatório Semestral de desempenho do contrato de gestão;
- Relatório Circunstanciado sobre a execução do contrato de gestão, com a prestação de contas dos recursos públicos aplicados, a avaliação geral do contrato e as análises gerenciais pertinentes e;
- Relatório Anual Circunstanciado de suas atividades, o qual deverá conter: sumário executivo, programa de trabalho, cronograma de execução, avaliação de desempenho dos médicos, e plano de gestão integrante da prestação de contas da Adaps. Além disso, mensalmente, é disponibilizado para o Conselho Deliberativo um Boletim que apresenta a evolução dos resultados dos objetivos e metas do contrato de gestão, do planejamento organizacional e demais dados e informações relevantes da Adaps.



Assim como, também é disponibilizado o Boletim do Programa Médicos pelo Brasil para a Secretaria da Atenção Primária à Saúde (SAPS) e Secretaria Executiva (SE) do Ministério da Saúde mostrando a taxa de ocupação de médicos bolsistas por região, unidade federativa e tipologia de municípios, de acordo com a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

2.3.2 - Controle Interno

Quanto às ações de Controle Interno, no Programa de Trabalho do Contrato de Gestão foi prevista como meta para o primeiro ano o desenvolvimento e a aprovação pelo Conselho Deliberativo do Regulamento de Integridade, Auditoria Interna e Denúncia de Irregularidades, que foi aprovado pela Resolução nº 01, de 30 de março de 2022.

Nos termos do Planejamento Estratégico da Agência, essa meta foi ampliada com a finalidade de regulamentar e estruturar o sistema de integridade da Adaps, que é constituído pelas funções de prevenção, ética, ouvidoria, transparência, auditoria interna, gestão de riscos, combate à corrupção e correição.

No âmbito das ações da função de auditoria interna, foi procedido o Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna - PAINT, aprovado pela DIREX da Adaps, por meio de Ata da Reunião Deliberativa, de 06 de setembro de 2022.

As atividades desenvolvidas pela Unidade de Auditoria e Integridade, ocorreram de forma independente e objetiva, cumprindo a finalidade de agregar valor e aprimorar as operações da Agência, mediante abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, dos controles internos e da governança, conforme proposto no quadro abaixo.

Quadro 05: Ações executadas pela Unidade de Integridade em 2022.

No.	Assunto	Referência	Status
1	Acórdãos do TCU Recomendações CGU Recomendações AUDIT e Conselho deliberativo e Conselho Fiscal da Adaps.	N/A	Concluído
2	Elaboração do Plano Anual de Auditoria Interna – PAINT/2022.	Processo 13/2022/UNINT	Concluído
3	Elaboração do Plano Anual de Auditoria Interna – PAINT/2023.	Processo 004/2023/UNINT	Concluído
4	Elaboração do Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna – RAIN/2022.	Processo 007/2023/UNINT	Concluído
5	Pesquisa de insumos para a elaboração do Manual de Auditoria Interna.	N/A	Concluído
6	Levantamento de informações no Sistema Contábil e controladoria contábil	Nota Técnica 003/2023	Concluído
7	Levantamento de informações na folha de pagamento.	Nota Técnica 002/2023	Concluído
8	Levantamento de informações do processo documental de admissão.	Nota Técnica 004/2023	Concluído
9	Levantamento de Informações do perfil de atividades da Adaps.	Nota Técnica 012/2022	Concluído
10	Capacitação/técnicas de controle Interno	N/A	Concluído
11	Apoio à gerência nas atividades administrativas	N/A	Concluído

Fonte: Unidade de Integridade. Adaps, 2022

A unidade também emitiu 40 (quarenta) Propostas de Providências (PP) referentes às ações executadas em 2022 que abrange 7 (sete) áreas, conforme quadros apresentados abaixo:

Quadro 06. Proposta de Providências por Ordem de Serviço

Ordem de Serviço	Nota Técnica	PPs Recomendadas	Status
OS 01/2022 - Auditoria Interna	012/2022	7	Emitidas
OS 02/2022 - Auditoria Interna	002/2023	12	Emitidas
OS 03/2022 - Auditoria Interna	004/2023	12	Emitidas
OS 04/2022 - Auditoria Interna	003/2023	9	Emitidas

Fonte: Unidade de Integridade. Adaps, 2022

O Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT) é relativo ao ano 2022, o qual aborda os trabalhos propostos no Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT/2022), aprovado por meio da Reunião Deliberativa da Diretoria Executiva de 06 de setembro de 2022. As Propostas de Providências foram auditadas e positivadas por objeto, conforme exposto a seguir.

Quadro 07. Proposta de Providências por Objeto

Nota Técnica	Objeto Auditado	PPs Recomendadas	Status
012/2022	Gerências e Núcleos das Diretorias de Gestão Administrativa, Técnica e da Presidência.	7	Emitidas
002/2023	Remunerações dos médicos bolsistas e tutores médicos.	12	Emitidas
004/2023	Documentos cadastrais e registros básicos obrigatórios dos médicos bolsistas e médicos tutores.	12	Emitidas
003/2023	Composição das contas contábeis e Demonstrativos Contábeis.	9	Emitidas

Fonte: Unidade de Integridade. Adaps, 2022

2.3.3 - Controle Externo

No tocante às ações de controle externo, cumpre ressaltar que a atuação do Tribunal de Contas da União (TCU) foi prevista na Cláusula Décima Segunda do Contrato de Gestão, nos seguintes termos:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA PRESTAÇÃO DE CONTAS O Tribunal de Contas da União - TCU **fiscalizará a execução do contrato de gestão e determinará a adoção das medidas que julgar necessárias para corrigir fragilidades, falhas ou irregularidades identificadas.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A ADAPS encaminhará ao Tribunal de Contas da União, até 31 de março do ano subsequente ao término do exercício financeiro, a prestação de contas anual da aplicação dos recursos públicos aplicados, após manifestação do seu Conselho Fiscal e aprovação pelo seu Conselho Deliberativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A ADAPS deverá enviar o relatório anual circunstanciado das atividades da ADAPS ao Senado Federal, à Câmara dos Deputados e ao Conselho Nacional de Saúde, assim como disponibilizá-lo no respectivo sítio na internet, conforme disposto no inciso IV da Lei nº 13.958, 19 de dezembro de 2019.

PARÁGRAFO TERCEIRO. A prestação de contas que é tratada no "caput" será disponibilizada em sítio eletrônico ressalvadas as hipóteses legais de sigilo e restrição de acesso às informações pessoais sensíveis dos usuários do SUS.

A primeira prestação de contas da Adaps foi submetida ao Tribunal de Contas da União em 31 de março de 2022, constituindo-se como um dos primeiros documentos publicados na aba de Transparência e Prestação de Contas do site da Adaps. Contudo, até o momento não foram emitidas recomendações pelo órgão de Controle Externo à Adaps.

Ainda assim, com a finalidade de pautar a estruturação da Agência nas boas práticas emitidas pelo órgão de Controle Externo, foram realizados encontros para apresentação de práticas de transparência dispostas nos Acórdãos n.º 699/2016, 991/2019, 1.669/2020, 1567/2020 do TCU, bem como foram revisadas as recomendações direcionadas ao Ministério da Saúde em relação ao Programa Médicos pelo Brasil (PMpB) dos Acórdãos n.º 994/2020, n.º 1567/2020 e Acórdão 619/2022.

Além disso, cumpre ainda ressaltar que o modelo de prevenção ao assédio previsto no Acórdão do TCU n.º 456/2022 serviu de balizador à Política de Prevenção ao Assédio Moral da Adaps.

2.3.4 - Correição

A função correicional da Adaps se fundamenta precipuamente na atividade preventiva, com vistas a disseminar o comportamento ético e íntegro entre seus empregados e dissuadir a prática de irregularidades, atuando de forma punitiva nos casos em que função preventiva e a resolução consensual de conflitos não forem suficientes para evitar o ilícito.

Nesse contexto, o setor responsável pela função correicional foi denominado Prevenção e Disciplina, conforme disposto no Regulamento de Integridade - Resolução nº 01, de 20 de março de 2022.

Sendo uma instituição comprometida com a ética e com a integridade, a Adaps promoveu 16 (dezesesseis) Ações de Comunicação Interna para disseminar conceitos e valores importantes à consolidação da Cultura de Integridade da Agência.

No tocante às ações realizadas para a apuração de denúncias e correição de irregularidades, função correicional denominada disciplinar, foram recepcionados 50 (cinquenta) processos para apuração das irregularidades denunciadas.

Dessas, 40 (quarenta) denúncias são referentes a descumprimento de deveres por parte dos profissionais médicos. As denúncias relacionadas

ao cumprimento de carga horária e outras obrigações do termo de bolsa ou do contrato de trabalho, são apuradas administrativamente, sendo priorizada a resolução pacífica e consensual das condutas tidas por irregulares por meio da celebração de termo de ajustamento de conduta.

As denúncias relacionadas à prática profissional médica são encaminhadas ao Conselho Profissional de Medicina para apuração de falta ética.

Em relação às manifestações relacionadas à apuração de fornecedores, foram recepcionados 02 (dois) processos que tratavam sobre irregularidades no processo seletivo, posteriormente à apuração dos fatos verificou-se que os candidatos não condizentes com as regras do edital foram eliminados no curso do processo seletivo promovido pela Banca.

As denúncias apresentadas perante o Ministério Público e a outros órgão de controle são monitoradas pela unidade de Integridade. No ano de 2022, foram recepcionadas 15 (quinze) notícias de fato, para as quais o Ministério Público solicitava informações com a finalidade de subsidiar a admissibilidade das referidas notícias, bem como para subsidiar eventual instrução. Dos esclarecimentos prestados não há notícia de representação, mas sim de arquivamento das notícias de fatos.

3 - GOVERNANÇA, ESTRATÉGIA E DESEMPENHO

O processo de elaboração do Planejamento Organizacional da Adaps iniciou-se pela esfera estratégica, que no caso da Agência é representada pela DIREX. O Órgão de Governança definiu os direcionadores estratégicos (Propósito, Missão, Visão e Valores).

Em seguida, no mês de fevereiro de 2022, logo após a contratação da média gestão, a Adaps iniciou o 1º ciclo de planejamento. O resultado dessa ação foi a validação, pela DIREX, do mapa estratégico para o ciclo 2022-2024 (ver figura 08), com seus respectivos objetivos e desafios estratégicos. Os objetivos estratégicos refletem as entregas estabelecidas no contrato de gestão, Resolução n.º 05, de 15 de outubro de 2021 e demais leis, normas e regulamentos que determinam as competências da Agência.

Já no mês de abril de 2022, com a chegada dos líderes, foi realizado o 2º ciclo de planejamento, neste momento as unidades organizacionais e núcleos foram convidadas a participar da elaboração do Plano de Gestão Anual. Por meio de um benchmarking com outras agências, adotou-se a metodologia Objective and Key-Results (OKR) para elaborar o Plano de Gestão Anual.

Durante o workshop do 2º ciclo de planejamento, também foi elaborado o Planejamento da Unidade Organizacional. O Planejamento da Unidade Organizacional representa o nível operacional das unidades organizacionais e núcleos e tem o propósito de auxiliar, por meio do acompanhamento da execução de tarefas, na entrega dos OKRs. Para o Planejamento da Unidade Organizacional, utilizou a ferramenta 5W2H e o método Kanban.

Juntos, plano estratégico, plano de gestão anual e planejamento da unidade organizacional compõem o Planejamento Organizacional, documento direcionador da Adaps que traduz não só as estratégias dos 03 (três) níveis: estratégico, tático e operacional, como também representa toda a agilidade e inovação que move a Agência.

PROPÓSITO



INCREMENTAR O ACESSO A SERVIÇOS E SOLUÇÕES DE ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE PARA OS CIDADÃOS BRASILEIROS

MISSÃO



CONTRIBUIR PARA O FORTALECIMENTO DA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE DA POPULAÇÃO BRASILEIRA, PRIORIZANDO OS LOCAIS DE DIFÍCIL PROVIMENTO E DE ALTA VULNERABILIDADE, FAVORECENDO ASSIM, A MELHORIA DA QUALIDADE DOS CIDADÃOS

VISÃO



SER RECONHECIDA COMO FUNDAMENTAL PARA A INDUÇÃO E ENTREGA DE SOLUÇÕES RELACIONADAS À ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE DA POPULAÇÃO BRASILEIRA

VALORES



- FOCO NO CIDADÃO
- ÉTICA E TRANSPARÊNCIA
- COOPERAÇÃO
- AGILIDADE
- COMPROMETIMENTO COM O SUS
- CONFIANÇA
- INOVAÇÃO
- APRENDIZAGEM CONTÍNUA

A seguir são apresentados os resultados estratégicos, os resultados do plano de gestão anual, os resultados do contrato de gestão e das principais áreas de atuação da Agência. O tópico resultados estratégicos apresenta a apuração dos indicadores estratégicos. Já o item resultados do plano de

gestão anual traz, por meio dos OKRs, o desempenho das unidades organizacionais e núcleos. Em seguida, são apresentados os resultados do 1º ano de execução do contrato de gestão e, por último, são destacados os resultados das grandes áreas de atuação da Agência.

MAPA ESTRATÉGICO ADAPS 2021-2024

POPULAÇÃO BRASILEIRA

PROPÓSITO

Incrementar o acesso a serviços e soluções de atenção primária à saúde para os cidadãos brasileiros

VALORES

Foco no cidadão
Ética e Transparência
Cooperação
Agilidade
Comprometimento com o SUS
Confiança
Inovação
Aprendizagem contínua

VISÃO

Ser reconhecida como fundamental para a indução e entrega de soluções relacionadas à atenção primária à saúde da população brasileira

MISSÃO

Contribuir para o fortalecimento da atenção primária à saúde da população brasileira, priorizando os locais de difícil provimento e de alta vulnerabilidade, favorecendo assim, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1

Aumentar a satisfação dos usuários do SUS com a atenção primária à saúde

2

Ampliar o acesso à Atenção Primária à Saúde, com ênfase na saúde da família

3

Fomentar o provimento, qualificação e fixação dos profissionais médicos

4

Prezar pela ética, responsabilidade e transparência na gestão do recurso público

5

Consolidar uma estrutura organizacional eficiente e efetiva

6

Promover, continuamente, a formação e qualificação dos profissionais da ADAPS

7

Constituir e implementar a ADAPS

DESAFIOS ESTRATÉGICOS

1.1. Promover a qualidade à APS

1.2. Prover formação e trabalho médico n

1.3. Fortalecer os derivados da APS

1.4. Fomentar o desenvolvimento de soluções tecnológicas que ampliem a qualidade na APS

2.1. Implantar o Programa Médicos pelo Brasil

2.2. Assegurar o acesso ao provimento médico

2.3. Assistir comunidades de difícil acesso, de alta vulnerabilidade e povos indígenas

2.4. Incorporar soluções que contribuam para o acesso à APS

3.1. Ampliar o número de famílias e comunidades na APS



PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO
2021-2024



ADAPS
Agência para o Desenvolvimento
da Atenção Primária à Saúde

ENVOLVIMENTO DA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE

OBJETIVOS

- cesso de
- ção e suporte ao a APS
- atributos essenciais e
- esenvolvimento ógicas e de gestão idade do cuidado
- ograma il
- eridade e qualidade dco
- nidades de ita vulnerabilidade
- uções tecnológicas ara ampliação do
- nero de médicos idade em atuação

3.2. Assegurar melhores condições de vínculo, trabalho e desenvolvimento profissional por meio da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Salários da ADAPS

3.3 Formar e qualificar continuamente os médicos em atuação na APS

4.1. Implantar sistema de integridade

4.2. Implantar política da gestão orçamentária, financeira e contábil

5.1. Fomentar a cultura de gestão por resultados

5.2. Definir a estrutura organizacional e o regimento interno

5.3. Implantar sistema de gestão da qualidade

5.4. Implantar política de inovação

5.5. Implantar política de comunicação

6.1. Implantar política de gestão de pessoas

6.2. Implantar política de gestão do conhecimento

7.1. Implantar regulamento de compras e licitações

7.2. Estabelecer sede física da ADAPS, contemplando seus bens móveis, estrutura lógica e materiais de consumo

7.3. Compor equipe de colaboradores da ADAPS

7.4. Disponibilizar os sistemas necessários ao funcionamento da ADAPS

7.5. Implantar política de Tecnologia da Informação (TI)

- Diretoria Presidência
- Diretoria Técnica
- Diretoria Administrativa

INDICADORES

Os indicadores podem ser estratégicos, quando estão diretamente relacionados aos objetivos estratégicos; táticos e operacionais quando refletem a performance da organização, tendo ou não relação com os objetivos estratégicos

PROFISSIONAIS DA ADAPS



BEM-ESTAR E MELHORES CONDIÇÕES DE ACESSO, SAÚDE E TRABALHO NA APS

3.1 - Resultados estratégicos

3.1.1 - Fomentar o provimento, qualificação e fixação dos profissionais médicos

a) Indicador: Taxa de ocupação do Programa Médicos pelo Brasil

O indicador taxa de ocupação do Programa Médicos pelo Brasil representa o principal objetivo finalístico da Adaps, que é o de prover profissionais médicos, especialistas em medicina da família e comunidade, em locais de difícil acesso e provimento.

De acordo com o contrato de gestão, Resolução n.º 05, de 15 de outubro

de 2021, para o ano de 2022, a meta do indicador é garantir a ocupação de 35% (trinta e cinco por cento) das vagas disponibilizadas pela Secretaria de Atenção Primária da Saúde (SAPS) do Ministério da Saúde (MS); a meta do contrato de gestão é a mesma adotada no Planejamento Organizacional 2022.

Dessa forma, como mostra o Gráfico 02, durante o ano de 2022, foram contratados 4.855 (quatro mil, oitocentos e cinquenta e cinco) médicos, representando 97% (noventa e sete por cento) de ocupação das vagas disponibilizadas pela SAPS/MS.

Vale ressaltar que os esforços empenhados em 2022, resultaram na contratação de 5.000 (cinco mil) médicos, até o dia 06 de janeiro de 2023.

Taxa de Ocupação do Programa Médicos pelo Brasil - 2022

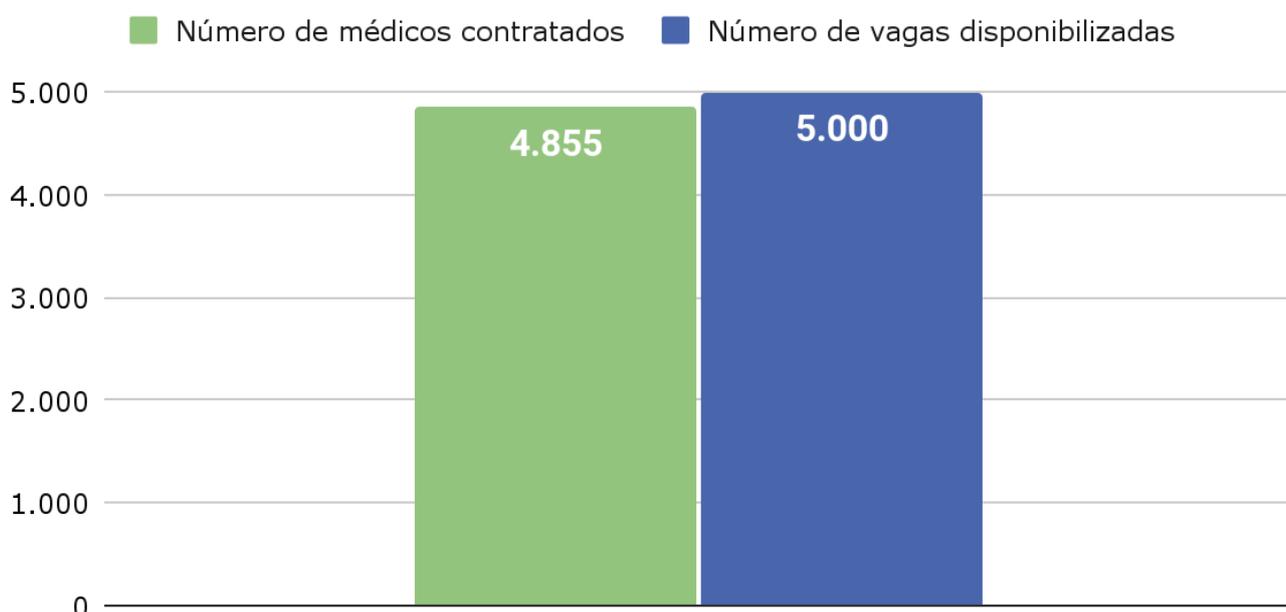


Gráfico 02. Taxa de Ocupação do Programa Médicos pelo Brasil
Fonte. Unidade de Recrutamento e Seleção. Adaps, 2022

E, para que esse resultado fosse alcançado com êxito, foi imprescindível o esforço e atuação colaborativa de 04 (quatro) áreas da Agência, são elas: Recrutamento e Seleção, Recursos Humanos, Gestão da Força do Trabalho e o Núcleo de Articulação com os Distritos Sanitários Especiais Indígenas. A unidade de Recrutamento e Seleção contribuiu mediante a realização dos processos seletivos e da definição e consecução de céleres processos de alocação, convocação e pré-admissão. A unidade de Recursos Humanos ajudou realizando o processo de admissão dos médicos bolsistas e tutores. Já a unidade de Gestão da Força do Trabalho facilitou a lotação, o acolhimento, o suporte e a fixação

dos médicos nas localidades disponibilizadas pela SAPS/MS. O Núcleo de Articulação com os Distritos Sanitários Especiais Indígenas, contribuiu para o aumento do engajamento de profissionais médicos para atuação nessas localidades, com a lotação, o acolhimento, o suporte e a fixação dos profissionais médicos nos Distritos Sanitários Especiais Indígenas.

Como mostra o gráfico abaixo, observa-se que o número de inscritos entre o 1º e o 2º processo seletivo apresentou um notório crescimento. O número de candidatos inscritos para a vaga de tutor aumentou 34% (trinta e quatro por cento), enquanto que para bolsista houve uma ampliação de 43% (quarenta e três por

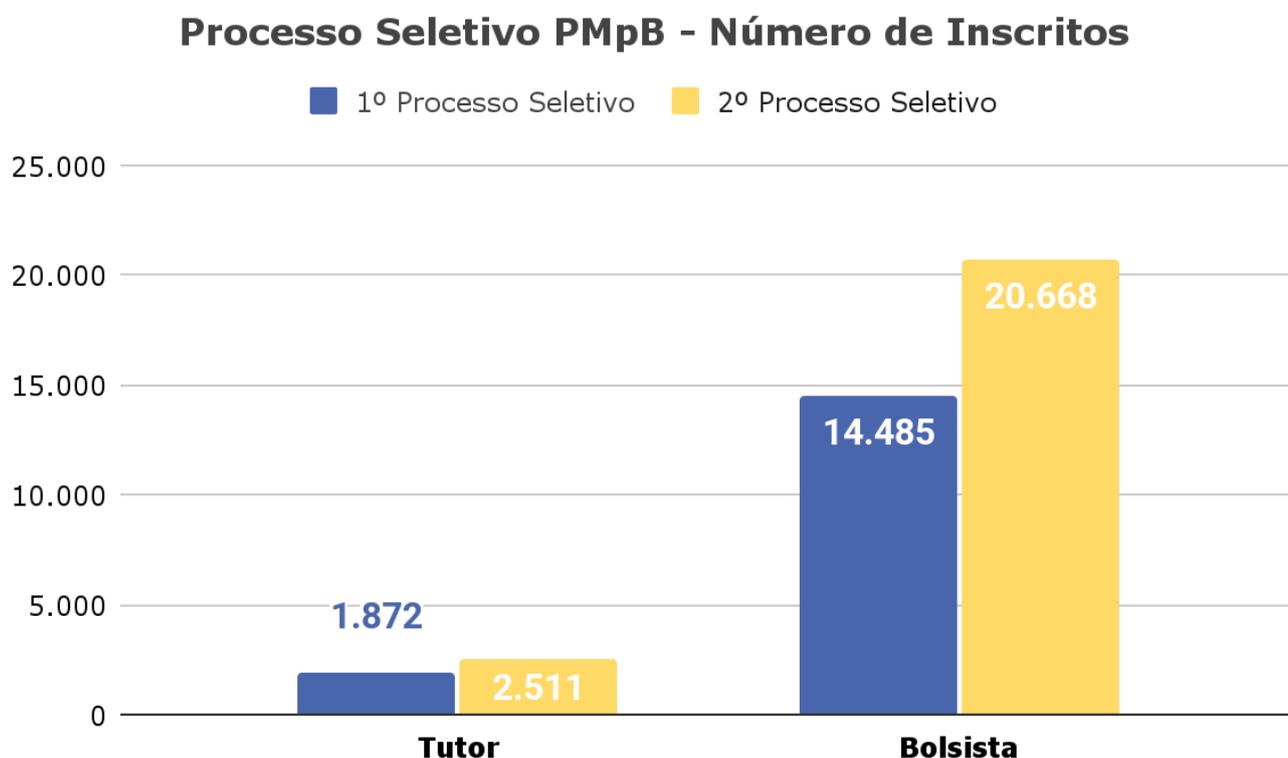


Gráfico 03. Processo Seletivo - Número de Inscritos
Fonte. Unidade de Recrutamento e Seleção. Adaps, 2022

cento). Considerado um importante marcador do interesse de médicos na atuação no Programa Médicos pelo Brasil, a concorrência de médicos por vagas disponibilizadas no processo seletivo, também demonstra os efeitos do Programa sobre a capacidade de atração da APS enquanto campo de trabalho médico.

No 1º processo seletivo, a concorrência para o cargo de tutor médico foi de 3,1 médicos por vaga; já no 2º processo seletivo, a concorrência foi de 8 médicos por vaga. Concorrendo ao cargo de médico de família e co-

munidade-cuja aprovação na prova o habilita a ser vinculado a estágio remunerado por dois anos enquanto médico bolsista foram 3,5 médicos por vaga no 1º processo seletivo; no segundo processo seletivo para os cargos, foram 9,4 médicos concorrendo por cada vaga disponibilizada.

Processo Seletivo PMpB - Número de Aprovados

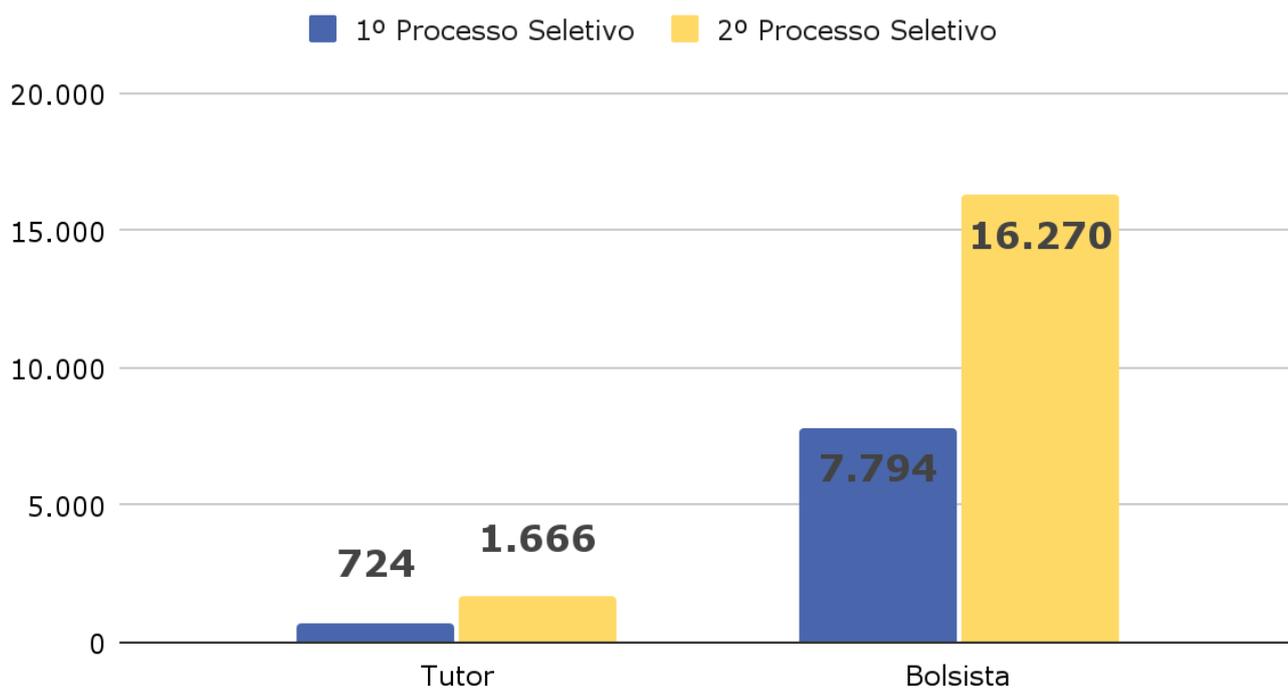


Gráfico 04. Processo Seletivo - Número de Aprovados
Fonte. Unidade de Recrutamento e Seleção. Adaps, 2022



Conseqüentemente, o número de aprovados do 2º Processo Seletivo do Programa Médicos pelo Brasil, realizado no 2º semestre de 2022, foi maior. Como mostra o gráfico acima, o número de candidatos aprovados para a vaga de tutor apresentou uma taxa de crescimento de 130% (cento e trinta por cento) e para a vaga de bolsista uma taxa de crescimento de 109% (cento e nove por cento).

É imprescindível observar o fenômeno como o aumento potencial de ocupação de vagas e, conseqüentemente, da cobertura assistencial dos cidadãos. A aprovação de 18.000 médicos nos editais do 2º processo seletivo representa a possibilidade maior e mais célere de cobertura de assistência médica nos rincões do país. O conjunto de médicos aprovados em grande volume assegura maior disponibilidade de profissionais médicos aptos a iniciarem as atividades assistenciais em até 15 dias a contar de sua convocação. O processo de seleção do programa, além de reconhecer mérito e preservar isonomia na seleção de médicos para a assistência da população, garante a manutenção de um banco de aprovados, que pode ser acionado a qualquer tempo, sempre que identificada a necessidade assistencial, e disponibilizada a vaga pelo Ministério da Saúde.

A unidade de Recrutamento e Seleção, por meio da estruturação de

procedimentos operacionais padrão, contribuiu muito para o tempestivo processamento das vacâncias médicas identificadas através do Ministério da Saúde e dos gestores locais, e conseqüente alocação de médicos aprovados, e ainda, para a consecução e monitoramento céleres da etapa de validação digital de documentos requeridos em Edital. Os referidos procedimentos operacionais padrão perseguiram durante o ano de 2022, a entrada em atividade dos médicos em até 15 dias a contar de sua convocação. A Unidade de Recursos Humanos desempenhou também um papel fundamental, atuando de forma célere e ágil na efetivação das contratações e assinaturas de termos de bolsa, e também, na inclusão e manutenção dos cadastros no sistema e na gestão dos benefícios que são pagos, mensalmente, aos médicos do Programa.

No total, foram realizadas 17 (convocações) do 1º Processo Seletivo do Programa Médicos pelo Brasil, sendo 03 (três) delas para ajustes de documentação. Já do 2º Processo Seletivo, durante o ano de 2022, foram realizadas 03 (três) convocações diferenciadas para cada tipo de perfil (tutor e bolsista), ao todo foram convocados 1.317 (mil trezentos e dezessete) candidatos aprovados para o cargo de tutor e 12.425 (doze mil, quatrocentos e vinte e cinco) candidato aprovados para o cargo de bolsista.

Ao analisar a taxa de ocupação por municípios, seguindo as tipologias urbanas e rurais do IBGE, observa-se que 57% (cinquenta e sete por cento) dos médicos contratados estão alocados em municípios rurais (adjacente e remoto), correspondendo a 1.207 (mil duzentos e sete) (ver gráfico 05). Atuando em municípios intermediários (adjacentes e remotos) estão 277 (duzentos e setenta e sete) médicos, que representam 12% (doze por cento) do total de médicos contratados

em 2022.

Os Distritos Sanitários Especiais Indígenas, que representam localidades com definição territorial e sanitária específica, também constituem grupo de localidade beneficiada pelo programa, em razão da dificuldade de provimento médico. Até o final de 2022 eram 30 (trinta) médicos contratados em 18 (dezoito) DSEI, dentre as 56 (cinquenta e seis) vagas disponibilizadas no período para 26 (vinte e seis) DSEI.

Taxa de Ocupação por Tipologia IBGE - 2022

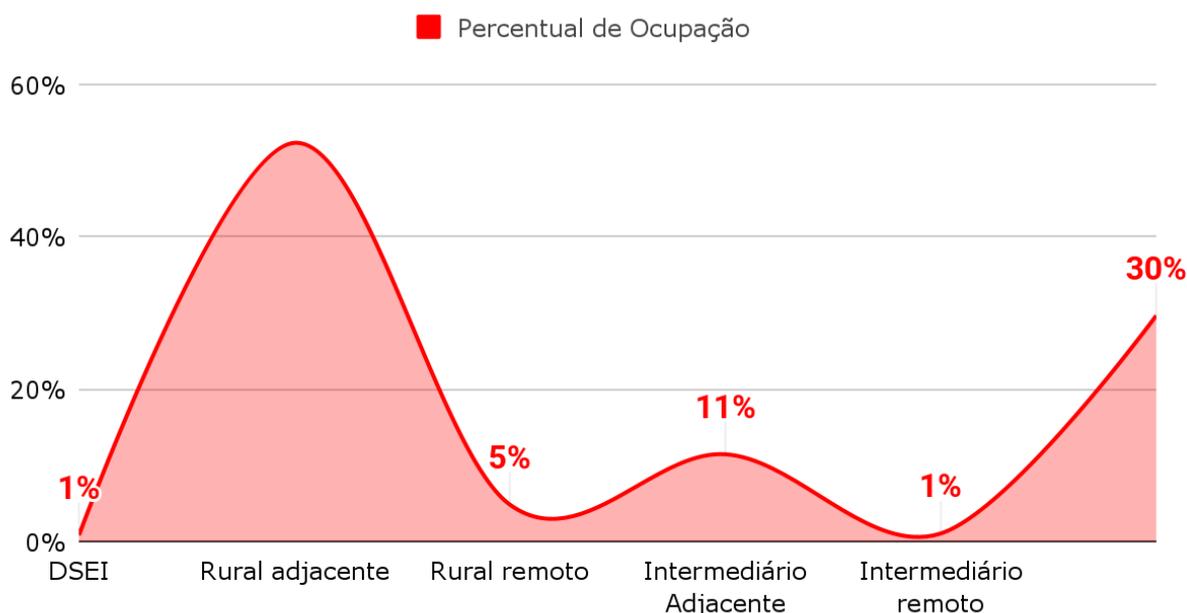


Gráfico 05. Taxa de ocupação por tipologia IBGE
Fonte. Núcleo de Monitoramento e Avaliação. Adaps, 2022

b) Indicador: Tempo médio de permanência de médico no Programa Médicos pelo Brasil

O indicador Tempo médio de permanência de médico no Programa Médicos pelo Brasil faz parte do rol de instrumentos de medição definidos pelo contrato de gestão, Resolu-

ção n.º 5, de 15 de outubro de 2021, e tem como meta para o ano de 2022, o tempo médio de permanência de 10 (dez) meses. Não obstante o indicador tenha sido incluído no contrato de gestão em outubro de 2021, tem-se as primeiras contratações de médicos em abril de 2022, dado que a

conclusão das tramitações que definiam regimentos do Programa e das vagas previstas deu-se no final de dezembro de 2021. Com isso, a consecução da seleção nos termos da Lei e a homologação dos resultados que habilitariam as contratações foi concluída em abril de 2022. Considerando-se tal fator, o cálculo do indicador tomaria como evento a ser mensurado um conjunto de meses inferior ao período de tempo a que se refere o indicador e sua meta 12 e 10 meses, respectivamente. Tal fator constituiria um possível fator de confusão para mensuração do alcance da meta estabelecida e um impeditivo material da análise. O indicador será mensurado, portanto, em abril de 2023, mês no qual o Programa Médicos pelo Brasil terá 12 (doze) meses de opera-

ção em curso.

c) **Indicador: Qualificação na Medicina da Família e Comunidade**

Até o final de 2022, o Programa Médicos pelo Brasil tinha 2.206 (dois mil, duzentos e seis) médicos bolsistas matriculados no curso de Especialização em Medicina da Família e Comunidade (EMFC). Desse total, 89% (oitenta e nove por cento) obteve um aproveitamento satisfatório no final do 1º semestre de atividades curriculares, numericamente, este resultado representa 1.964 (um mil, novecentos e sessenta e quatro) médicos bolsistas. Dessa forma, conclui-se que o indicador em análise alcançou o parâmetro de desempenho SEGURANÇA.

Qualificação em Medicina da Família e Comunidade - 2022

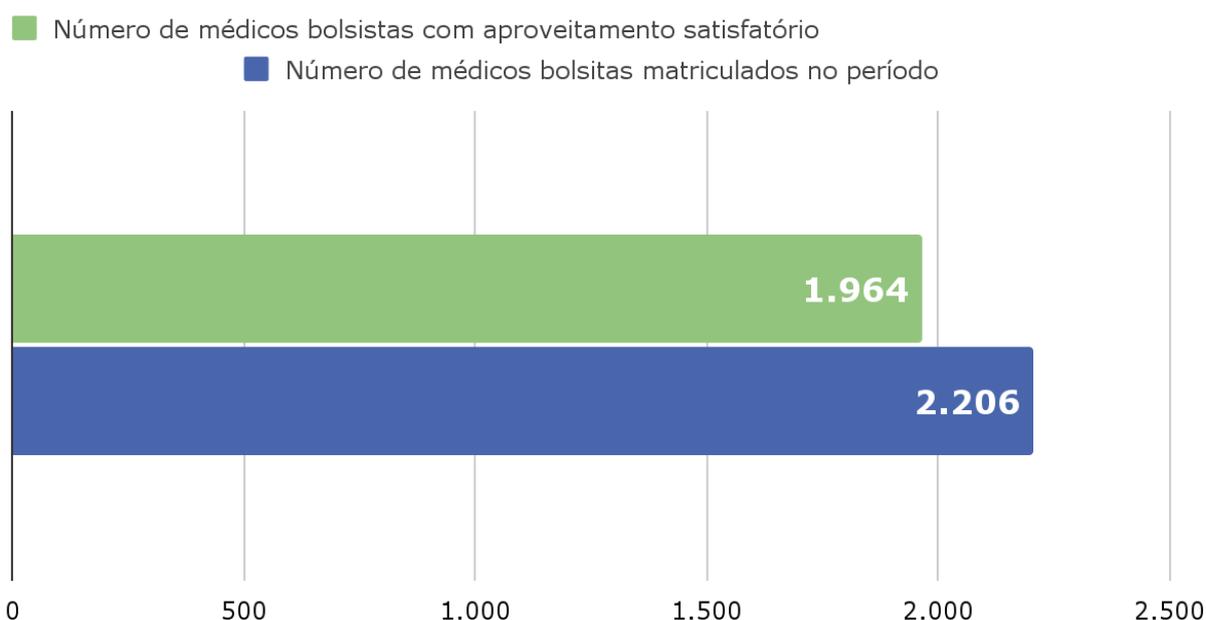


Gráfico 06. Qualificação na Medicina de Família e Comunidade
Fonte. Unidade de Formação, Ensino e Pesquisa. Adaps, 2022

O curso é ofertado, via Acordo de Parceria para Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I), pela Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) e, a cada 12 (doze) semanas os médicos bolsistas encontram, presencialmente, o tutor vinculado para realizar as atividades teóricas do curso.

Os principais desafios para 2023 são:

- Disponibilizar estratégias de apoio à formação dos tutores (Plano de Educação Continuada);
- Fortalecer as competências clínicas dos médicos atuantes na Atenção Primária à Saúde por meio da oferta de necessidades formativas;
- Contribuir para a formação de médicos especialistas em Medicina da Família e Comunidade;
- Fomentar a produção do conhecimento científico no âmbito da Adaps e do PMpB.

d) Indicador: Percentual de evasão dos profissionais médicos no estágio experimental remunerado

De acordo com o contrato de gestão, resolução n.º 5, de 15 de outubro de 2021, a meta definida para o indicador, durante o ano de 2022, era de 30% (trinta por cento). Como mostra o gráfico 07, durante o exercício passado o indicador alcançou um

resultado aproximado de 4% (quatro por cento) de evasão, cerca de 178 (cento e setenta e oito) médicos bolsistas.

Visando identificar e implementar melhorias ao PMpB, durante o processo de desligamento, o médico bolsista é convidado a responder um questionário de desligamento, o qual apresentou como mais prevalentes os seguintes fatores de desligamento: incentivo financeiro; carga horária de trabalho e comunicação com a Adaps.

Diante do exposto, ainda em 2022, a Agência ampliou os canais de comunicação com os médicos do programa por meio da contratação do serviço de contact center, a fim de dar vazão e responder tempestivamente ao grande volume de dúvidas oriundas, principalmente, dos profissionais médicos; investiu na transparência ativa por meio de melhoria do seu sítio eletrônico; aprovou a norma que institui os parâmetros para concessão de subsídio para hospedagem e traslados de médico bolsista para realização de tutoria clínica; disponibilizou o regulamento do Plano de Cargos, Salários e Benefícios para os cargos de Tutor Médico e Médico de Família e Comunidade da carreira de Médicos da Adaps; e formulou e disponibilizou a norma que disciplina as regras de remanejamento do médico no âmbito do PMpB.

Percentual de evasão dos profissionais médicos no estágio experimental remunerado - 2022

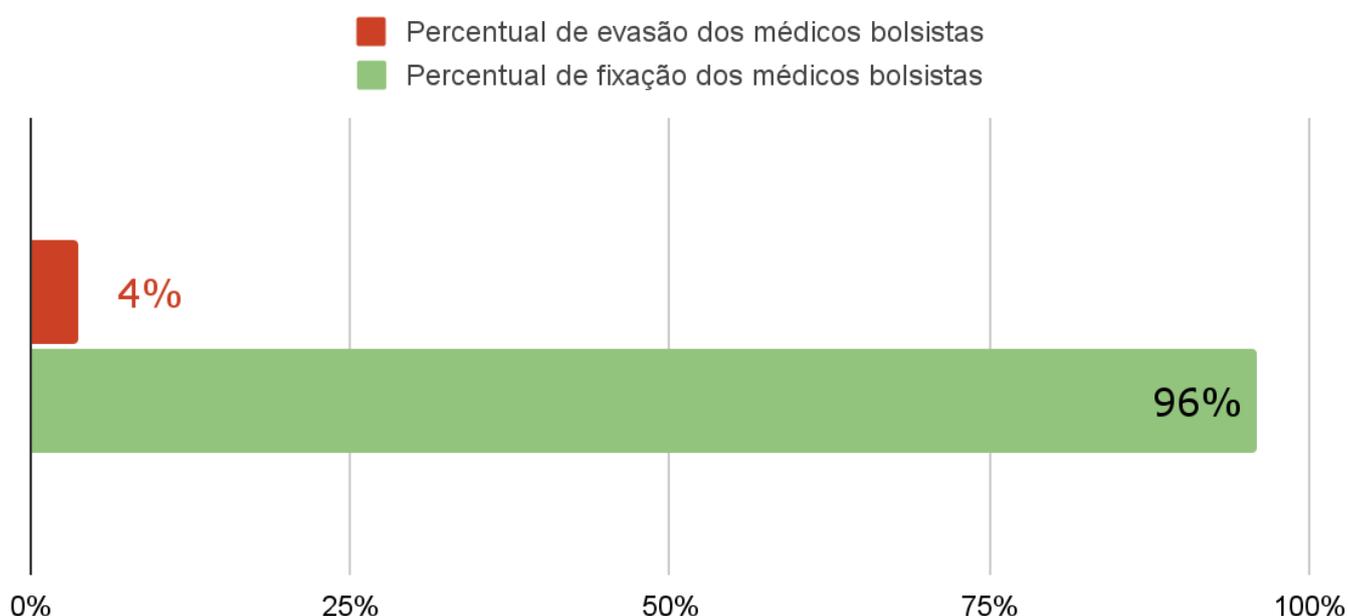


Gráfico 07. Percentual de evasão dos médicos bolsistas
Fonte. Unidade de Gestão da Força de Trabalho. Adaps, 2022

e) Indicador: Índice de satisfação do médico (bolsista e tutor) com o Programa Médicos pelo Brasil.

Conforme determina o contrato de gestão, Resolução n.º 5, de 15 de outubro de 2021, semestralmente, o grau de satisfação do médico (bolsista e tutor) é avaliado.

Isso posto, em setembro de 2022, 1º semestre de operação do Programa Médicos do Brasil, foi realizada a Pesquisa de Satisfação com os médicos (bolsistas e tutores), utilizando-se de metodologia denominada Net Promoter Score (NPS), aplicada na ocasião apenas para o grupo elegível-

-médicos que completaram 6 (seis) meses de atuação no Programa. Para a coleta da satisfação dos médicos, o instrumento foi enviado para a amostra elegível composta por 1.232 (mil duzentos e trinta e dois) médicos, entre os quais 382 (trezentos e oitenta e dois) responderam o instrumento e participaram da pesquisa. Do total de respondentes, 316 (trezentos e dezesseis) eram bolsistas e 66 (sessenta e seis) tutores, representando o alcance de 31% (trinta e um por cento) da amostra inicialmente delineada.

Para avaliar o grau de satisfação dos médicos eles foram convidados a responder o seguinte questionamento:

“Em uma escala de 0 a 10, sendo 0 a menor probabilidade, e 10 a maior probabilidade, quanto você recomendaria a ADAPS (PMpB) para um colega médico trabalhar?”

Já, para avaliar o grau de satisfação com as localidades de atuação, e conseqüentemente, de condições gerais sob a responsabilidade dos gestores locais, a pergunta era: **“Em uma escala de 0 a 10, sendo 0 a menor probabilidade, e 10 a maior probabilidade, quanto você recomendaria este município para um colega médico trabalhar?”**

Seguindo o NPS, as respostas são agrupadas em 03 (três) níveis de satisfação:

Promotores: Notas 9 e 10 - são os médicos satisfeitos, que indicam um alto grau de fidelização e de retenção e, que indicariam o PMpB a outros médicos;

Neutros: Notas 7 e 8 - são os médicos parcialmente satisfeitos, que possuem tendência a migrar para outros empregos caso lhes ofereçam uma oferta mais atraente;

Detratores: Notas de 0 a 6 - são os médicos insatisfeitos com o objeto avaliado, sendo ponto de atenção.

Como mostra o Gráfico 08, cerca de 38,2% (trinta e oito vírgula dois por cento) dos entrevistados estão satisfeitos com a Adaps e o PMpB, retratando que 146 (cento e quarenta e seis) médicos estão engajados com o

Programa de modo geral, abarcando suas atividades, sistema de tutoria, dentre outros fatores.

O grupo de detratores representou 124 (cento e vinte e quatro) médicos, representando 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento) de respondentes que atribuíram notas de 0 a 6. Vale ressaltar que a Adaps tem entre suas estratégias mapeadas para a aferição da satisfação dos médicos com o trabalho a realização de pesquisa de clima que revele com maior profundidade os principais fatores causais da insatisfação, sua análise, proposição de medidas corretivas, e o monitoramento contínuo, que permitam avançar na retenção dos médicos ao Programa e à APS.

Em uma escala de 0 a 10, sendo 0 a menor probabilidade, e 10 a maior probabilidade, quanto você recomendaria a ADAPS (PMpB) para um colega médico trabalhar?

● Detratores ● Neutros ● Promotores

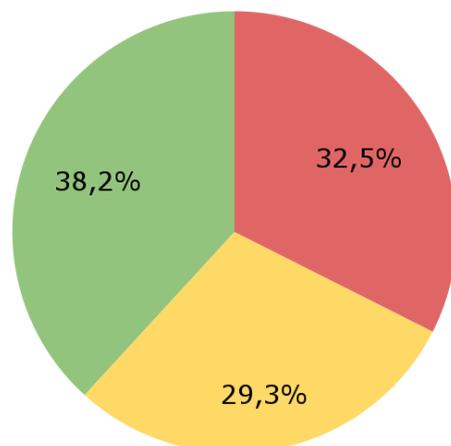


Gráfico 08. Resultado da Pesquisa de Satisfação de Médicos com a Adaps e o PMpB
Fonte. Unidade de Gestão da Força de Trabalho. Adaps, 2022

Já o gráfico abaixo, apresenta o resultado do questionamento relacionado às relações do médico com os gestores locais. Dessa forma, observa-se que 31,9% (trinta e um vírgula nove por cento) dos médicos entrevistados manifestaram a sua satisfação e alto grau de fidelização

com a gestão local.

Por outro lado, 27,5% (vinte e sete vírgula cinco por cento) dos médicos entrevistados indicaram a necessidade de uma investigação mais aprofundada sobre a atuação dos gestores locais e dos respectivos fatores causais da insatisfação.

Em uma escala de 0 a 10, sendo 0 a menor probabilidade, e 10 a maior probabilidade, quanto você recomendaria esse município para um colega médico trabalhar?

● Detratores ● Neutros ● Promotores

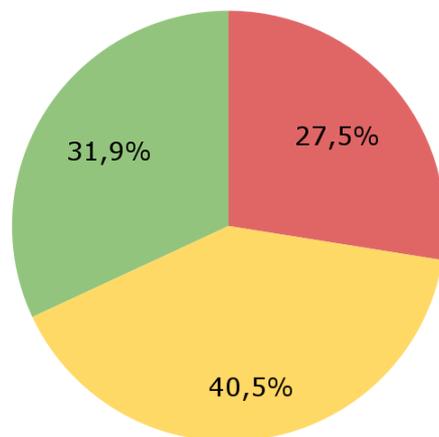


Gráfico 09. Resultado da Pesquisa de Satisfação de Médicos com o município
Fonte. Unidade de Gestão da Força de Trabalho. Adaps, 2022

Diante dos resultados apresentados, foram definidos os seguintes desafios para 2023:

- Ampliar o percentual de médicos promotores do PMpB em 40% (quarenta por cento);
- Realizar, presencialmente, encontros regionais com os médicos tutores;
- Realizar, virtualmente, encontros

para atualização de temas sobre o PMpB e a Agência;

- Promover ações de acompanhamento de municípios com menor NPS entre os médicos contratados;
- Lançar, monitorar e avaliar a estratégia “Linha Direta Médico” para otimização, qualificação do atendimento e suporte aos médicos do programa.

3.1.2 - Ampliar o acesso à APS, com ênfase na saúde da família

f) Indicador: Percentual de usuários cobertos por equipes de saúde da família compostas por médicos do Programa Médicos pelo Brasil.

Desde abril de 2022, início das contratações de médicos, que a Agência tem acompanhado a “Estimativa de Cobertura Populacional do Programa Médicos pelo Brasil”. A estratégia foi adotada como alternativa ao indicador supracitado, tendo em vista a falta de acesso a base de dados do sistema Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES) e ao Sistema de Informação em Saúde para a Atenção Básica-SISAB- que se constituem como as bases de dados secundários sob a gestão do Ministério da Saúde para consumo das informações que revelam o identificador Nacional de Equipes (INE) das equipes nas quais estão lotados os médicos do programa, e os respectivos usuários cadastrados e vinculados à tais equipes.

Diante disso, definiu-se como métrica para o indicador a mesma métrica adotada por muitos anos no âmbito da Política Nacional de Atenção Básica para cálculo de cobertura populacional estimada desse nível de atenção. A métrica estipulava um quantitativo de pessoas de referência para cobertura de cada equipe de saúde da famí-

lia, sendo definido em 3.450 pessoas, de acordo com a Portaria nº 648 de 2006, que aprova a Política Nacional de Atenção Básica, e com Notas Técnicas que regulamentavam o cálculo que utilizava a cobertura populacional estimada da Atenção Básica.

Por essa razão, a Adaps adotou também para o cálculo a “Cobertura Populacional Estimada do Programa Médicos pelo Brasil”, utilizando o mesmo parâmetro de referência da cobertura estimada da Atenção Básica. Cumpre ratificar que a solução constituiu-se como alternativa enquanto não foi disponibilizado o acesso ao CNES e ao SISAB, que permitirão então a adoção do mesmo cálculo de cobertura atual da APS, que utiliza os cidadãos efetivamente vinculados e cadastrados às equipes na APS.

Considerando-se o método adotado, e que cada médico do Médicos pelo Brasil integra apenas uma equipes de saúde da família, tem-se no cálculo a multiplicação dos 4.855 médicos contratados em 2022 pelo parâmetro de 3.450 pessoas, alcançando-se a cobertura estimada pelos médicos do Médicos pelo Brasil de 16,7 milhões de pessoas. Levando-se em consideração o resultado parcial do Censo Demográfico 2022, divulgado em 25 de dezembro de 2022, que dimensiona a população brasileira em 207.750.291 (duzentos e sete milhões, setecentos e cinquenta mil, duzentos e noventa e

um habitante), a cobertura estimada do Programa corresponde a 8% (oito por cento) da população brasileira.

Cabe reforçar que é necessário ter acesso à base de dados do software Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES) e SISAB para que o indicador seja mensurado em sua plenitude. As solicitações foram formalizadas por meio de Ofícios dirigidos ao Ministério da Saúde desde o 1º quadrimestre de 2022, e tomando como fulcro o inciso XIII da Cláusula Quinta do Contrato de Gestão. Dessa forma, o principal desafio para 2023, será ter acesso em plenitude para que os resultados do indicador sejam obtidos e analisados.

g) Indicador: Índice de Satisfação do Gestor Municipal

A Resolução n.º 5, de 15 de outubro de 2021, que dispõe sobre o contrato de gestão da Adaps, apresenta dentre o rol de obrigações da Adaps na execução do Programa Médicos pelo Brasil, a realização de avaliação anual do nível de satisfação do gestor do município ou DSEI que tenha recebido médicos do programa. Considerando-se que a chegada dos médicos do Programa aos Municípios e DSEI se deu em abril pelos mesmos motivos mencionados na seção que trata do indicador “tempo médio de permanência dos médicos no Programa” tem-se a inserção do gestor no programa em

período inferior à periodicidade da mensuração em comento. Com isso, a Adaps efetivará a aferição da satisfação dos gestores locais na conclusão de um ano de gestores inseridos no Programa, a fim de mitigar fatores de confusão e seguir a periodicidade definida em contrato de gestão, o qual determina que o nível de satisfação do gestor municipal ou DSEI deve ser medido anualmente. Dessa forma, provavelmente, os resultados dos níveis de satisfação das partes interessadas supracitadas serão divulgados na 2ª quinzena do mês de abril de 2023.

3.1.3 - Aumentar a satisfação dos usuários do SUS com a Atenção Primária à Saúde

Consta também entre o rol de obrigações da Adaps na execução do Programa Médicos pelo Brasil o acompanhamento de forma sistematizada da experiência dos usuários do Programa Médicos pelo Brasil em relação à avaliação dos serviços prestados. Além da previsão definida entre as obrigações, a Adaps, por apresentar como objetivo estratégico a ampliação da satisfação dos usuários assistidos pelos médicos do Programa, e compreender como atores imprescindíveis da efetividade do Programa e seu conjunto de estratégias de qualificação da APS, vem envidando esforços para estudar os meios viáveis de proceder tal acompanhamento.

Dentre os meios estudados está o acesso aos dados devidamente tratados nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados de cidadãos cadastrados e vinculados às equipes de saúde da família nas quais os médicos estão lotados, que permitam a aplicação do NPS enquanto método de obtenção da satisfação dos serviços prestados pelos médicos da Adaps. Contudo, em função da indefinição do acesso às bases de dados do CNES e SISAB, esse último com registro de contato telefônico das pessoas cadastradas, a consecução do acompanhamento foi inviabilizada no período.

3.1.4 - Consolidar uma estrutura organizacional eficiente e efetiva

j) Indicador: Quantidade de certificações adquiridas

Durante 2022, foi realizada uma capacitação da ISO 31.000 - Gestão de Riscos. Na ocasião, 40 (quarenta) empregados da Adaps foram certificados, contando com a representação de todas as unidades organizacionais e núcleos.

Como definido no Planejamento Organizacional 2022, o presente instrumento de análise de desempenho tinha como meta para o exercício, a obtenção da certificação ISO 9001:2015, garantindo a implementação de um sistema de gestão da qualidade. Porém houve uma repactuação junto à Diretoria Executiva para que fosse realizada primeiramente a capacitação ISO 31.000 - Gestão de Riscos, assim o indicador obteve 100% (cem por cento) do resultado esperado para o período, alcançando o parâmetro de desempenho SEGURANÇA.

Quantidade de Certificações Adquiridas - 2022

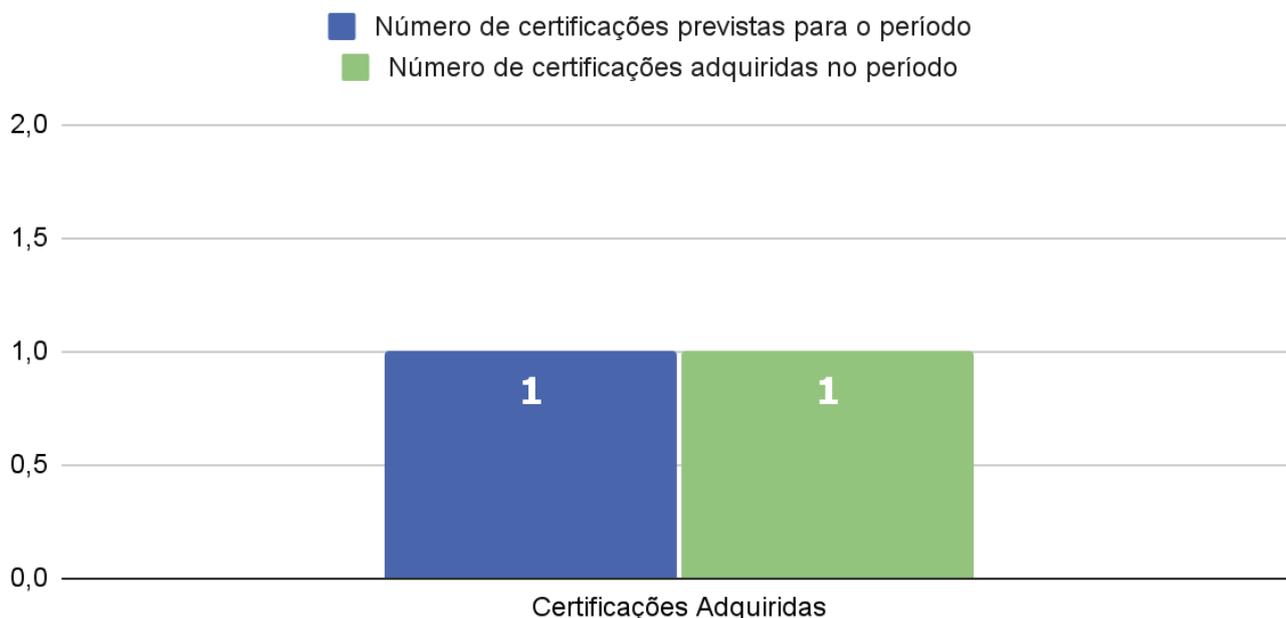


Gráfico 10. Quantidade de certificações adquiridas
Fonte. Unidade de Gestão Estratégica. Adaps, 2022

O principal desafio para 2023 é a obtenção da certificação ISO 9001:2015 - Sistema de Gestão da Qualidade e o reconhecimento como gestão de excelência por meio da implementação do Modelo de Excelência em Gestão (MEG) da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ).

k) Indicador: Iniciativas de gestão

O indicador iniciativas de gestão tem como objetivo mensurar a implementação das políticas de gestão definidas no mapa estratégico como desafios para o ciclo (2022-2024). Além disso, também são consideradas as iniciativas de gestão que por meio da sinergia e multidisciplinaridade de co-

nhecimentos promovem a agilidade e inovação na entrega de resultados. São elas:

- Política de Inovação
- Política de Comunicação
- Política de Gestão de Pessoas
- Política de Gestão do Conhecimento
- Política de Tecnologia da Informação e Comunicação
- Política de Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil
- Comitê de Planejamento e Desempenho Organizacional
- Comitê de Processos e Projetos
- Comissão de Integração

A Política de Comunicação, Política de Gestão de Pessoas, Política de Gestão do Conhecimento, Política de Tecnologia da Informação e Comunicação, o Comitê de Planejamento e Desempenho Organizacional, o Comitê de Processos e Projetos e a

Comissão de Integração foram implementadas em 2022. Dessa forma, como mostra o Gráfico 11, o indicador alcançou um resultado de 78% (setenta e oito por cento), sendo classificado com o parâmetro de desempenho SEGURANÇA.



Gráfico 11. Iniciativas de gestão
Fonte. Unidade de Gestão Estratégica. Adaps, 2022

A implementação da Política de Inovação e da Política de Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil são os desafios para 2023, assim como o término da implementação da Política de Comunicação e da Política de Gestão de Pessoas e de Gestão do Conhecimento. Em 2022, a Política de Comunicação alcançou 90% (noventa por cento) de implementação, com as seguintes iniciativas: concepção da logomarca, desenvolvimento de material institucional, desenvolvimento

do site, lançamento e manutenção dos canais de comunicação oficiais, comunicação interna e a realização de ações institucionais como as de cobertura e divulgação dos processos seletivos do PMpB. Enquanto que a Política de Gestão de Pessoas e de Gestão do Conhecimento com o alcance de 78% (setenta e oito por cento) de implementação, em 2023, irá desenvolver a avaliação de desempenho simplificada e o plano de desenvolvimento de pessoas.

3.1.5 - Prezar pela ética, responsabilidade e transparência na gestão do recurso público

I) Indicador: Implementação do Sistema de Gestão da Integridade

O Sistema de Gestão da Integridade é composto por um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, de aplicação efetiva do Código de Ética e de Conduta e de desenvolvimento de políticas e diretrizes com o objetivo de fomentar e manter a **cultura de integridade** e prevenir, detectar e remediar incidentes, desvios, irregularidades, fraudes e atos políticos contra a Adaps.

Dessa forma, para 2022 a Unidade de Integridade definiu a realização de 14 (quatorze) ações direcionadas à Implementação do Sistema de Gestão da Integridade, são elas:

1. Aprovar o Regulamento de Integridade, Auditoria Interna e Denúncia de Irregularidades;
2. Aprovar o Código de Ética e de Conduta da Adaps;
3. Aprovar o Programa de Integridade;
4. Formular Plano Anual de Ouvidoria (Manual);
5. Divulgar o canal de comunicação da plataforma do Fala.BR;
6. Zelar o cumprimento dos prazos na elaboração de respostas por parte das unidades organizacio-

nais competentes;

7. Realizar a análise preliminar de denúncias e encaminhar ao Setor de Prevenção e Disciplina;
8. Formular manuais voltados à prevenção e à promoção da cultura de integridade;
9. Formular documentos para due dilligence;
10. Exercer as competências de instância correccional na Adaps;
11. Realizar treinamentos voltados à promoção da integridade e disseminação do manual de ética e conduta;
12. Planejar e executar as ações constantes do Plano Anual de Auditoria Interna – PAINT;
13. Apoiar o Gerente de Integridade nas atividades administrativas e funcionais de auditoria interna e;
14. Monitorar as recomendações e determinações de auditoria interna, controle interno, TCU, Conselho Fiscal e Conselho Deliberativo.

Cabe esclarecer ainda que, de acordo com o plano estratégico da referida unidade, as ações supracitadas além de corresponder a 20% (vinte por cento) do Sistema de Gestão da Integridade, também caracteriza-se como a meta para 2022. Dessa forma, como mostra o gráfico abaixo, o indicador atingiu o resultado esperado para o exercício, sendo classificado dentro do parâmetro de SEGURANÇA.

Implementação do Sistema de Gestão da Integridade - 2022

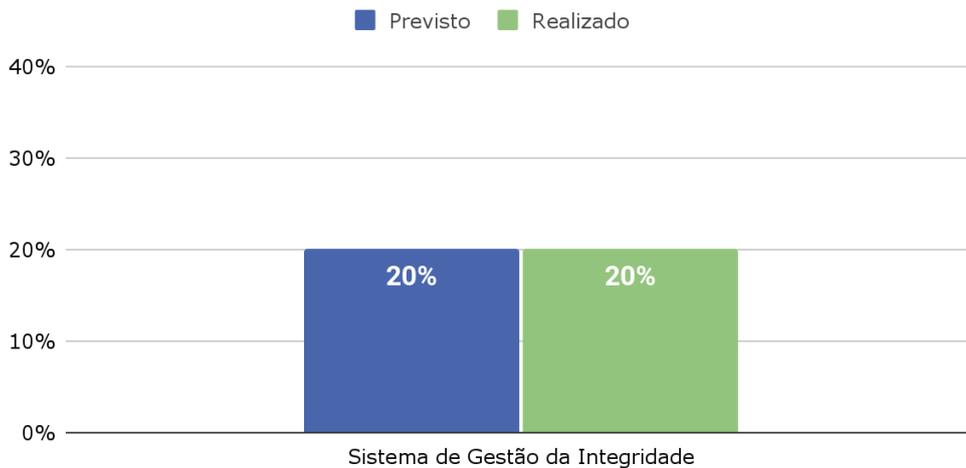


Gráfico 12. Percentual de Implementação do Sistema de Gestão da Integridade
Fonte. Unidade de Gestão Estratégica. Adaps, 2022

Como desafio para 2023, o Sistema de Gestão da Integridade tem como prioridade realizar as seguintes ações: fomentar os manuais voltados à prevenção e a promoção da cultura de integridade, executar due dilligence, executar ferramentas de estudo, análise e avaliação de informações e documentos com a finalidade de avaliar o Grau de Risco de Integridade (GRI), exercer

as competências de instância correccional na Adaps, exercer as competências de instância correccional na Adaps, gerir cadastro de empresas inidôneas, constituir um canal de comunicação para dirimir dúvidas sobre a aplicação de regras de conduta com vistas a evitar a incidência de irregularidade e Instaurar investigações preliminares em procedimentos de apuração.

m) Indicador: Equilíbrio Financeiro - Programa Médicos pelo Brasil

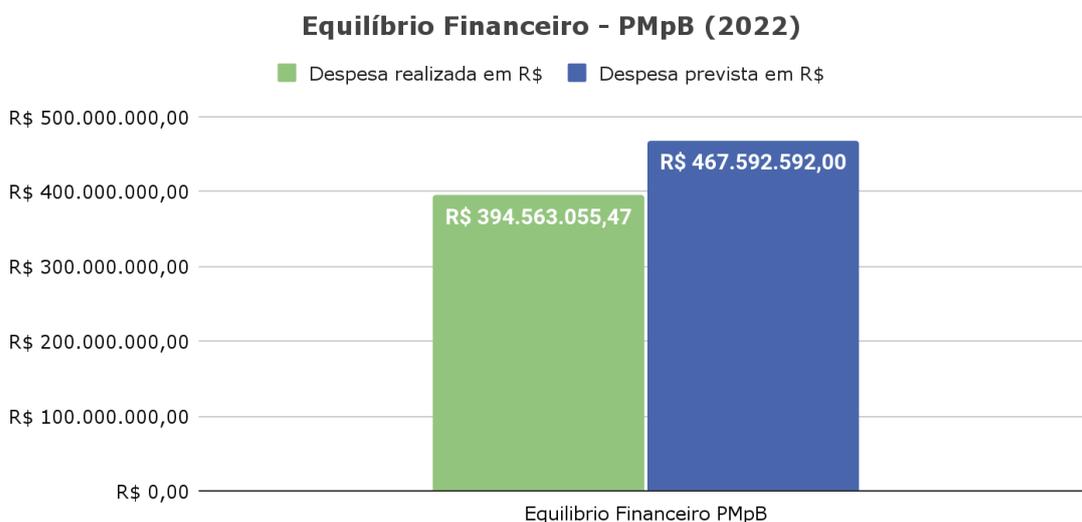


Gráfico 13. Equilíbrio Financeiro PMpB
Fonte. Unidade de Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

De acordo com o gráfico acima, o Programa Médicos pelo Brasil utilizou R\$ 394.563.055,47 (trezentos e noventa e quatro milhões, quinhentos e sessenta e três mil cinquenta e cinco reais e quarenta e sete centavos) da despesa prevista para o ano de 2022.

As despesas referem-se a salários e proventos, bolsa estágio, encargos, benefícios e provisões trabalhistas dos médicos bolsistas e tutores vinculados ao Programa Médicos pelo Brasil.

Assim como, aos deslocamentos dos médicos bolsistas para os encontros presenciais com os tutores.

Diante da observação dos dados, constata-se que o valor da despesa realizada representa, aproximadamente, 97% (noventa e sete por cento) da despesa prevista. Dessa forma, o indicador Equilíbrio Financeiro - Programa Médicos pelo Brasil classifica-se dentro do parâmetro de SEGURANÇA.

n) Indicador: Equilíbrio Financeiro - Adaps



Gráfico 14. Equilíbrio Financeiro de gestão administrativa
Fonte. Unidade de Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

O Gráfico 14 apresenta os valores de despesa realizada e despesa prevista relacionadas à Adaps (área meio). De acordo com os valores, constata-se que a despesa realizada em 2022 é de R\$ 32.103.768,32 (trinta e dois milhões, cento e três mil, setecentos e sessenta e oito reais e trinta e dois centavos). Este valor representa 85% (oitenta e cinco por cento) do valor da despesa prevista para o mesmo período. Dessa forma, o resultado do indi-

cador Equilíbrio Financeiro Adaps está dentro do parâmetro de desempenho SEGURANÇA.

O valor da despesa realizada refere-se aos salários e proventos, encargos, benefícios e provisões trabalhistas do corpo técnico da Agência. Bem como, saldo do grupo de serviços prestados à gestão, que incluem: serviços contábeis, de auditoria, tecnologia da informação, software, consultoria e serviços técnicos especializados.

3.1.6 - Constituir e implementar a Adaps

o) Indicador: Implementação do Sistema de Gestão Administrativa

Conforme contrato de gestão, resolução n.º 5, de 15 de outubro de 2021, o indicador Implementação do Sistema de Gestão Administrativa reflete a meta: “Disponibilizar sistemas administrativos para gestão documental e para gestão de pessoas”, do objetivo: “Constituir e implementar o Serviço Social Autônomo Federal denominado Adaps, garantindo sua entrada em funcionamento”.

Em seu desdobramento, 03 (três) softwares representam o Sistema de Gestão Administrativa, são eles:

- a) **HCM:** software de gestão de pessoas;
- b) **GED:** software de gestão documental;
- c) **ERP:** software de gestão empresarial.

Com a implantação de 19 (dezenove) dos 20 (vinte) módulos, o HCM alcançou 95% (noventa e cinco por cento) de implantação. O software é composto pelos seguintes módulos: administração de pessoal; análise de impacto eSocial; benefícios; documentos eletrônicos eSocial; ponto eletrônico (portaria 1510); app marcação de ponto; Colabbe (admissão digital); painel de gestão; departamento de

pessoal; gestão de ponto eletrônico; treinamento; cargos e salários; gestão de remuneração, carreira e sucessão; pesquisa; segurança; medicina; gestão de desempenho e quadro de vagas. O único módulo que ainda não foi implantado é o de gestão de recrutamento e seleção.

Já o software Gerenciador Eletrônico de Documentos (GED), solução nativa do ERP da Senior, foi 100% (cem por cento) implantado. O GED é utilizado como solução para armazenamento digital de documentos e coleta de assinatura eletrônica.

Enquanto isso, o processo de implantação do ERP já alcançou 61,5% (sessenta e um vírgula cinco por cento), com a implantação das seguintes fases: alinhamento inicial, criação de ambiente, kick off e aceite do Termo de Abertura do Projeto (TAP), entrega dos dados iniciais, levantamento de escopo, migração de cadastros, teste de notas e treinamento geral de cadastros. A implantação das fases: treinamento de usuários-chave, levantamento dos processos e configuração do módulo Finanças já estão em andamento. As próximas fases a serem superadas são: homologação por módulo (suprimentos, finanças, controladoria), preparação final e acompanhamento em produção.

Visando a otimização da implantação do ERP, aplicou-se a estratégia de padronizar o processo de parametri-

zação que antes era orientada, isto é, o próprio empregado, após treinamento online e orientação de consultores, realizava a parametrização do módulo. A padronização permitiu que a parametrização fosse realizada pelos con-

sultores com base nas informações levantadas com os usuários-chave.

A Tabela 01 abaixo mostra o percentual de implantação de cada um dos softwares que compõem o Sistema de Gestão Administrativa.

Softwares	Quantidade de módulos implantados	Total de módulos	Percentual de implantação
HCM	19	20	95%
GED	1	1	100%
ERP	8	13	62%

Tabela 01. Percentual de implantação dos softwares
Fonte. Unidade de Tecnologia da Informação e Comunicação. Adaps, 2022



Gráfico 15. Implementação do Sistema de Gestão Administrativa
Fonte. Unidade de Tecnologia da Informação e Comunicação. Adaps, 2022

Já o Gráfico 15 apresenta o resultado do indicador Implementação do Sistema de Gestão Administrativa, observa-se que foi alcançado 86%

(oitenta e seis por cento) do resultado esperado. Dessa forma, o indicador está dentro do parâmetro de desempenho SEGURANÇA.

Em 2023, a Adaps adotará como software de gestão documental o Sistema Integrado da Gestão Administrativa Documental (SIGADOC), a implantação do sistema se dá por meio das seguintes fases: Assinatura de Acordo de Cooperação Técnica; Definição

de ambiente (infraestrutura de TIC); Contratação de ambiente; Contratação de consultoria para acelerar a implantação; Configuração do ambiente; Implantação da solução e capacitação de equipe para utilização.

3.1.7 - Promover, continuamente, a formação e qualificação dos empregados da Adaps

p) Indicador: Avaliação de Desempenho

A Avaliação de Desempenho Individual se constitui como um instrumento de acompanhamento sistemático e contínuo da atuação individual dos empregados, além de oportunizar o aprimoramento de competências primordiais para a consecução de serviços com eficiência e qualidade.

Além disso, a Avaliação de Desempenho Individual tem por finalidade o reconhecimento do trabalho realizado por cada empregado e um rol dos objetivos com foco no fortalecimento da instituição e no resultado. Outrossim, o resultado da Avaliação de Desempenho Individual pode ser utilizado como um dos critérios de progressão e promoção funcional.

Representada no Plano de Gestão Anual 2022 da Unidade de Recursos Humanos pelo key-result: "Avaliação de Desempenho Simplificada", as tratativas sobre o assunto iniciaram com a reunião de alinhamento para consolidação das diretrizes. Em seguida, foi feita a parametrização do módulo no software da Sênior e a análise e validação da portaria contendo os eixos de competência e avaliação. Logo

após, em 20 de dezembro de 2022, a portaria foi aprovada pelo Conselho Deliberativo e publicada para o corpo administrativo da Adaps.

Para 2023, o primeiro desafio será a realização do 1º ciclo de Avaliação de Desempenho Simplificada, a previsão é que o momento aconteça ainda no 1º trimestre. O público-alvo são todos os empregados da área de gestão da Agência (diretores, assessores, gerentes, líderes, analistas e técnicos). Os gerentes, chefes de núcleo e líderes além de serem avaliados pela chefia imediata, também farão uma autoavaliação.

q) Indicador: Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

Exprimido pelo Programa de Gestão e Desempenho, o indicador Plano de Desenvolvimento Individual obteve 72% (setenta e dois por cento) de adesão dos empregados da Agência. Este resultado mostra que o indicador alcançou o parâmetro de desempenho SEGURANÇA.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL - 2022				
Ação de desenvolvimento	Número de empregados que realizaram a ação de desenvolvimento	Número total de empregados	Resultado	Percentual de implantação
Gestão de equipes em trabalho remoto	77	107	72%	SEGURANÇA

Tabela 02. Plano de Desenvolvimento Individual
Fonte. Unidade de Recursos Humanos. Adaps, 2022

Em 2022, a ação de desenvolvimento ofertada para os empregados do corpo administrativo da Agência foi o curso Gestão de Equipes em Trabalho Remoto, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), tendo 20 (vinte) horas como carga horária, sendo ofertado na modalidade 100% (cem por cento) online.

O conteúdo programático do curso abordou assuntos como: o mundo do trabalho e o seu impacto no serviço público; nasce um teletrabalhador, nasce um gestor; comunicação e engajamento de equipes e desenvolvimento de equipes.

Instituído pela Portaria n.º 8, de 26 de julho de 2022, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), tem como objetivos:

- a) Promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- b) Aumentar a produtividade e a qualidade das entregas dos parti-

cipantes;

- c) Estimular o desenvolvimento do trabalho criativo;
- d) Contribuir para a redução de custos;
- e) Otimizar os espaços físicos da Adaps;
- f) Reter os talentos e;
- g) Contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos participantes.

Dessa forma, o PGD caracteriza-se como um instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos empregados da Adaps, como foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Diante do exposto, constata-se que 06 (seis) indicadores ainda não apresentaram resultados, em razão de periodicidade estipulada para o indicador- “Tempo médio de permanência de médico no Programa Médicos

peço Brasil” e “Índice de satisfação dos gestores locais” , cuja medição ocorrerá em abril de 2023 e indisponibilidade do acesso pelo Ministério da Saúde às bases de dados do CNES e do SISAB- “Percentual de usuários cobertos por equipes de saúde da família compostas por médicos do Programa Médicos pelo Brasil”, “Índice de satisfação do usuário do SUS” e “Índice de satisfação do usuário do SUS Índigena” Já o indicador, p) “Avaliação de Desempenho” é mensurado ao início de cada exercício, ou seja, somente no 1º trimestre de 2023 é que a ação será realizada e os resultados aferidos.

Por outro lado 12 (doze) indicadores foram mensurados e, cerca de 83% (oitenta e três por cento) atingiram o nível de desempenho SEGURANÇA, são eles:

“a) Taxa de ocupação do Programa Médicos pelo Brasil”,

c) “Qualificação na medicina da família e comunidade”,

d) “Percentual de evasão dos profissionais médicos no estágio experimental remunerado”,

j) “Quantidade de certificações adquiridas”,

k) “Iniciativas de gestão”,

l) “Implementação do sistema de gestão da Integridade”,

m) “Equilíbrio financeiro - Progra-

ma Médicos pelo Brasil”,

n) “Equilíbrio financeiro - Adaps”,

o) “Implementação do sistema de gestão administrativa”

e) “Plano de desenvolvimento individual”.

Desempenho dos indicadores estratégicos - 2022			
Softwares	Meta	Resultado	Parâmetro de Desempenho
Taxa de ocupação do Programa Médicos pelo Brasil	35%	80%	Segurança
Tempo médio de permanência de médico no Programa Médicos pelo Brasil	10 meses	-	-
Qualificação na Medicina da Família e Comunidade	Ano referência	78%	Segurança
Percentual de evasão dos profissionais médicos no estágio experimental remunerado	30%	4%	Segurança
Índice de satisfação do médico (bolsista e tutor) com o Programa Médicos pelo Brasil.	Ano referência	38,20%	Risco
Percentual de usuários cobertos por equipes de saúde da família compostas por médicos do Programa Médicos pelo Brasil.		-	-
Índice de Satisfação do Gestor Municipal	Ano referência	61%	Atenção
Índice de satisfação do usuário do SUS	Ano referência	-	-
Índice de satisfação do usuário do SUS Índigena	Ano referência	-	-
Quantidade de certificações adquiridas	1	1%	Segurança
Iniciativas de gestão	100%	78%	Segurança
Implementação do Sistema de Gestão da Integridade	20#	20%	Segurança
Equilíbrio Financeiro - Programa Médicos pelo Brasil	<=100%	97%	Segurança
Equilíbrio Financeiro - Adaps	<=100%	85%	Segurança
Implementação do Sistema de Gestão Administrativa	100%	86%	Segurança
Avaliação de Desempenho	80%	-	Segurança
Plano de Desenvolvimento Individual	70%	72%	Segurança

Tabela 03. Parâmetro de desempenho dos indicadores estratégicos

Fonte. Unidade de Gestão Estratégica, Adaps, 2022

3.2 - Resultados do Plano de Gestão Anual (PGA)

O Plano de Gestão Anual (PGA) é definido pelo Regimento Interno da ADAPS (Resolução n.º 4, de 15 de outubro de 2021) como o instrumento de gestão estratégica responsável por orientar as ações de governança.

Fundamentado pela Lei n.º 13.848, de 25 de junho de 2019, o PGA deve ser publicado a cada novo exercício, especificando, no mínimo, as metas de desempenho administrativa e operacional a serem atingidas durante sua vigência, tais metas devem estar alinhadas e compatíveis com o Plano Estratégico. Bem como, o referido instrumento apresenta a estimativa de recursos orçamentários e o cronograma de desembolso dos recursos financeiros ne-

cessários ao alcance das metas.

Dessa forma, o PGA representa o instrumento de planejamento anual, contemplando as metas administrativas e operacionais da ADAPS (área meio) e do Programa Médicos pelo Brasil (área finalística) e os recursos orçamentários necessários para alcançá-las.

De acordo com a Tríade do Planejamento Organizacional, o PGA equipara-se ao nível tático, representado na estrutura organizacional pelas unidades organizacionais e núcleos que através da abordagem “top-down” direcionam suas equipes para o alcance dos objetivos estratégicos e por meio da abordagem “bottom-up” monitoram e apoiam a execução das metas de desempenho administrativas e operacionais.



Figura 10. Tríade do Planejamento
Fonte. Planejamento Organizacional. Adaps, 2022

Em busca do alinhamento aos valores institucionais de agilidade, cooperação e inovação, assim como, pela incorporação das melhores práticas de gestão e planejamento adotadas no ambiente externo, a Adaps adotou a metodologia Objective and Key-Results (OKR) para monitorar o desempenho das metas administrativas e operacionais definidas no PGA.

O método OKR consiste na definição de objetivos e seus resultados-chave, os objetivos são alcançados num curto espaço de tempo, geralmente 03 (três) meses. Já os resultados-chave são a comprovação do atingimento

do objetivo. A aplicação de OKRs na Adaps, compreende da definição de 03 (três) a 05 (cinco) objetivos, sendo que para cada um deles são definidos até 05 (cinco) resultados-chave.

Em 2022, fase de estruturação da Adaps, foram definidos “OKRs de ação”, aqueles OKRs relacionados ao “esforço” da implantação de normas, políticas e regimentos e a implementação de processos, projetos e programas. A seguir, são apresentados os resultados das unidades organizacionais e núcleos relacionados aos desafios do Plano de Gestão Anual 2022.

3.2.1 - Recrutamento e Seleção

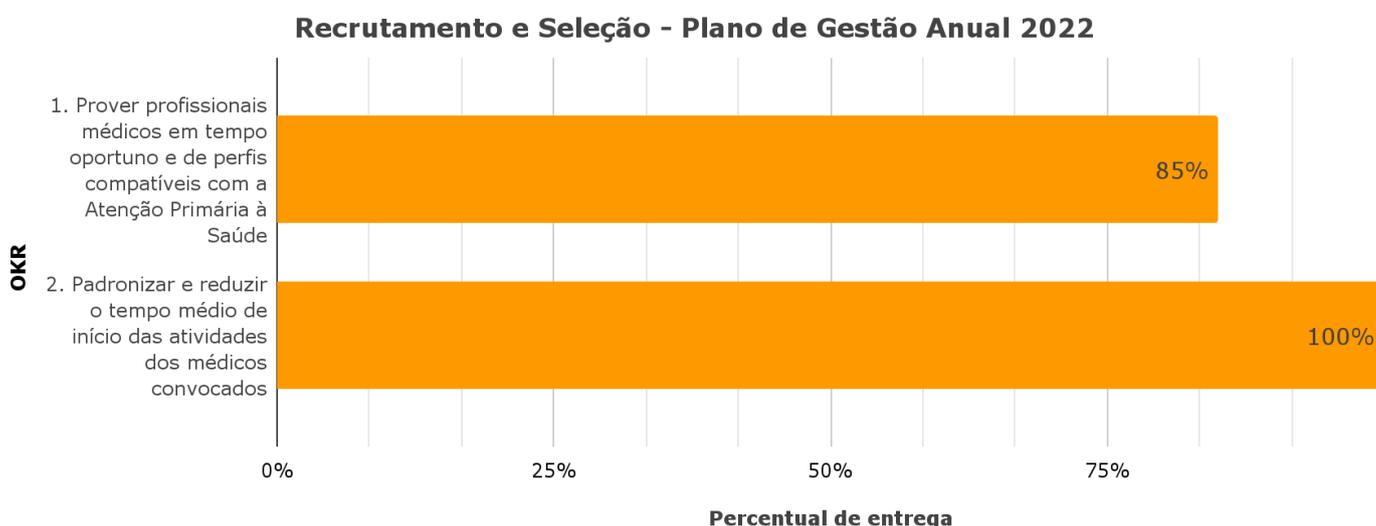


Gráfico 16. Recrutamento e Seleção

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

Como mostra o Gráfico 16, a unidade de Recrutamento e Seleção definiu os seguintes OKRs:

1. Prover profissionais médicos em tempo oportuno e de perfis compatíveis com a Atenção Primária à Saúde;

2. Padronizar e reduzir o tempo médio de início das atividades dos médicos convocados;

O OKR 1 possui 6 (seis) key-results vinculados, sendo todos eles envolvidos com a finalidade de proceder seleções isonômicas e efetivas no que concerne ao recrutamento de médicos orientado por competências, e voltado à cobertura dos vazios assistenciais. Desses resultados, 5 foram 100% (cem por cento) entregues, restando pendente a entrega do resultado que previu a entrega do “módulo de solução automatizada de identificação de vacância local pelo gestor municipal e distrito sanitário especial indígena”. O referido resultado teve 10% (dez por cento) de suas ações realizadas, estando pendentes ajustes no módulo que permitirão que os gestores locais identifiquem a desassistência médica local na APS, solicitem a ocupação e programem tal ocupação ao longo do tempo. Com isso, o OKR alcançou resultado correspondente a 85% (oitenta e cinco por cento), tendo em vista que um de seus resultados teve 10% do resultado esperado desenvolvido.

Já o OKR 2, com 03 (três) key-results, foi 100% (cem por cento) entregue, e seus key-results foram todos associados à celeridade buscada para ocupação das vagas. Entre os resultados entregues estão: “processo de

validação digital de documentos exigidos para efetivação e vinculação dos médicos do PMpB com a Adaps”; “cronograma de etapas preliminares à entrada em atividade dos médicos do PMpB ” e “procedimento operacional padrão de gerenciamento das etapas preliminares à entrada em atividade dos médicos do PMpB”.

3.2.2 - Gestão da Força de Trabalho

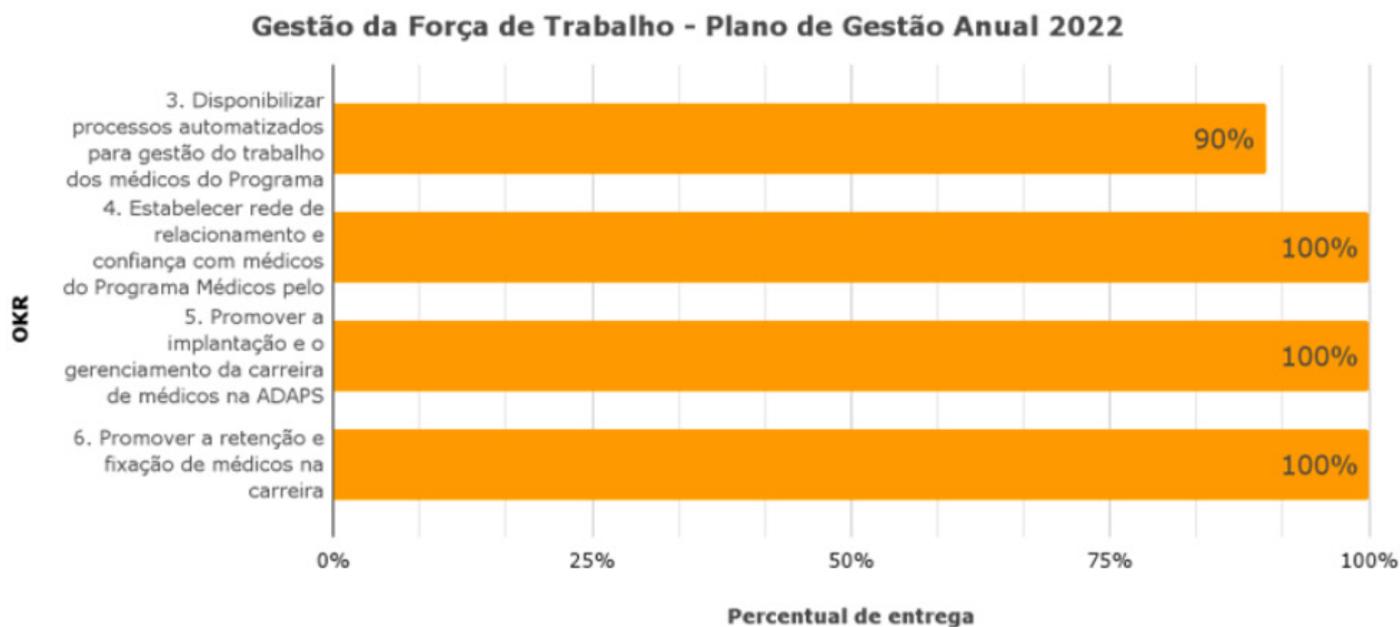


Gráfico 17. Gestão da Força de Trabalho
Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

A unidade de Gestão da Força de Trabalho definiu 04 (quatro) OKRs, são eles:

3. Disponibilizar processos automatizados para gestão do trabalho dos médicos do Programa Médicos pelo Brasil;
4. Estabelecer rede de relacionamento e confiança com médicos do Programa Médicos pelo Brasil;
5. Promover a implantação e o gerenciamento da carreira de médicos na Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - Adaps e;
6. Promover a retenção e fixação de médicos na carreira.

Ao objetivo operacional “Disponibilizar processos automatizados para gestão do trabalho dos médicos do Programa Médicos pelo Brasil” vinculam-se cinco resultados, sendo todos eles condicionados ao desenvolvimento e avanços da Adaps em relação à implantação de sua solução automatizada de gestão de pessoas contratadas. São os resultados vinculados ao objetivo: a lotação dos médicos do PMpB; o processo de acompanhamento da frequência e assiduidade; o acompanhamento e aprimoramento dos relatórios provenientes do sistema; a consolidação e o acompanhamento do módulo



de avaliação de desempenho dos médicos e a implantação da Sala Virtual.

É importante ressaltar que nesse objetivo coube à Unidade identificar parte das funcionalidades necessárias para a contratação de solução capaz de contribuir com a realização da gestão do processo de trabalho em caráter automatizado, ao levantamento de requisitos cuja customização seria necessária para o atendimento das demandas específicas da Adaps, e ainda, ao levantamento de variáveis a comporem relatórios para acompanhamento de processos.

Se examinados os resultados definidos como expressão do alcance do referido objetivo operacional, observa-se estreita dependência do processo de implantação da solução automatizada, protagonizado por outras Unidades da Adaps, e da consecução de etapas sob a responsabilidade direta de gestores locais.

Em relação ao resultado referente à lotação dos médicos, toma-se como referência para aferição do seu alcance, a execução de processos como a definição da orientação de cadastro dos médicos, a definição de variáveis a serem consideradas para importação do relatório no sistema de gestão de pessoas, dentre outros processos. Essas etapas intermediárias foram integralmente cumpridas em 2022, sendo

alcançado 100% do resultado. Contudo, deve ser ressaltado que o cadastro no Sistema de Cadastro de Estabelecimentos de Saúde (CNES) e a obtenção da relação das unidades básicas e equipes de lotação, são desfechos ainda buscados e cujas responsabilidades são, respectivamente, do gestor local e do Ministério da Saúde, que é o gestor do referido sistema.

Em relação ao processo de acompanhamento da frequência e assiduidades dos médicos a Unidade organizou todas as atividades implicadas na definição de requisitos e itens a serem customizados no sistema para atendimento das especificidades do processo de trabalho dos médicos na APS, produção de orientação e comunicados para orientação do registro a ser feito pelos médicos, e a solicitação dos tipos de relatórios necessários para o acompanhamento do registro ou ausência dele no sistema. Contudo, cabe salientar que processos referentes à inclusão dos gestores no sistema para validação da frequência, e operações de natureza tecnológica para a consecução das customizações e relatórios requisitados pela área são de responsabilidade de outras Unidades da Adaps.

O resultado referente ao acompanhamento e aprimoramento de relatórios provenientes do sistema, consti-

tui-se como resultado cujas atividades estão associadas ao levantamento de informações necessárias, periodicidade e articulação com a Unidade de Recursos Humanos que, por ser a área responsável pela operacionalização dos pagamentos, dos descontos devidos e da recepção e processamento de notificações de licenças médicas, dentre outros afastamentos, foi a área que estruturou a organização dessas condições no sistema. Atualmente, constam no sistema relatórios de acompanhamento, e a Unidade de Gestão da Força de Trabalho requisita periodicamente as melhorias e itens necessários ao acompanhamento do panorama de médicos que estão em plena atuação assistencial e daqueles que se encontram em condição de afastamentos previstos ou não.

Quanto ao resultado de parametrização do módulo de avaliação de desempenho dos médicos, ressalta-se que foram realizados avanços em relação a parametrizações e customizações necessárias para atender as especificidades do Programa de Avaliação de Desempenho dos médicos do PMpB, e tal resultado foi 90% desenvolvido.

Em relação ao resultado de implantação da Sala Virtual, cumpre destacar que a mesma será implantada somente após a disponibilização da

Linha Direta Médica, cuja contratação será concluída apenas em 2023 após a realização dos pregões. Por essa razão esse resultado alcançou 60% de suas entregas. Ponderando-se a performance de cada resultado pelo total de resultados associados ao objetivo operacional, tem-se o alcance de 90% do ORK.

Em relação ao objetivo operacional “Estabelecer rede de relacionamento e confiança com médicos do Programa Médicos pelo Brasil” foram elencados quatro resultados. Entre as ações implicadas no integral alcance dos resultados desse objetivo podem ser mencionados a elaboração de materiais e a adoção de medidas voltadas ao acolhimento e atendimento dos médicos que ofereceram suporte e divulgação de informações importantes, com o intuito de engajar e reter os profissionais contratados, como: construção de Manuais de Acolhimento, materiais informativos e realização de lives; envio de Carta de Boas-vindas; realização de encontros regionalizadas por videoconferência; realização de visitas in loco com o intuito de verificar a implantação do Programa. Cumpre ressaltar que, com a disponibilização da Linha Direta Médica em 2023, haverá implantação da sala virtual e de outras ferramentas que tornarão o processo de comunicação ainda mais

ágil. O conjunto de resultados relacionados à rede de relacionamento e confiança junto aos médicos foi 100% alcançado.

Quanto ao objetivo operacional “Promover a implantação e o gerenciamento da carreira de médicos na Adaps” associam-se a ele dois resultados, que estão relacionados às etapas de formulação e publicização do Plano de Carreira e do Programa de Avaliação de Desempenho dos médicos. Os dois resultados foram alcançados em sua integralidade.

Referente ao PCS, ressalta-se que é o principal instrumento para a gestão da carreira médica, compondo o conjunto de metas do Programa de Trabalho pactuado entre a Agência e o Ministério da Saúde, conforme a Resolução nº 5 que dispõe sobre o Contrato de Gestão. A estruturação

do PCS para os profissionais médicos de família e comunidade foi aprovada pelo Conselho Deliberativo, por meio da Resolução nº 6, de 20 de dezembro de 2021.

O Plano reflete o compromisso da Agência com a valorização e ascensão sustentável do médico. A previsão de progressão, a cada 5 anos, baseada em tempo de atuação e desempenho, a concessão de benefícios não remuneratórios nos interstícios de progressão e a concessão de incentivo de desempenho são consequências das diretrizes adotadas que objetivam a valorização dos médicos que permanecerem mais tempo, vinculados a mesma população, além daqueles que apresentem desempenho de excelência no exercício do cuidado em saúde. Abaixo o quadro de salários e progressão dos médicos.

Cargo	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV
MFC e Tutor	R\$ 15.750,00	R\$ 18.487,50	R\$ 21.000,00	R\$ 23.000,00
Adicional de Desempenho	R\$ 1.400,00	R\$ 2.210,00	R\$ 3.200,00	R\$ 4.600,00
Adicional Tutor Médico	Até R\$ 2.620,00			
Adicional Localidade	R\$ 3.000,00 local remoto e R\$ 6.000,00 DSEI			

Tabela 04. Salário-base do bolsista e tutor aprovado em todas as etapas de seleção

Fonte. Unidade de Gestão da Força de Trabalho. Adaps, 2022

No que concerne ao objetivo operacional “Promover a retenção e fixação de médicos na carreira” foram vinculados 3 resultados estratégicos, voltados à realização de pesquisa de clima organizacional entre os médicos, aferição dos índices de turnover para acompanhamento de tendências e definição de linha de base, e ainda, o acompanhamento qualitativo mensal

dos motivos de desligamento dos médicos do Programa Médicos pelo Brasil. Todos os resultados mencionados foram alcançados ao longo do ano de 2022, sendo que os resultados da pesquisa de clima organizacional foram descritos no indicador “Índice de satisfação do médico (bolsista e tutor) com o Programa Médicos pelo Brasil”.

3.2.3 - Formação, Ensino e Pesquisa

Articulação e Colaboração com Entes Federativos - Plano de Gestão Anual 2022

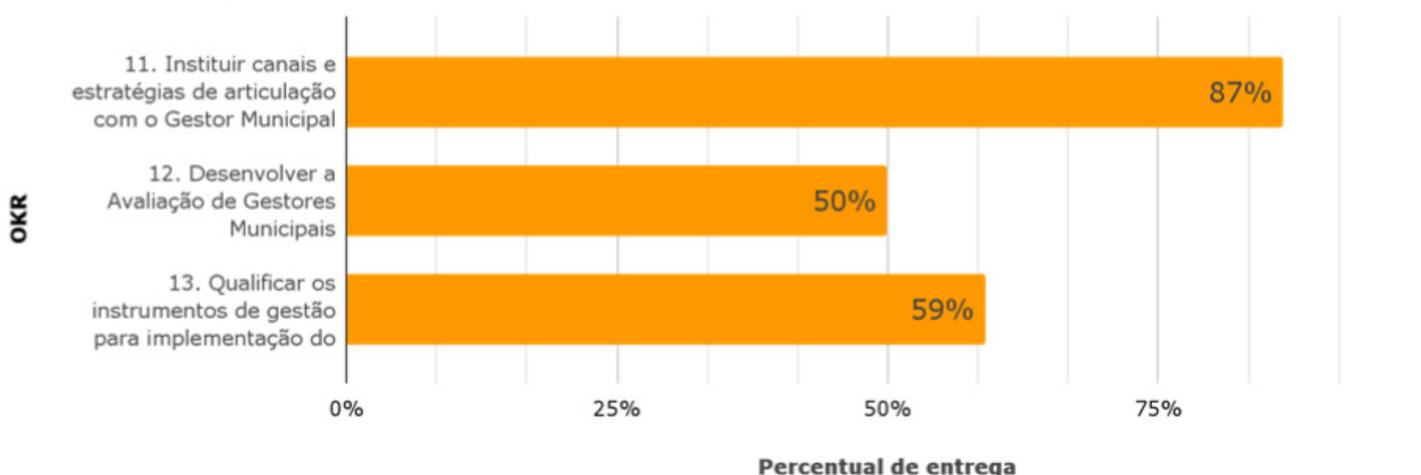


Gráfico 18. Formação, Ensino e Pesquisa

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

O Plano de Gestão Anual de 2022 definido da unidade Formação, Ensino e Pesquisa apresenta 04 (quatro) OKRs, são eles:

- 7. Implementar o Componente Teórico do Estágio Experimental Remunerado;
- 8. Implementar a Tutoria Clínica do Estágio Experimental Remunerado;
- 9. Implementar o Plano de Avaliação do Estágio Experimental Remune-

rado;

- 10. Implementar o Plano de Educação Continuada.

Em relação aos resultados-chave vinculados ao Objetivo de “Implementar o Componente Teórico do Estágio Experimental Remunerado”, eles são 4 e apenas um deles não foi alcançado: o resultado estratégico vinculado à suficiência do curso para a realização da prova de título em MFC, que teve 60%

de entrega. Não obstante tenham sido adotadas medidas na direção do alcance desse resultado chave, tem-se associado a esse resultado uma condicionante importante que não está sob ingerência direta da Adaps, qual seja a decisão técnica e política da Sociedade Brasileira de Medicina de Família e Comunidade na consecução da análise do curso. Os esforços investidos ao longo de 2022 voltados à produção do engajamento e fornecimento de subsídios que explicitassem os benefícios e segurança jurídica para a adesão da SBMFC a tal propósito não foram suficientes, a exemplo da realização de reuniões a cada trimestre com a diretoria da SBMFC, compartilhamento do Projeto Pedagógico do Curso e dos aspectos da oferta do curso, e ainda, a proposição de celebração de convênio de parceria que garantisse maior segurança jurídica ao processo. O resultado-chave "Plano de Aperfeiçoamento dos médicos especialistas disponibilizado" foi descontinuado, tal plano referia-se a proposta de uma oferta diferenciada aos médicos bolsistas que já são especialistas em MFC. Contudo, em análises posteriores do entendimento da Lei 13958/2019, foi considerado necessário que todos os médicos bolsistas realizassem a mesma formação, a saber, o curso de Especialização em Medicina da Família e Comunidade EMFC. Nesse sentido, o objetivo operacional teve 90% de seus resultados

entregues.

Ao objetivo "Implementar a tutoria clínica no Estágio Experimental Remunerado" foram associados 3 resultados, tendo sido todos eles alcançados em sua integralidade.

Em relação aos resultados vinculados ao objetivo "Implementar o Plano de Avaliação do Estágio Experimental Remunerado", eles são 4, e dois deles não foram alcançados. O Sistema planejado para a consolidação das avaliações, o SISPMB, teve atraso na entrega, comprometendo portanto, o resultado vinculado ao seu desenvolvimento (90%), e também, à consecução do resultado vinculado ao pleno acompanhamento das atividades de tutoria clínica e do curso de especialização (50%). O conjunto da performance dos resultados que constituem tal OKR ficou em 85%.

Em relação aos resultados vinculados ao objetivo "Implementar o Plano de Educação Continuada para os médicos da ADAPS", eles totalizam quatro, e apenas um foi integralmente alcançado. O Plano foi desenvolvido (90%), contudo, as etapas posteriores e associadas à sua implantação, como a oferta de cardápio de atividades educacionais (80%), a validação e acompanhamento de atividades realizadas (70%), e também, a contratação de ferramenta de apoio à tomada de decisão clínica (60%), não foram implementadas.

3.2.4 - Articulação e Colaboração com Entes Federativos

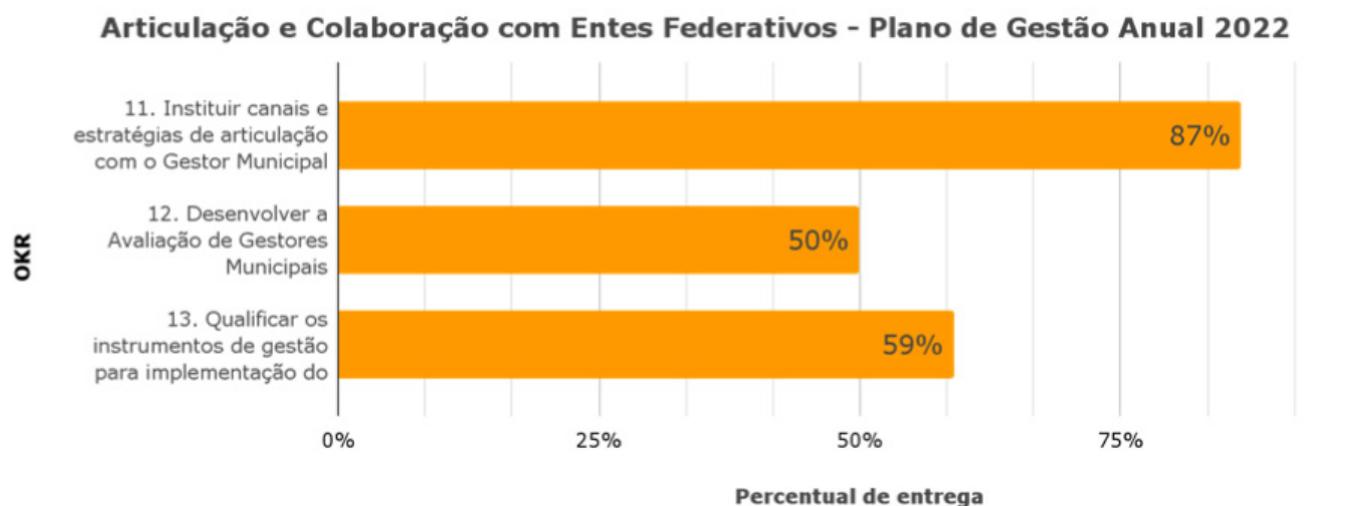


Gráfico 19. Articulação e Colaboração com Entes Federativos

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

O Gráfico 19, apresenta os resultados da unidade de Articulação e Colaboração com Entes Federativos para os seguintes OKRs de 2022:

11. Instituir canais e estratégias de articulação com o Gestor Municipal;
12. Desenvolver a Avaliação de Gestores Municipais e;
13. Qualificar os instrumentos de gestão para implementação do Programa Médicos pelo Brasil com os gestores municipais.

Ao objetivo denominado “Instituir canais e estratégias de articulação com o Gestor Municipal” foram vinculados 3 resultados, dos quais dois foram integralmente entregues, e um parcialmente entregue. O resultado denominado “definição de mecanismo

de participação do gestor municipal” obteve 60% (sessenta por cento) de resultado. Tal resultado não foi entregue na sua totalidade devido à necessidade de definir em ferramentas de viabilização da participação dos gestores mediante automatização e disponibilização de sistemas para acompanhamento do programa pelo gestor, ferramentas as quais ainda não estão disponíveis aos mesmos. Com isso, o objetivo obteve, aproximadamente, 87% dos resultados alcançados.

Quanto ao objetivo “desenvolver a avaliação de gestores municipais”, a ele foram associados 3 resultados chave, que consistiam na formulação de metodologia de avaliação da satisfação dos gestores municipais, na sua implantação, e na consolidação de demandas de melhoria de ações do



Programa. Apenas o primeiro resultado foi entregue em sua totalidade. A implementação da avaliação teve 50% das ações que viabilizarão a entrega do resultado, realizadas, enquanto a consolidação de propostas de melhoria não teve nada entregue frente à dependência da implantação e consolidação dos resultados da implantação da avaliação. Considerando tais fatores, o OKR teve uma performance de resultados de 50%.

O objetivo “Qualificar os instrumentos de gestão para implementação do Programa Médicos pelo Brasil com os gestores municipais” é integrado por 5 resultados. Os resultados associados ao apoio à implementação de ações estratégicas da Adaps, e à proposição de metodologia de solução de controvérsia entre gestores e profissionais médicos foram 100% alcançados. Outros 2 resultados foram parcialmente entregues, tendo sido a edição de diretrizes e atos de regulamentação um resultado com alcance de 25%, e a construção de ferramentas e estratégias de articulação com entes federativos entregue em 70% do previsto. O resultado associado à definição de parâmetros de participação dos gestores locais na avaliação de desempenho do médico não foi entregue visto que a instituição, na formulação do Programa de Avaliação de Desempe-

nho dos Médicos, compreendeu que ainda não há maturidade suficiente para a inclusão dos gestores locais no primeiro ciclo avaliativo. Com isso, o objetivo teve uma performance geral de 59%.

Embora seja premente a promoção de avanços nas estratégias de articulação com os entes federativos, destaca-se que no ano de 2022 foram promovidos vários espaços de discussões iniciais sobre a implantação do PMpB, bem como a participação da Unidade em agendas promovidas pelo MS, pelo CONASEMS e Conselhos Estaduais de Secretarias Municipais de Saúde (COSEMS), além da disponibilização de espaço síncrono de orientações de temas atinentes ao Programa e a publicação de materiais orientativos. Neste sentido, destaca-se alguns dos resultados:

Agendas de Implantação - As agendas aconteceram em março de 2022, no período anterior à chegada dos médicos nos municípios. Os principais objetivos foram: apresentar aspectos gerais do PMpB e as competências dos atores envolvidos; realizar o balanço das etapas previstas no processo seletivo, incluindo a etapa de realização das provas; fortalecer a articulação política necessária para a boa execução do programa; iniciar a conformação de uma rede para

acompanhar os próximos passos, com a articulação Adaps e representantes COSEMS; planejar as etapas de alocação, convocação, admissão, lotação e acolhimento dos médicos. Foram realizadas no período de um mês agendas em todas as Unidades da Federação, com a participação de 220 gestores.

Agendas Previne e COSEMS - Nos espaços nos quais a Adaps foi convidada para compor mesas de debate e realizar atendimentos aos gestores foram realizadas diversas atividades para fortalecimento da relação e articulação com os gestores de saúde. Os espaços foram integrados por agendas propostas pelo MS, por COSEMS e ainda, no próprio Congresso Nacional do CONASEMS. No total foram:

a) Mais de 140 (cento e quarenta) atendimentos realizados nos 16 (dezesesseis) eventos do Previne Brasil e atividades dos COSEMS que foram realizadas nos estados;

b) Mais de 460 (quatrocentos e sessenta) atendimentos realizados nos eventos dos COSEMS e CONASEMS;

c) 5 (cinco) lives e encontros on-line realizados com alcance de mais de 1.000 (mil) gestores municipais envolvidos.

Sala de Apoio ao Gestor - O espaço organizado pela Adaps para buscar realizar atendimento síncrono ao gestor municipal de modo a esclarecer

as principais dúvidas sobre o PMpB. A atividade foi realizada de forma virtual por meio da plataforma Google Meet, tendo a participação do time da Adaps e convidados, sempre às quintas-feiras, às 18h30. Todas as atividades realizadas tiveram um média de 200 (duzentos) gestores municipais acessando as atividades realizadas. O OKR 11 não foi entregue na sua totalidade devido à necessidade de definir em maior número mecanismo de participação do Gestor Municipal no PMpB, o qual será realizado também mediante a automatização e disponibilização de sistemas para acompanhamento do programa pelo gestor, ferramentas as quais ainda não estão disponíveis aos mesmos.

3.2.5 - Núcleo de Articulação com os Distritos Sanitários Especiais Indígenas

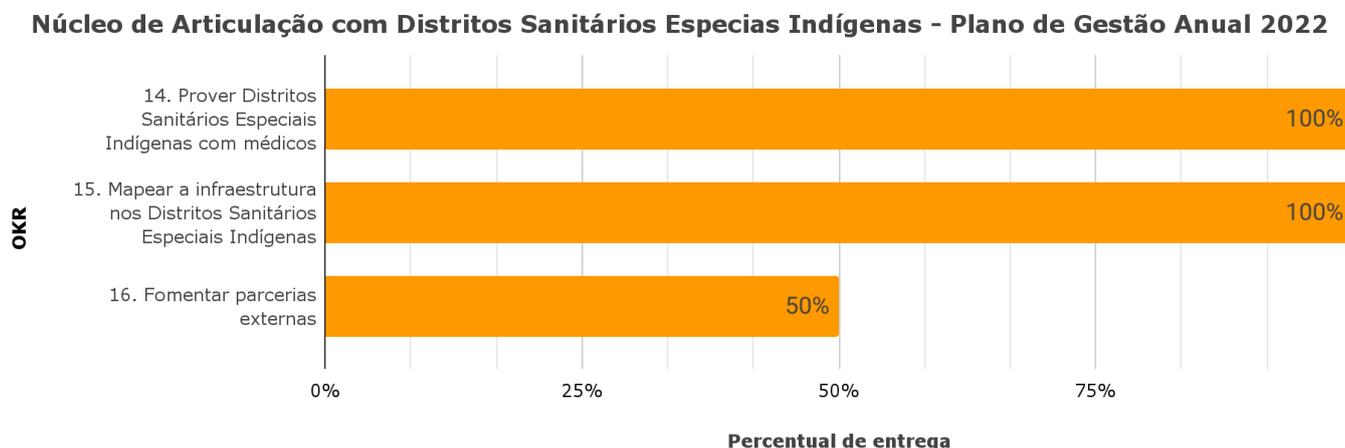


Gráfico 20. Núcleo de Articulação com DSEIs
Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

O núcleo de Articulação com os Distritos Sanitários Especiais Indígenas definiu, como mostra o Gráfico 20, 03 (três) OKRs para o seu Plano de Gestão Anual de 2022, são eles:

- 14. Prover Distritos Sanitários Especiais Indígenas com médicos;
- 15. Mapear a infraestrutura nos Distritos Sanitários Especiais Indígenas e;
- 16. Fomentar parcerias externas.

Os resultados dos OKR números 14 e 15 foram integralmente alcançados (100%), conforme pactuação do plano de gestão anual.

O OKR 16 foi cumprido parcialmente, pois, no ano de 2022, os povos Indígenas brasileiros se dedicaram integralmente à luta e manutenção dos seus direitos. Concentrando esforços, especificamente, para realização da 6ª Conferência Nacional de Saúde Indígena.

Dois mil indígenas participantes da 6ª Conferência Nacional de Saúde Indígena (CNSI) atualizaram em novembro de 2022 a Política Nacional de Atenção à Saúde dos Povos Indígenas (PNASPI). A aprovação da minuta ocorreu após amplas discussões, entre os dias 14 e 18 de novembro, em Brasília, renovando após 02 (duas) dé-

cadados o documento criado em 2002. A 6ª CNSI foi promovida pelo Conselho Nacional de Saúde (CNS) e Secretaria Especial de Atenção à Saúde Indígena (Sesai), e contou com a participação da Adaps enquanto ouvinte de diversos espaços promovidos na Conferência.

Com isso, o resultado pactuado de articulação com o Fórum de Presidentes dos Conselhos Distritais de Saúde Indígena (CONDISI), por exemplo,

não foi possibilitado, uma vez que as pautas das reuniões periódicas e extraordinárias dos CONDISIs foram integralmente para as demandas da 6ª CNSI. Foram realizadas tentativas de contato com a referida instância do controle social, mas como sugestão foi recomendado pelo CONDISI a realização para o ano de 2023.

3.2.6 - Desenvolvimento Tecnológico e Inovação

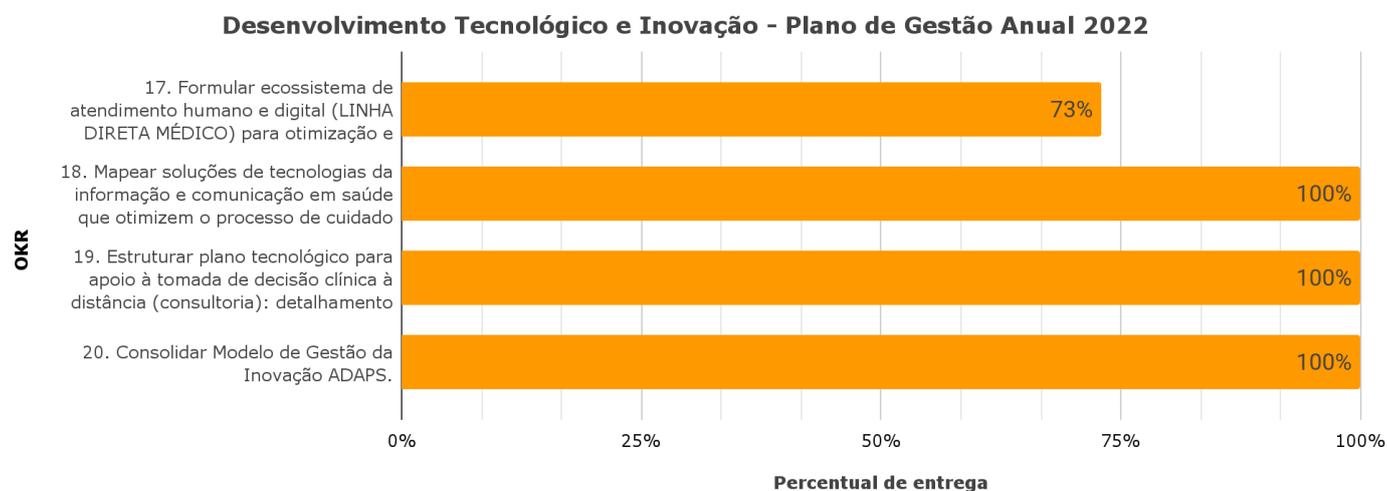


Gráfico 21. Desenvolvimento Tecnológico e Inovação
Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

A unidade Desenvolvimento Tecnológico e Inovação estabeleceu 04 (quatro) OKRs para 2022, são eles:

17. Formular ecossistema de atendimento humano e digital (Linha Direta Médico) para otimização e qualificação do atendimento e suporte aos médicos do programa;
18. Mapear soluções de tecnologias da informação e comunicação em saúde que otimizem o processo de cuidado ofertado aos cidadãos;
19. Estruturar plano tecnológico para apoio à tomada de decisão clínica à decisão (consultoria): detalhamento e priorização de modelos de negócio e;
20. Consolidar o modelo de gestão da inovação Adaps.

O objetivo operacional “Formular ecossistema de atendimento humano e digital (linha direta médico) para otimização e qualificação do atendimento e suporte aos médicos do programa” fundamenta-se na premissa de que o tempestivo acesso dos médicos ao suporte de caráter gerencial e clínico, pode reduzir seu isolamento e ampliar a percepção de pertencimento, e assim, ampliar sua retenção no Programa. Como resultados atrelados ao objetivo, foram definidos para o ano de 2022, cinco resultados chave, sendo dois deles não alcançados em sua integralidade durante o período. Entre os resultados alcançados destacam-se a realização da pesquisa de ferramentas e tecnologias disponíveis, e a elaboração do Termo de Referência que definiria a motivação, o objeto e parâmetros de entrega vin-

culados à contratação da almejada solução. Destaca-se que o processo preparatório da contratação consiste em etapa de promoção de ajustes e aperfeiçoamento de fluxos internos para tornar as contratações da Adaps tão efetivas quanto isentas de riscos de alto impacto. Com isso, as sucessivas etapas de identificação de riscos e respectivos procedimentos de tratamento levaram ao atraso na efetivação da contratação, e por conseguinte, na disponibilização da solução perquirida. O pregão eletrônico-modalidade de licitação definida para a contratação do serviço foi efetivado apenas em janeiro de 2023. Sendo assim, para esse objetivo operacional obteve-se o alcance parcial de resultados, representado pelo percentual de 73% dos resultados alcançados.

O objetivo operacional denominado “Mapear soluções e tecnologias em comunicação em saúde que otimizem o processo de cuidado ofertado aos cidadãos”, é vinculado a quatro resultados que expressam seu alcance. Entre eles estão a realização de etapa de diagnóstico das necessidades de saúde mais prevalentes na Atenção Primária à Saúde (APS), sua associação com iniciativas de Tecnologias da Informação e Comunicação, identificação de soluções disponíveis e sua aplicação na APS, incluindo os aspectos legais e éticos envolvidos nisso. Todos os resultados desse objetivo foram al-

cançados em sua integralidade no ano de 2022 (100%).

No âmbito do objetivo operacional “Estruturar plano tecnológico para apoio à tomada de decisão clínica à distância (consultoria): detalhamento e priorização de modelos de negócio”, foram associados quatro resultados e todos alcançados no ano de 2022 (100%). Assim, auferidos os resultados almejados foram delineadas as diretrizes para o primeiro piloto de apoio à tomada de decisão clínica à distância.

No que tange às iniciativas de inovação, o objetivo operacional de “Consolidar modelo de gestão da inovação ADAPS”, vinculou-se a seis resultados para 2022, tendo sido alcançados 100% dos resultados. Como medidas adotadas para o alcance integral dos resultados destacam-se a realização de mentores e multiplicadores; o patrocínio da Semana de Inovação promovida pela Escola Nacional de Administração Pública e a oficina para a prototipação do laboratório de inovação da ADAPS e consequente definição de três serviços. Também foram desenvolvidos pareceres técnicos contendo resultados do diagnóstico de inovação realizado com a Diretoria Executiva e a proposição de modelo de inovação para a Agência.

Complementarmente, ainda no ano de 2022, e como processo relacionado ao mapeamento de tecnologias com potencial de otimização do acesso e

do cuidado na APS, foi desenvolvido o projeto piloto denominado “Utilização da telepresença e do regime híbrido de trabalho médico como forma de provimento e complementação ao atendimento médico presencial” em parceria com a Fundação Zerbini e o Instituto do Coração do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Para sub-

sidar o desenvolvimento do projeto, realizou-se análise técnica, levantamento normativo e avaliação comparativa (benchmarkings) associados à pauta no contexto do SUS, culminando na assinatura de Acordo de Parceria para Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação na segunda quinzena de dezembro/2022.

3.2.7 - Núcleo de Monitoramento e Avaliação

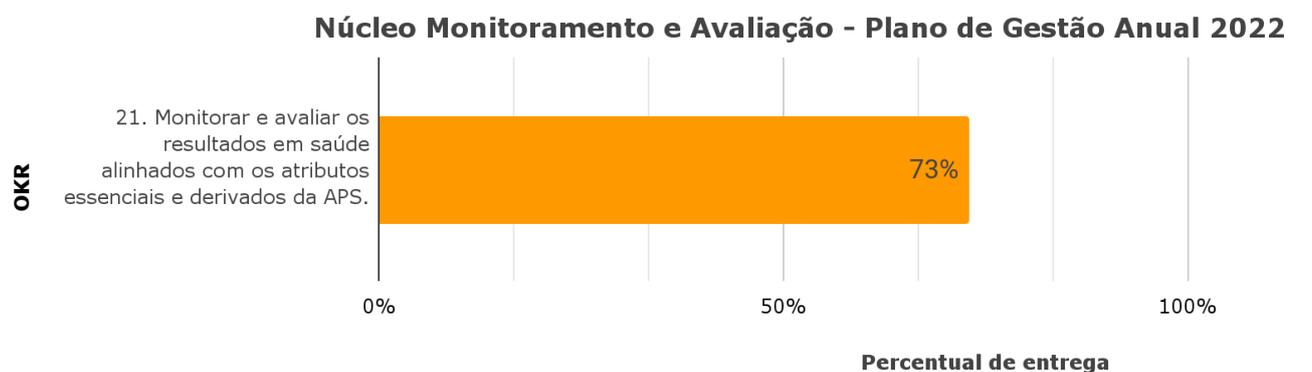


Gráfico 22. Monitoramento e Avaliação

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

O núcleo de Monitoramento e Avaliação definiu o seguinte OKR para 2022:

21. Monitorar e avaliar os resultados em saúde alinhados com os atributos essenciais e derivados da APS.

O objetivo operacional do Núcleo de Monitoramento e Avaliação teve associado a ele três resultados, tendo sido alcançado um deles em sua integralidade. O resultado expressado pela produção de “Boletins Periódicos PMpB disponibilizados ao Minis-

tério da Saúde” foi 100% alcançado, a partir da disponibilização semanal de boletins que ilustram o panorama geral de teto de vagas do Programa Médicos pelo Brasil, a desassistência médica retratada pelas vacâncias médicas nas equipes de saúde da família, panorama de convocações, admissões e desligamentos de médicos no Programa. Ressalta-se que os boletins foram também disponibilizados a outros atores estratégicos, tais como os gestores locais. No tocante ao re-

sultado “estudo de Linha de Base de resultados em saúde”, o mesmo foi parcialmente alcançado, uma vez que 70% de suas ações foram realizadas, estando o estudo em etapa de ajustes. Já o resultado “Sala de Situação

do PMpB disponibilizado aos cidadãos” apresentou 50% (cinquenta por cento) de suas ações efetivadas.

Com isso, o objetivo operacional em questão obteve uma performance geral de 73%.

3.2.8 - Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços

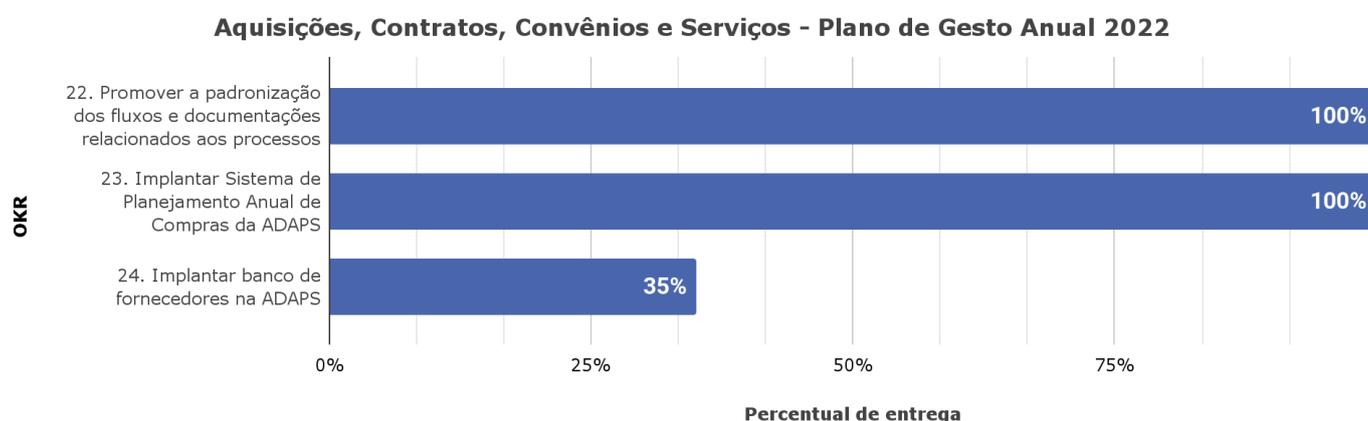


Gráfico 23. Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços
Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

Como pode ser visto pelo gráfico acima, a unidade de Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços definiu 03 (três) OKRs para 2022, são eles:

22. Promover a padronização dos fluxos e documentações relacionadas aos processos de compras e contratações no âmbito da Adaps;

23. Implantar o sistema de planejamento anual de compras da Adaps e;

24. Implantar o banco de fornecedores da Adaps.

De acordo com o Gráfico 23 acima observa-se que o OKR 22 foi 100%

(cem por cento entregue), tal OKR teve como key-results: “elaboração da Resolução de Convênios”; “elaboração da Instrução Normativa de Compras”; “elaboração dos Modelos de Check Lists de Contratações”, “minutas e artefatos de contratação e acompanhamento” e “capacitação das áreas demandantes quanto aos procedimentos contínuos da execução dos planos de trabalhos pactuados nos convênios e instrumentos congêneres”.

Também com 100% (cem por cento) de entrega, o OKR 23, era constituído pelo seguinte key-result: “implantação do Plano Anual de Contratações

(PAC)”. Já o OKR 24, apesar de não ter sido 100% (cento por cento) entregue, seu key-result: “implantação do banco de fornecedores”, apresentou um esforço de execução de 35% (trinta e cinco por cento).

Esclarece-se que a implantação do banco de fornecedores não ocorreu em razão da dependência de parame-

trizações necessárias no Sistema Sênior, que permitiria aos fornecedores interessados a possibilidade de se inscreverem ou registrarem interesse em participar de licitações, procedimentos de dispensa e inexigibilidade promovidos pela Adaps, de forma permanente e autônoma. Hoje, essa construção encontra-se em andamento.

3.2.9 - Recursos Humanos

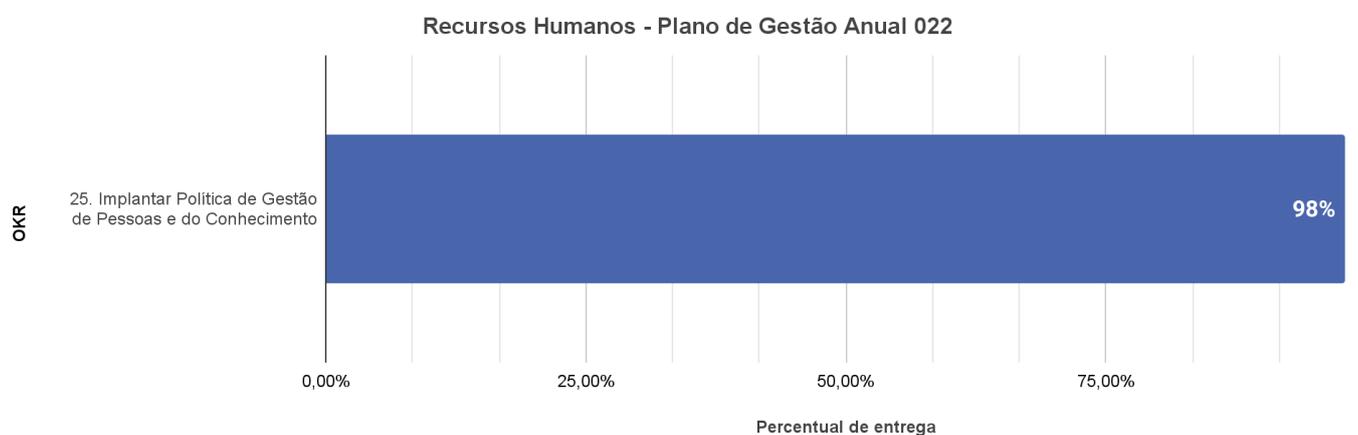


Gráfico 24. Recursos Humanos

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

Com 07 (sete) key-results 100% (cem por cento) entregues, a unidade de Recursos Humanos definiu o seguinte OKR para 2022:

25. Implantar Política de Gestão de Pessoas e do Conhecimento.

Como ilustra o Gráfico 24, observa-se que o OKR 25 obteve 98% (noventa e oito por cento) do resultado esperado. Tal cômputo pode ser demonstrado pelos seguintes key-results: “plano de desenvolvimento de pessoas”, que alcançou 85% (oitenta e cinco por cento) e “avaliação de desempenho

simplificada” com 95% (noventa e cinco por cento).

Como dito anteriormente, os demais key-results foram 100% (cem por cento) entregues, são eles: “mapeamento de competências”; “diagnóstico de qualidade de vida”; “plano de cargos, salários e benefícios aprovado”; “administração de pessoal”; “documentação e informação institucional” e “disponibilização de informações por meio de interações com gestores, profissionais de saúde, conselheiros e cidadãos”.

3.2.10 - Orçamento, Contabilidade e Finanças

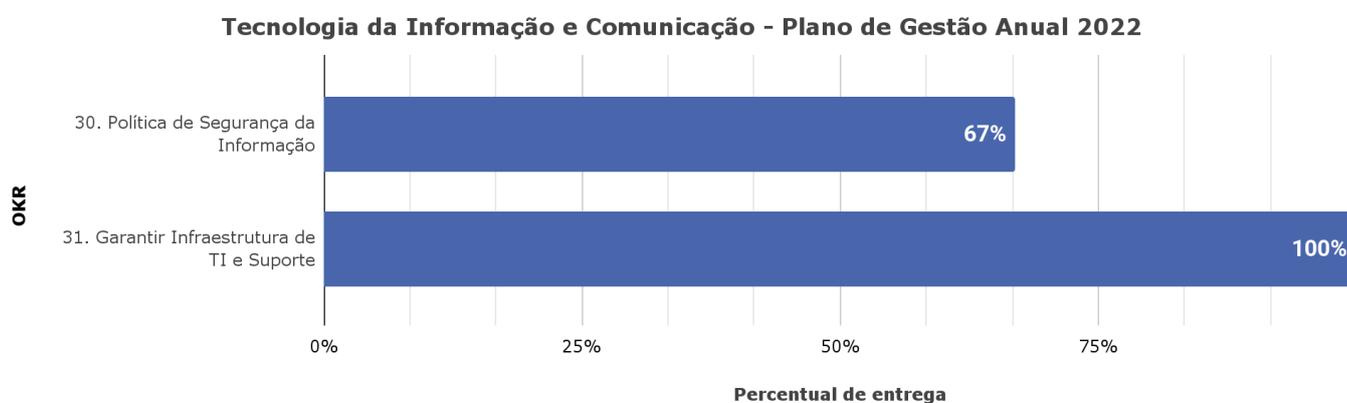


Gráfico 25. Orçamento, Contabilidade e Finanças
Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 202

Conforme descrito abaixo, a unidade de Orçamento, Contabilidade e Finanças definiu 04 (quatro) OKRs para o ano de 2022, são eles:

26. Gerir o planejamento orçamentário;
27. Monitorar o desempenho financeiro do contrato de gestão;
28. Gerir o orçamento-programa e;
29. Implantar sistema de gestão orçamentária, financeira, contábil e patrimonial.

De acordo com o Gráfico 25, o OKR 26 e 27 foram 100% (cem por cento) entregues. Já o OKR 28, com 02 (dois) key-results 100% (cem por cento) en-

tregues, obteve 92% (noventa e dois por cento) do resultado esperado, tendo em vista que o key-result: “balanço orçamentário semestral” apresentou um esforço de execução de 75% (setenta e cinco por cento).

E o OKR 29, com 01 (um) key-result, alcançou 80% (oitenta por cento) do resultado esperado. Ressalta-se que key-result “sistema de gestão orçamentária, financeira, contábil e patrimonial implantado (Sênior)” está na fase de parametrizações e em seguida, entrará na fase de testes e implantação no ambiente de produção da Adaps.

3.2.11 - Tecnologia da Informação e Comunicação

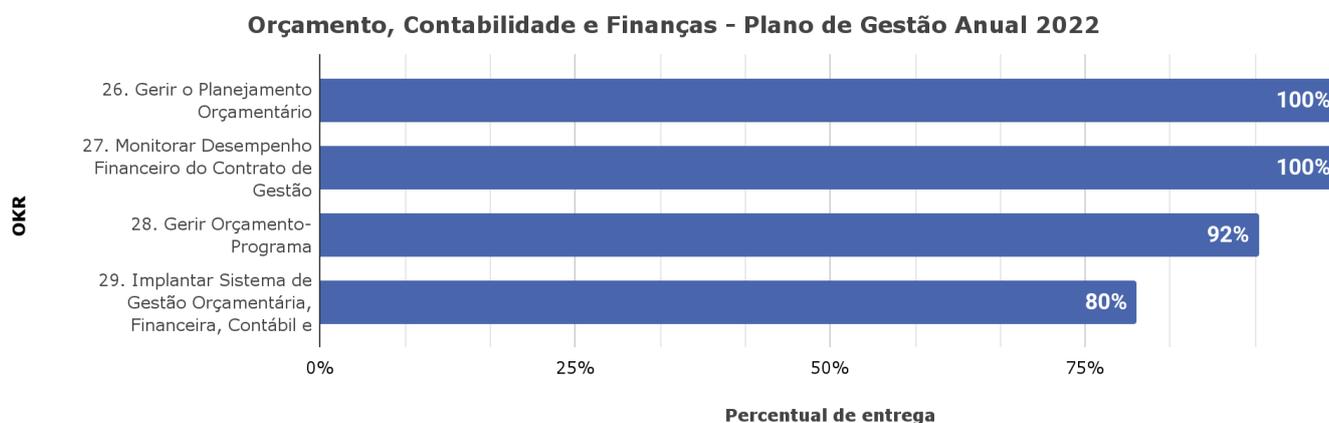


Gráfico 26. Tecnologia da Informação e Comunicação
Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

Os OKRs 30 e 31 foram estabelecidos pela unidade de Tecnologia da Informação e Comunicação, são eles:

- 30. Política de Segurança da Informação e;
- 31. Garantir infraestrutura de TI e Suporte.

Observa-se na ilustração acima que o OKR 30, alcançou 67% (sessenta e sete por cento) do resultado esperado. Este resultado reflete a entrega de 100% (cem por cento) dos key-results: “criação da Política de Segurança da Informação (POSIC)” e “estruturação da sistemática de segurança da informação”. Apenas o key-result “estruturação da implantação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)” não apresentou resultados, tendo em vista que não depende somente da unidade de Tecnologia da Informação e Comunica-

ção, mas de uma iniciativa institucional que abrange diversas áreas e atores. Dessa forma, apontou-se na POSIC a necessidade da criação de um comitê para tratar da LGPD, definir e nomear empregados para os importantes papéis previstos na norma, são eles: controlador, operador e encarregado.

A POSIC sugere ainda, diante das boas práticas relacionadas à LGPD, que o controlador seja alguém da unidade de Integridade, que o operador seja alguém da unidade de Tecnologia da Informação e Comunicação e que o encarregado seja alguém da unidade Jurídica.

Por outro lado, o OKR 31, com 02 (dois) key-results, foi 100% (cem por cento) entregue, seus key-results são: “instalação de equipamentos (notebooks, monitores e mouse)” e “configuração de logins e e-mails institucionais”.

3.2.12 - Área de Infraestrutura

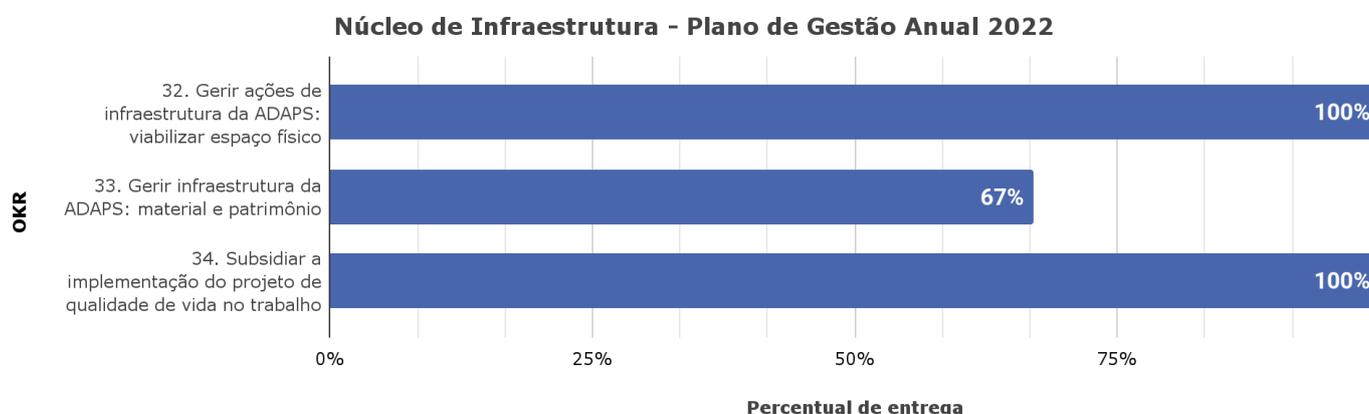


Gráfico 27. Área de Infraestrutura

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

De acordo com o Gráfico 27, a área de Infraestrutura definiu os seguintes OKRs:

- 32. Gerir ações de infraestrutura da Adaps: viabilizar espaço físico;
- 33. Gerir infraestrutura da Adaps: material e patrimônio e;
- 34. Subsidiar a implementação do projeto de qualidade de vida no trabalho.

Os OKRs 32 e 34 foram 100% (cem por cento) entregues, por meio dos seguintes key-results: “projeto de instalação a sede definitiva elaborado”; contrato (BR Offices); “projeto de boas práticas de convivência/ambiência elaborado” e “apoio no projeto de ambiência”, os dois últimos key-

-results relacionam-se ao OKR 34.

Já o OKR 33, com 02 (dois) key-results 100% (cem por cento) entregues, alcançou 67% (sessenta e sete por cento) do resultado esperado. Tal resultado reflete-se no key-result “aquisição de material de escritório” que apesar de não ter sido concluído, já foi feito o levantamento das necessidades dos empregados da Adaps e um estudo de qual modalidade utilizar na aquisição do material. Estrategicamente, aderiu-se a uma ata de registro de preço (Apex Brasil ou Sesi), pois essa modalidade apresenta as seguintes vantagens: redução de custo com armazenamento e controle de estoque, menores preços pelo efeito da economia de escala.

3.2.13 - Secretaria Executiva

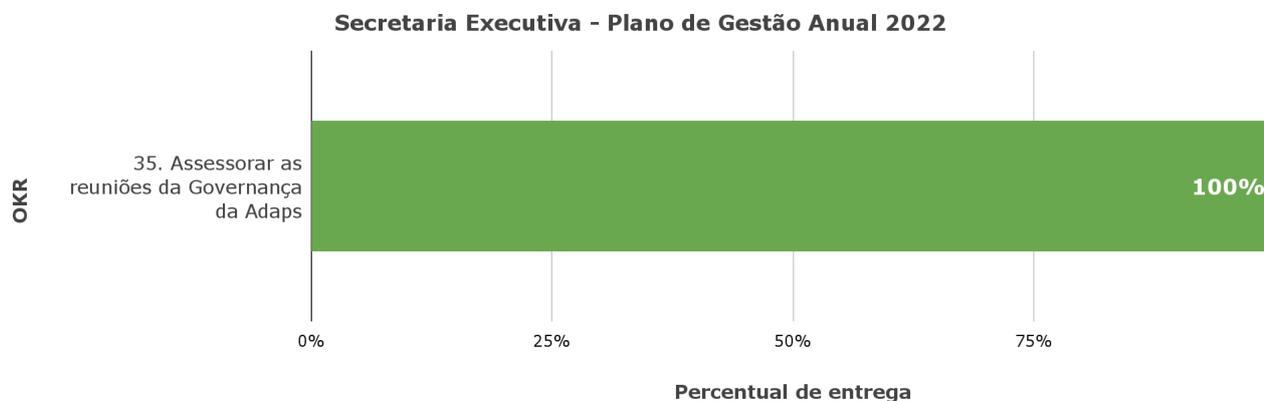


Gráfico 28. Secretaria Executiva

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

Com base no gráfico 28 acima, percebe-se o alcance do OKR 35 proposto pela Secretaria Executiva, tal resultado baseia-se no Índice de Satisfação do Conselho Deliberativo e do Conselho Fiscal, pesquisa aplicada aos membros dos respectivos órgãos de governança da Adaps que avalia os seguintes itens: material, tempo, formato, local e infraestrutura.

No ano de 2022 foram realizadas 9 reuniões com o conselho deliberativo, sendo que 4 foram extraordinárias.

Salienta-se que foram realizadas junto ao Conselho Fiscal 4 reuniões ordinárias. Em todas as reuniões foram discutidos assuntos que perpassam a governabilidade dos Conselhos, conforme previsto no Decreto 10.283 de 10 de março de 2020, o qual institucionalizou a Adaps e determinou as competências dos Conselhos, como aprovação do Regulamento de Integridade, Aprovação da Prestação de Contas, Contrapartida Municipal, entre outros.

3.2.14 - Gabinete da Presidência

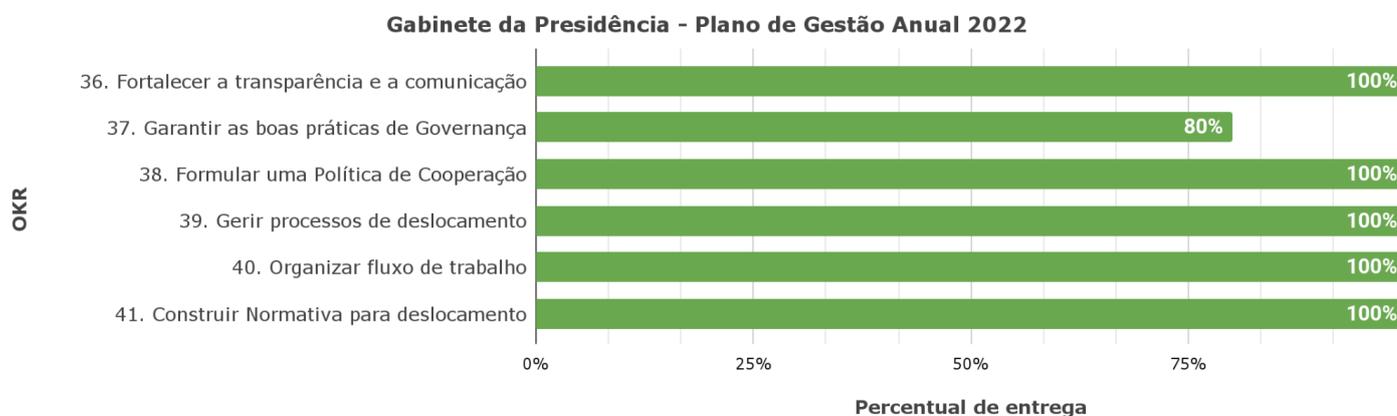


Gráfico 29. Gabinete da Presidência
Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

O Gabinete da Presidência propôs seis Objetivos Chave para o ano de 2022, desdobrado em ações subdivididas em Resultados Chaves, sendo possível medir de forma rápida e mais eficiente, pois vai além da medição de ações operacionais, mas também de ações táticas. Para a construção dos objetivos desta unidade as ações foram discutidas pela equipe, incluindo chefe e assessores, para alinhar as estratégias da Adaps aos objetivos táticos do Gabinete da presidência.

Através das ações foi possível verificar que fortaleceu-se a transparência e a comunicação, através do apoio à implantação do Sistema de Gestão de Processos e a publicidade das ações internas da ADAPS nos meios de comunicação.

Já no item da garantia das boas práticas de Governança foi alcan-

çado 80% do percentual pretendido, através de ações de conscientização de governança, o monitoramento das metas do Contrato de Gestão, o apoio à DIREX no gerenciamento de riscos, entretanto, tendo em vista a contratação de empresa especializada de Relações Governamentais que está em andamento, não foi possível concluir ainda no ano de 2022, o mapeamento e acompanhamento da atuação dos principais stakeholders de interesse e o monitoramento das proposições e processos de interesse nos Três Poderes, Órgãos reguladores, entidades de categorias profissionais e sistema de controle.

Quanto à formulação de propostas de política de cooperação, o resultado alcançado foi o percentual máximo, através do apoio à gestão de resultados por meio da implementação do

Programa de Gestão por Desempenho, a formulação da avaliação de desempenho e desenvolvimento do pensamento estratégico dos empregados nos eventos de Planejamento Estratégico e capacitações diversas.

Foi alcançado 100% na construção de resultados estruturantes, com Gestão de processos de deslocamento e a elaboração de Normativa para deslocamento dos médicos bolsistas e tutores, com a organização dos

processos de deslocamento do profissional médico e corpo técnico da ADAPS, a gestão de viagens e hospedagens dos profissionais médicos e corpo técnico e também a organização de deslocamento por aplicativo de transporte. Foi feita também a organização de fluxo de trabalho, com o mapeamento de processos, aprimoramento de formulários e emissão de relatórios gerenciais de logística.

3.2.15 - Comunicação e Marketing

Comunicação e Marketing - Plano de Gestão Anual 2023

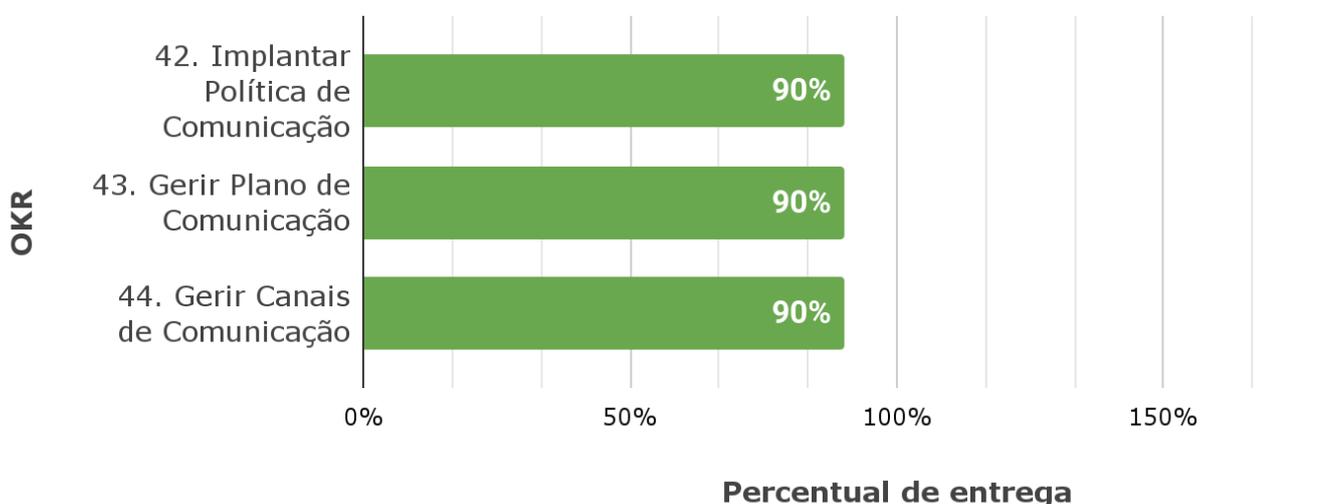


Gráfico 29. Gabinete da Presidência

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

O gráfico 30 ilustra os OKRs da unidade de Comunicação e Marketing que foram definidos para o ano de 2022. Como mostra o gráfico, os OKRs 42 e 44 alcançaram 90% (noventa por cento) do resultado esperado, tendo em

vista que a respectiva unidade já concluiu 90% (noventa por cento) do termo para institucionalização do Plano de Comunicação (OKR 43), o qual inclui a contratação dos serviços de imprensa e clipping e impacto na mídia.

3.2.16 - Gestão Estratégica

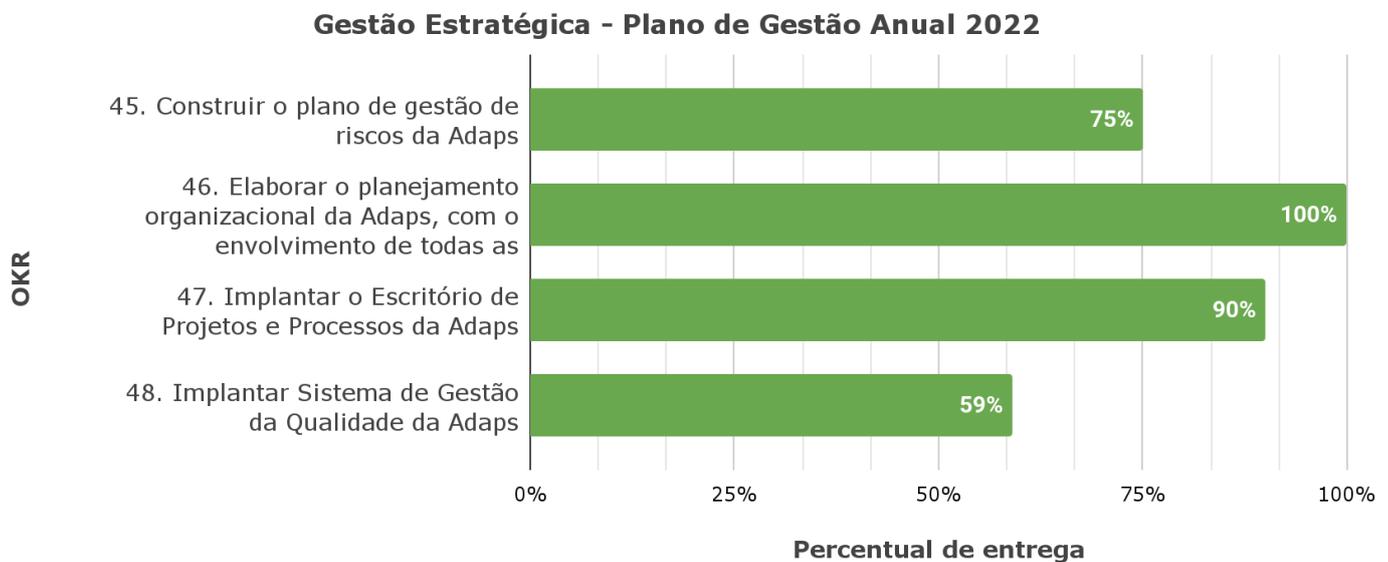


Gráfico 31. Gestão Estratégica

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

Como mostra o Gráfico 31, a unidade de Gestão Estratégica definiu os seguintes OKRs para 2022:

- 45. Construir o plano de gestão de riscos;
- 46. Elaborar o planejamento organizacional da Adaps, com envolvimento de todas as diretorias, unidades organizacionais e núcleos;
- 47. Implantar o escritório de projetos e processos da Adaps e;
- 48. Implantar o sistema de gestão da qualidade.

Constata-se que o OKR 45, alcançou 75% (setenta e cinco por cento) do resultado esperado, tal resultado é evidenciado pela entrega do key-result “Capacitação ISO 31.000 e pelo esforço de 50% (cinquenta por cento)

de execução do key-resut “plano de gestão de riscos consolidado e implementado” que terá sua conclusão no 1º trimestre de 2023.

Já o OKR 46, com 04 (quatro) key-results, alcançou 100% (cem por cento) do resultado esperado, entre seus key-results estão: “planejamento estratégico validado pela DIREX”; “desdobramento dos objetivos e desafios estratégicos em grandes iniciativas”; “plano de gestão anual 2022 e 2023 aprovados pela DIREX” e “plano estratégico e plano de gestão anual 2022 e 2023 aprovados pelo Conselho Deliberativo”.

O OKR 47, com 04 (quatro) key-results 100% (cem por cento) entregues, obteve 90% (noventa por cento) do resultado esperado. O key-result “Manual de Atos Normativos publi-

cado e aprovado” será entregue logo após a revisão do Regimento Interno da Agência que está previsto para o próximo ano. A estratégia adotada é a elaboração da Instrução dos Atos Normativos da Adaps.

E o OKR 48, com 02 (dois) key-results 100% (cem por cento) entregues, alcançou 59% (cinquenta e nove por cento) do resultado esperado, o key-result “sistema de gestão estratégica implantado” apresentou 51% (cin-

quenta e um por cento) de esforço, aqui cabe destacar que o processo de aquisição de um software de gestão envolve a realização de várias etapas e a participação de vários atores para que seja escolhida a melhor opção para a Agência. Já o key-result “Política de Qualidade aprovada e disseminada” tem uma relação de dependência com o key-result “Certificação ISO 9001:2015” ambos terão sua execução continuada em 2023.

3.2.17 - Integridade

Integridade - Plano de Gesto Anual 2022

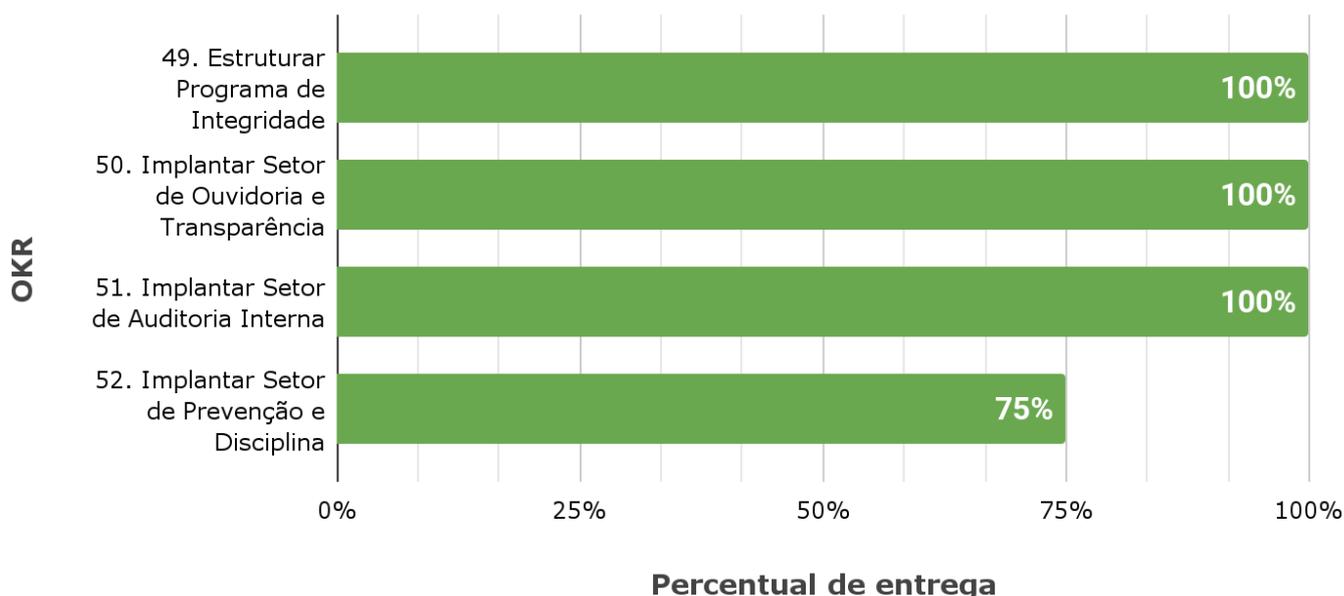


Gráfico 32. Integridade

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

No que tange a unidade de Integridade, o OKR 49 foi contemplado com a entrega dos seguintes key-results: “Regulamento de Integridade, Auditoria Interna e Denúncia de Irregularidades”, “Código de Ética e Conduta”, “Programa de Integridade” e a “Estru-

turação da Comissão de Ética”.

O OKR 50, também alcançou 100% (cem por cento) do resultado esperado com a entrega dos seguintes key-results: “elaboração do Manual da Ouvidoria e Transparência”, “implantação do sistema de ouvidoria e transparência”

e a “elaboração do mapa de demandas da Ouvidoria”. Além disso, foram realizadas as ações de treinamento e capacitação dos empregados sobre os canais de Ouvidoria da Agência, assim como de atendimento, recepção e tratamento das manifestações.

O Setor de Auditoria Interna teve o OKR 51 atingido com a aprovação e a execução das atividades relacionadas no PAINT 2022, com a estruturação do PAINT 2023 e com a análise dos sistemas de auditoria.

Para alcançar o OKR 52, o setor

de Prevenção e Disciplina executou agendas e projetos de conscientização e prevenção de irregularidades, elaborou normativos diagramados em e-books, projetou o procedimento de due diligence e estabeleceu as cláusulas anticorrupção para os contratos da Adaps. Apesar dos esforços despendidos, o OKR 52 alcançou 75% (setenta e cinco por cento) do resultado esperado, pois o key-result “Normativos de relacionamentos com terceiros elaborados”, não foi entregue em sua totalidade, devido a ajustes autorizativos de normativos internos.

3.2.18 - Jurídico

Jurídico - Plano de Gestão Anual 2022

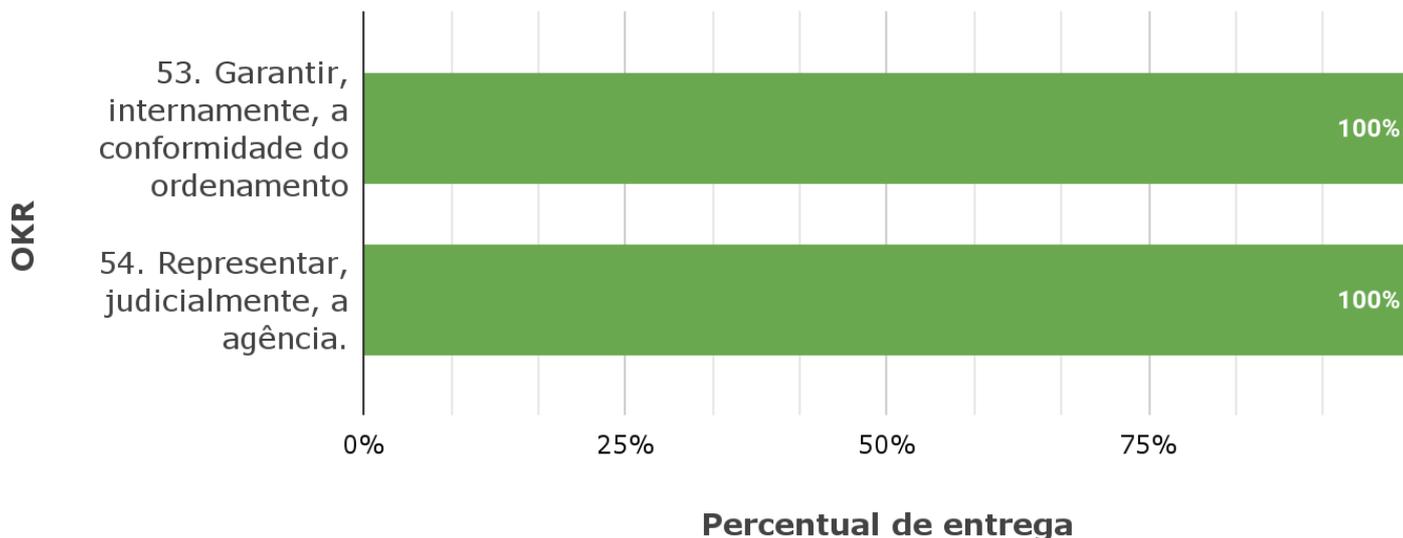


Gráfico 33. Jurídico

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

Conforme exposto no gráfico 33, a unidade jurídica definiu os seguintes OKRs para 2022:

53. Garantir, internamente, a conformidade do ordenamento;

54. Representar, judicialmente, a agência.

Nos objetivos acima todos constatou-se que foram entregues 100%, sendo que estes OKR são de monitoramento e acompanhamento constante por parte da Unidade. Para garantir a conformidade das normas internas da Adaps, a

unidade realizou a entrega de key-results de assessoramento e consultoria aos processos da agência, e realizou análises jurídicas de todos os ajustes/acordos firmados com a Adaps.

A fim de representar a Adaps judicialmente em suas ações, a unidade entregou de forma efetiva os 03 (três) key-results, sendo, tanto processos judiciais, como respostas a órgãos de controle judicial, e teses jurídicas propostas para melhor atendimento das demandas da Adaps.

3.2.19 - Monitoramento e Avaliação do Plano de Gestão Anual

A sistemática de monitoramento e avaliação do PGA da Adaps está pautada no artigo n.º 03 da Portaria n.º 04, de 15 de outubro de 2021, que estabelece a transparência e o uso de instrumentos de apoio à decisão como fatores críticos de sucesso para a execução do plano estratégico, plano de gestão anual e planejamento da unidade organizacional.

Durante a fase de estruturação da Adaps, o monitoramento, análise e avaliação do PGA era realizado por meio das Reuniões Táticas Operacionais (RTO) que tem como principal objetivo monitorar a entrega dos OKRs, bem como para que as unidades or-

ganizacionais e núcleos possam negociar o patrocínio da Presidência, com o incremento de recursos (pessoas, equipamentos e tecnologia) à execução das tarefas que afetam o alcance dos OKRs que comprometem o resultado dos indicadores estratégicos.

Durante 2022, foram realizadas 80 (oitenta) sessões de RTO com as unidades organizacionais e núcleos que por meio de uma atuação colaborativa com a DIREX, resultou na entrega com SEGURANÇA de 85,2% (oitenta e cinco vírgula dois por cento) dos OKRs pactuados no PGA 2022, este percentual representa 100% (cem por

cento) da entrega de 46 (quarenta e seis) OKRs.

Aqui cabe lembrar que, no referido exercício a Agência viveu sua fase pré-operacional e de estruturação, isto é, instalação da sede física, aquisição de equipamentos, contratação de empregados, definição de normas

e procedimentos, etc. E mesmo com o PGA 2022 sendo aprovado pelo Conselho Deliberativo no dia 7 de junho de 2022, a Agência mostrou sua capacidade de produção, durante o 2º semestre, de forma ágil e inovadora, sendo percebida como uma instituição exponencial.

Parâmetro de Desempenho - Plano de Gestão Anual 2022

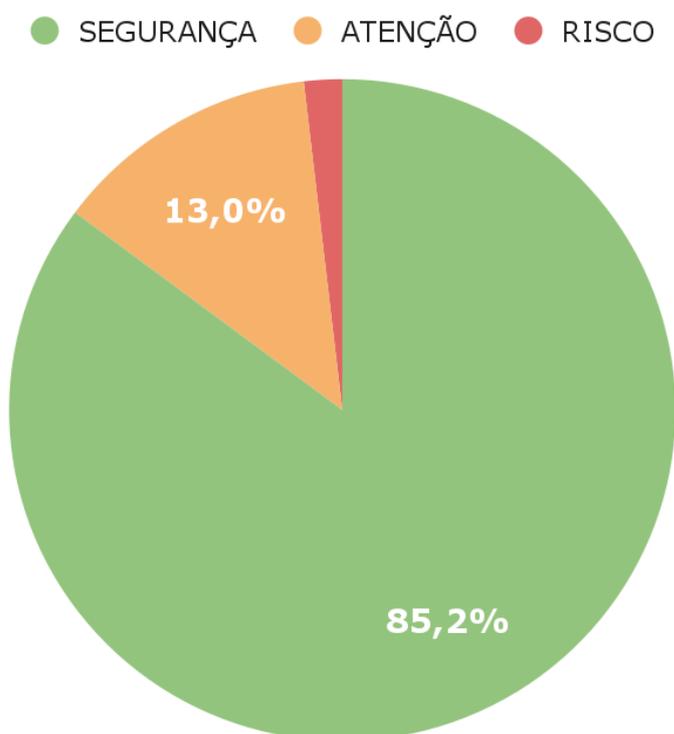


Gráfico 34. Desempenho Geral - Plano de Gestão Anual 2022
Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

O gráfico 34 também mostra que 13% (treze por cento) dos OKRs foram entregues dentro do parâmetro de desempenho ATENÇÃO e 2% (dois por cento) dos OKRs foram entregues dentro do parâmetro de desempenho RISCO, juntos somam 8 (oito) OKRs do

Plano de Gestão Anual 2022.

Para analisar e avaliar os fatores destes OKRs apresentarem tais resultados, realizou-se um levantamento e classificação das principais causas, o Gráfico 35 apresenta a representatividade das causas identificadas.

Fatores Causais - Plano de Gestão Anual 2022

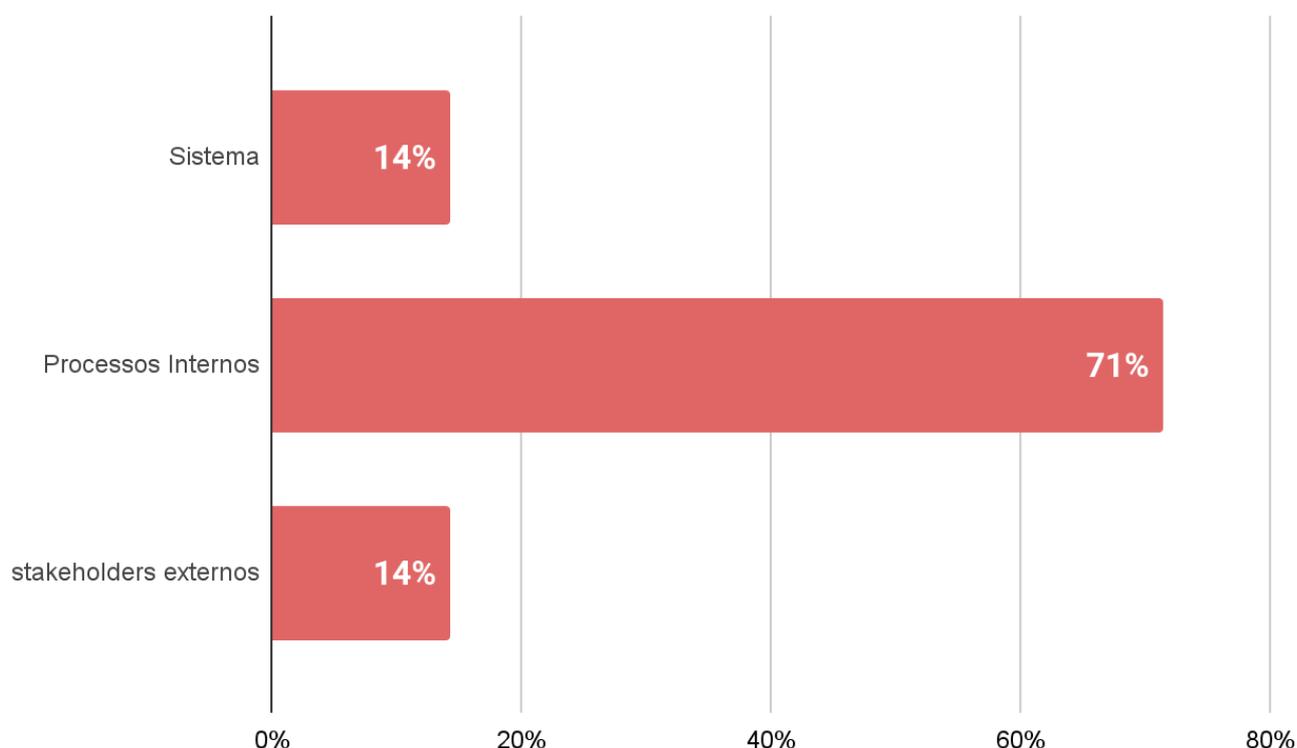


Gráfico 35. Principais fatores

Fonte. Dashboard do Plano de Gestão Anual. Adaps, 2022

Com 05 (cinco) OKRs, os processos internos representam 71% (setenta e um por cento) de impacto na entrega do Plano de Gestão Anual. Os OKRs são: “12. Desenvolver a Avaliação de Gestores Municipais”; “13. Qualificar os instrumentos de gestão para implementação do Programa Médicos pelo Brasil com os gestores municipais”; “17. Formular ecossistema de atendimento humano e digital (LINHA DIRETA MÉDICO) para otimização e qualificação do atendimento e suporte aos médicos do programa”; “30. Política de Segurança da Informação”;

“31. Gerir infraestrutura da ADAPS: material e patrimônio” e “48. Implantar o sistema de gestão da qualidade”.

Já o fator Sistema, com 01 (um) OKR, representa 14% (quatorze por cento) de impacto na entrega do Plano de Gestão Anual, o objetivo é o “24. Implantar banco de fornecedores na ADAPS”. Assim como, o fator Stakeholders externos, com 01 (um) OKR também representa 14% (quatorze por cento) de impacto na entrega do Plano de Gestão Anual pelo objetivo: “16. Fomentar parcerias externas”.

3.3 - Resultado do contrato de gestão

De acordo com o contrato de gestão, Resolução n.º 05, de 15 de outubro de 2021 o desempenho da Adaps no alcance dos 03 (três) objetivos finalísticos será avaliado pelo percentual de alcance das respectivas metas, da seguinte maneira:

Pontuação Global	Conceito
7,99 a 10 pontos	Atingiu plenamente os objetivos estabelecidos pelo contrato de gestão.
De 5,00 a 7,99	Atingiu parcialmente os objetivos estabelecidos no contrato de gestão
De 0 a 5,00	Não alcançou os objetivos traçados no contrato de gestão

Quadro 08. Avaliação do cumprimento do contrato de gestão
Fonte. Resolução n.º 5, de 15 de outubro de 2021

E, a Nota de Alcance da Meta (NM) é calculada para cada meta, pela multiplicação do resultado da avaliação do alcance da meta, de acordo com o peso a ela atribuído da seguinte maneira:

Quadro 09. Cálculo da nota de alcance da meta	
Resultado identificado no atingimento da meta do indicador	Nota atribuída
9% ou menos	0
10% a 19%	1
20% a 29%	2
30% a 39%	3
40% a 49%	4
50% a 59%	5
60% a 69%	6
70% a 79%	7
80% a 89%	8
90% a 95%	9
96% a 100%	10

Quadro 09. Cálculo da nota de alcance da meta
Fonte. Resolução n.º 5, de 15 de outubro de 2021

Dessa forma, a tabela 08 abaixo apresenta o resultado NM das metas do objetivo "Constituir e implementar o Serviço Social Autônomo Federal denominado Adaps, garantindo sua entrada em funcionamento".

Desdobramento da Meta	Quantidade de módulos implantados	Total de módulos	Percentual de implantação
a) Estabelecer sede física, com o conjunto de bens móveis e materiais de consumo para abrigar a gestão da ADAPS;	Efetivar 1º ano	100% efetivado	10
b) Recrutar, selecionar e contratar colaboradores para a composição da equipe de gestão da ADAPS;	Contratar 80% das vagas ofertadas	96% de contratação.	10
c) Disponibilizar sistemas administrativos para gestão documental e para gestão de pessoas;	Efetivar 1º ano	100% efetivado.	10
d) Desenvolver e aprovar estrutura organizacional e regimento interno;	Efetivar 1º ano	Resolução n.º 4, de 15 de outubro de 2021.	10
e) Desenvolver e aprovar regulamento de compras e licitações;	Efetivar 1º ano	Resolução n.º 3, de 15 de outubro de 2021.	10
f) Desenvolver e aprovar regulamento de integridade, auditoria e denúncia de irregularidades;	Efetivar 1º ano	Resolução n.º 01, de 30 de março de 2022.	10
g) Desenvolver e aprovar código de ética e conduta;	Efetivar 1º ano	Resolução n.º 02, de 30 de março de 2022.	10
h) Desenvolver e aprovar plano de Cargos, salários e benefícios;	Efetivar 1º ano	Aprovada pelo Conselho Deliberativo, 20 de dezembro de 2022.	10
NM DO OBJETIVO 2			10

Tabela 05. Resultado do objetivo 1 - contrato de gestão (Ano 1)

Já as metas do objetivo “Operacionalização do Programa Médicos pelo Brasil” obteve os seguintes resultados, em 2022:

Desdobramento da Meta	Meta (Ano 1)	Resultado	NM
i) Realizar processo seletivo para médicos do PMPB considerando as quantidades indicadas;	5.000 médicos bolsistas	Edital do 1º Processo Seletivo publicado em 31/12/2021.	10
j) Realizar processo seletivo com vistas à contratação de Tutores-médicos para atuação junto aos médicos-bolsistas da etapa formativa remunerada;	Porcentagem a ser definida após edital 24º tutores	Edital do 2º Processo Seletivo publicado em 12/09/2022.	10
k) Disponibilizar tutores médicos para os médicos Bolsistas na etapa de seleção do curso formativo;	100%	72% (329 tutores disponibilizados)	7
NM DO OBJETIVO 2			9

Tabela 06. Resultado do objetivo 2 - contrato de gestão (Ano 1)

Quanto ao objetivo “Monitoramento e Avaliação do Programa Médicos pelo Brasil” cabe esclarecer que a meta i) Percentual de equipes da APS com médicos contratados pela Adaps só pode ser mensurado quando a Adaps tiver acesso a base de dados do sistema que gerencia a distribuição das

equipes de APS. E a meta n) Tempo médio de permanência de médicos no Programa Médicos pelo Brasil (em meses) somente apresentará o resultado da meta estabelecida em março de 2023, período no qual o Programa Médicos pelo Brasil completará 11 (onze) meses de operação.

Desdobramento da Meta	Meta (Ano 1)	Resultado	NM
l) Percentual de equipes da APS com médicos contratados pela Adaps;	10%	-	10
m) Taxa de Ocupação do Programa Médicos pelo Brasil;	35%	97%	10
n) Tempo médio de permanência de médicos no Programa Médicos pelo Brasil (em meses);	10 meses	-	7
o) Percentual de evasão dos profissionais médicos no estágio experimental remunerado.	30%	4%	10
NM DO OBJETIVO 3			10

Tabela 07. Resultado do objetivo 3 - contrato de gestão (Ano 1)

Diante dos resultados apresentados, observa-se que as metas estabelecidas pelo contrato de gestão foram alcançadas, com exceção das metas l) e n) que ainda não foram mensuradas pelos motivos anteriormente ex-

postos. Dessa forma, e como mostra a tabela abaixo, a avaliação do cumprimento do contrato de gestão obteve a nota 9,6, o que representa o atingimento pleno dos objetivos do contrato de gestão, no exercício de 2022.

Objetivo	NM
Constituir e implementar o Serviço Social Autônomo Federal denominado Adaps, garantindo sua entrada em funcionamento	10
Operacionalização do Programa Médicos pelo Brasil	9
Monitoramento e Avaliação do Programa Médicos pelo Brasil	10
AVALIAÇÃO DO CUMPRIMENTO DO CONTRATO DE GESTÃO	9,6

Tabela 8. Avaliação do cumprimento do contrato de gestão (Ano1)

3.4 - Resultado das principais áreas de atuação

3.4.1 - Gestão de Custos

De acordo com a Lei Orçamentária Anual, os recursos orçamentários foram consignados da seguinte maneira:

Item	Código	Descrição
Programa	5019	Atenção Primária à Saúde
Ação	21BG	Formação e Provisão de Profissionais para a Atenção Primária à Saúde
Plano Orçamentário	003	Programa Médicos pelo Brasil

Quadra 10. Programa, Ação e Plano Orçamentário
Fonte: Unidade de Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

A Ação 21BG tem como produto "profissional beneficiado" e sua meta física é mensurada por meio do quantitativo de médicos participantes (ativos) dos Programas de Provisão de Médicos do Ministério da Saúde (Programa Mais Médicos e Programa Médicos pelo Brasil).

Já o Plano Orçamentário 003, consiste no repasse de recursos correntes para formar e prover recursos humanos no âmbito da APS do SUS, seus objetivos são:

1. Diminuir a carência de médicos nas regiões prioritárias para o SUS, reduzindo as desigualdades regionais na área da saúde;
2. Aprimorar a formação médica no país, proporcionando maior experiência no campo de prática médica durante o processo de formação e ampliando a inserção do médico em formação nas unidades de atendimento do SUS;
3. Fortalecer a política de educação permanente de médicos por meio da atuação das instituições de educação superior na supervisão acadêmica das atividades desempenhadas e a formação continuada de equipes da ESF;
4. Aperfeiçoar profissionais de saúde para atuação nas políticas públicas de saúde do país e para a organização e funcionamento do SUS;
5. Melhorar a prestação de serviços e estimular a realização de estudos/pesquisas e;
6. Implantar e implementar o PMpB, instituído pela Lei nº 13.958/2019, com a finalidade de incrementar a prestação de serviços médicos em locais de difícil provimento ou alta vulnerabilidade, bem como fomentar a formação de médicos especialistas em medicina de família e comunidade, no âmbito da APS, o PMpB será implementado por meio da Adaps.

O contrato de gestão celebrado entre Ministério da Saúde e Adaps prevê relações de obrigações e direitos entre as partes e, para cumprir as obrigações, objetivos e metas pactuadas, o Ministério da Saúde transferiu os valores, como descrito no cronograma de desembolso (Tabela 09).

Mês	n° OB	Data	Valor Total (R\$)	Adaps (R\$)	PMpB (R\$)
abr./2022	20220B809557	28/04/2022	110.000.000,00	8.148.148,15	101.851.851,85
mai./2022	20220B811436	31/05/2022	100.000.000,00	7.407.407,41	92.592.592,59
set./2022	20220B822925	20/09/2022	100.000.000,00	7.407.407,41	92.592.592,59
out./2022	20220B825262	31/10/2022	50.000.000,00	3.703.703,70	46.292.296,30
nov./2022	20220B826478	29/11/2022	75.000.000,00	5.555.555,56	69.444.444,44
dez./2022	20220B830373	26/12/2022	70.000.000,00	5.185.185,19	64.814.814,81
TOTAL RECEBIDO			505.000.000,00	37.407.407,42	467.592.592,59

Tabela 09. Cronograma de Desembolso Financeiro 2022
Fonte: Unidade de Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

Inicialmente, o referido contrato foi assinado no valor de **R\$ 1.215.945.400,00** (um bilhão, duzentos e quinze milhões, novecentos e quarenta e cinco mil e quatrocentos reais), que seriam repassados conforme cronograma abaixo:

Mês	Valor em R\$
outubro/2021	103.000.000,00
janeiro/2022	103.000.000,00
fevereiro/2022	103.000.000,00
maio/2022	103.000.000,00
setembro/2022	385.250.330,77
TOTAL	1.215.945.400,00

Tabela 10. Repasses Financeiros
Fonte: Unidade de Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

Desse cronograma, apenas o montante de R\$ 103.000.000,00 (cento e três milhões de reais) foi repassado, por meio da ordem bancária nº 20210B824513, na data de 16 de novembro de 2021, visando atender as despesas dos custos administrativos internos da Adaps, para o qual considerou-se a estimativa de remuneração dos empregados, aquisição de equipamentos, móveis, cações, licenças de softwares, registro de marca, dentre outros, como custos iniciais da Agência.

Em 18 de abril de 2022, por meio do primeiro termo aditivo, o contrato de gestão teve o seu valor reduzido e o cronograma de desembolso foi ajustado (Tabela 11). Em 21 de novembro de 2022, foi publicado o segundo termo aditivo, alterando mais uma vez o cronograma de desembolso.

Mês	Valor em R\$
abril/2022	110.000.000,00
maio/2022	100.000.000,00
junho/2022	150.000.000,00
julho/2022	150.000.000,00
agosto/2022	100.000.000,00
setembro/2022	100.000.000,00
outubro/2022	50.000.000,00
outubro/2022	23.678.863,00
TOTAL	783.678.863,00

Tabela 11. Alteração de Repasse Financeiro
Fonte: Unidade de Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

Os primeiros médicos foram contratados em abril de 2022, desde então o número de médicos contratados foi aumentando e em dezembro já eram mais de 4.768 (quatro mil, setecentos e sessenta e oito) médicos contratados, constando na folha de pagamento. Dessa forma, as despesas com as contratações, incluindo as provisões, ficaram em R\$ 394.563.055,47 (trezentos e noventa e quatro milhões, quinhentos e sessenta e três mil, cinquenta e cinco reais e quarenta e sete centavos).

O quadro a seguir demonstra as diversas categorias de despesas relacionadas aos médicos participantes do Programa Médicos pelo Brasil.

Resumo Geral PMpB		
Item	Valor em 2022 R\$	Valor em 2021 R\$
Receita Realizada	467.592.592,63	0,00
Total das Receitas	467.592.592,63	0,00
Despesa Realizada (Abril - Dezembro)	003	0,00
Provisões Acumuladas (Abril - Dezembro)	19.795.528,86	0,00
Total das Despesas	394.563.055,47	0,00
Saldo Financeiro Disponível	73.029.537,16	0,00

Tabela 12. Resumo Geral PMpB

Fonte: Unidade de Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

No decorrer de 2022 as despesas administrativas da Adaps, incluindo pessoal e pessoa jurídica, ficou em R\$ 32.103.768,32 (trinta e dois milhões, cento e três mil, setecentos e sessenta e oito reais e trinta e dois centavos), conforme detalhado na tabela a seguir.

Importante destacar que no exercício de 2021 não houve execução orçamentária e financeira para o Programa Médicos pelo Brasil, haja vista que a Agência estava em implementação de suas atividades.

RESUMO GERAL GESTÃO		
Item	Valor em 2022 R\$	Valor em 2021 R\$
Receita Acumulada	37.407.407,37	103.000.000,00
Receita de Rendimentos de Aplicações	25.655.170,94	971.084,14
Recuperação de Despesas	90.229,74	0,00
Receita Acumulada	63.152.808,05	103.971.084,14
Despesa Realizada com pessoal (Jan. - Dez.)	17.788.145,29	320.447,45
Despesa Acumulada com Provisões Trabalhistas	1.756.801,81	0,00
Despesa Realizada com serviços de Pessoa Jurídica	9.206.483,49	12.262,37
Total das Despesas Realizadas	32.103.768,32	332.709,82
Saldo Financeiro Disponível	31.049.039,73	103.638.374,32
Saldo Financeiro Acumulado 2021 e 2022		134.687.414,05

Tabela 13. Resumo Geral Gestão

Fonte: Unidade de Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

Cabe informar que os saldos não utilizados são aplicados em instituições bancárias e os rendimentos auferidos são computados em favor da Adaps e aplicados, exclusivamente, na consecução de suas atividades institucionais.

3.4.2 - Gestão de Patrimônio e Infraestrutura

A governança do patrimônio e da infraestrutura da Adaps é refletida no contrato de gestão (Resolução n.º 5, de 15 de outubro de 2021) por meio do objetivo : “Constituir e implementar o Serviço Social Autônomo Federal de-

nominado Adaps, garantindo sua entrada em funcionamento” e com o seu desdobramento: a) “Estabelecer sede física com o conjunto de bens móveis e materiais de consumo para abrigar a gestão da Adaps”. Assim como, também pode ser percebida através do objetivo estratégico: “Constituir e implementar a Adaps”.

Diante do cenário de estruturação vivido pela Agência em 2022 e prezando pelos valores: transparência, agilidade e inovação, além de visar a utilização eficiente do recurso público, a alta direção da Adaps optou pela contratação de um coworking para estabelecer sua sede física.

A escolha pelo modelo de coworking foi a que além de ter disponibilidade imediata, apresentou a melhor relação custo-benefício, realizando licitação no modelo chamamento/publicação para interessados, processo n.º 006/2021 - locação de espaço para trabalho.

Inicialmente, foram ocupados 03 (três) andares do prédio Prime Business Convenience, para receber os 32 (trinta e dois) empregados contratados pelo 1º processo seletivo. Dessa forma, gerentes e assessores da Diretoria Presidência foram alocados no 5º andar, os da Diretoria Técnica no 9º andar e os da Diretoria de Gestão Administrativa no 14º andar.

A partir de março de 2022, com a contratação dos 66 (sessenta e seis) empregados do 2º processo seletivo, tornou-se evidente a necessidade de um espaço físico maior. Assim sendo, no mês seguinte a Adaps foi transferida para o 7º andar do Edifício Carlton Tower.

A contratação dos serviços de coworking gerou uma economia de 66% (sessenta e seis por cento) para a Adaps, no que tange às despesas com locação e manutenção de imóvel. Além dos postos de trabalho, a empresa vencedora (BR.OFFICES) também oferece serviço de recepcionista, copeira, instalação de equipamentos necessários ao funcionamento do negócio, impressão de documentos e salas de reunião.

3.4.2.1 - Coworking

O contrato firmado entre a Adaps e o coworking BR.OFFICES prevê a cessão de 270m² para 106 (cento e seis) postos de trabalho, 04 (quatro) gabinetes, 160 (cento e sessenta) horas mensais e não cumulativas para uso de salas de reunião e 1.000 (uma mil) impressões preto e branco ou coloridas. Além disso, a contratada também é responsável pela manutenção, serviço de limpeza e copeira, além de serviço de internet. Informa-se que em caso de se excederem as horas contratadas haverá o pagamento adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor/ hora para utilização das salas de reunião, pagamento de R\$ 0,08 (oito centavos) por folha, para impressões preto e branco e R\$ 0,49 (quarenta e nove centavos) por folha, para impressões coloridas para excedentes.

No total, em 2022, foram pagos R\$ 1.633.656,00 (um milhão, seiscentos e trinta e três mil, seiscentos e cinquenta e seis reais) referente aos itens contratados, ressalta-se que R\$ 56.722,72 (cinquenta e seis mil, setecentos e vinte e dois reais e setenta e dois centavos) é referente a locação de notebooks. A locação de notebooks foi necessária durante o início das atividades da Agência, momento em que o processo de aquisição dos notebooks estava em andamento, até março de 2022.

Coworking - Contrato BROffices (2022)

R\$ 1.490.000,00

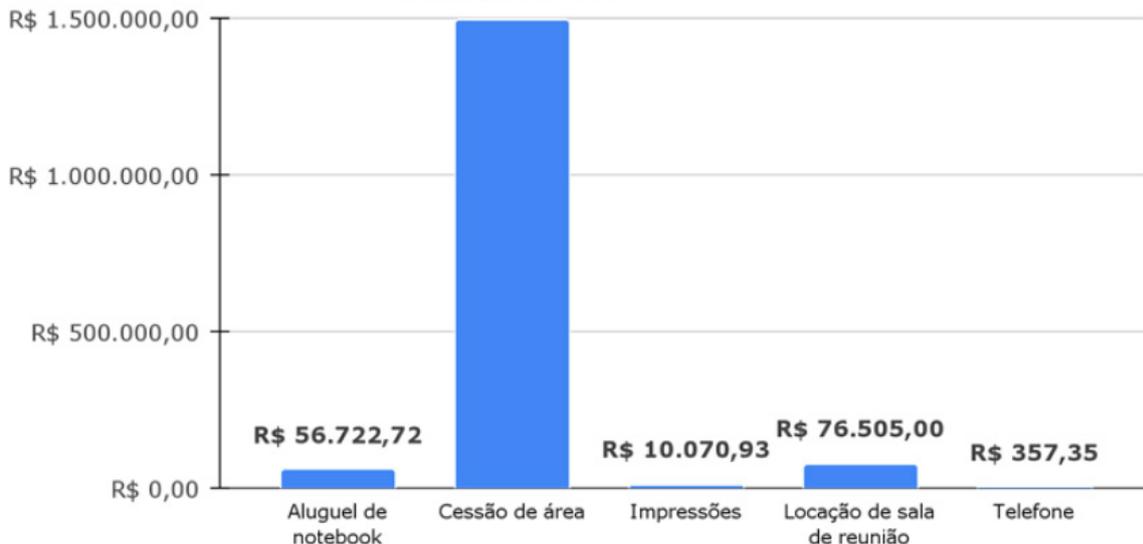


Gráfico 36. Valor do contrato BROffice em 2022
Fonte: Núcleo de Infraestrutura. Adaps, 2022

Vale lembrar que o espaço da Adaps fornece o licenciamento das atividades do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal - CBMDF.

Desse modo, foi possível cumprir a meta do contrato de gestão que se referia ao estabelecimento de sede física no primeiro ano de funcionamento da ADAPS.

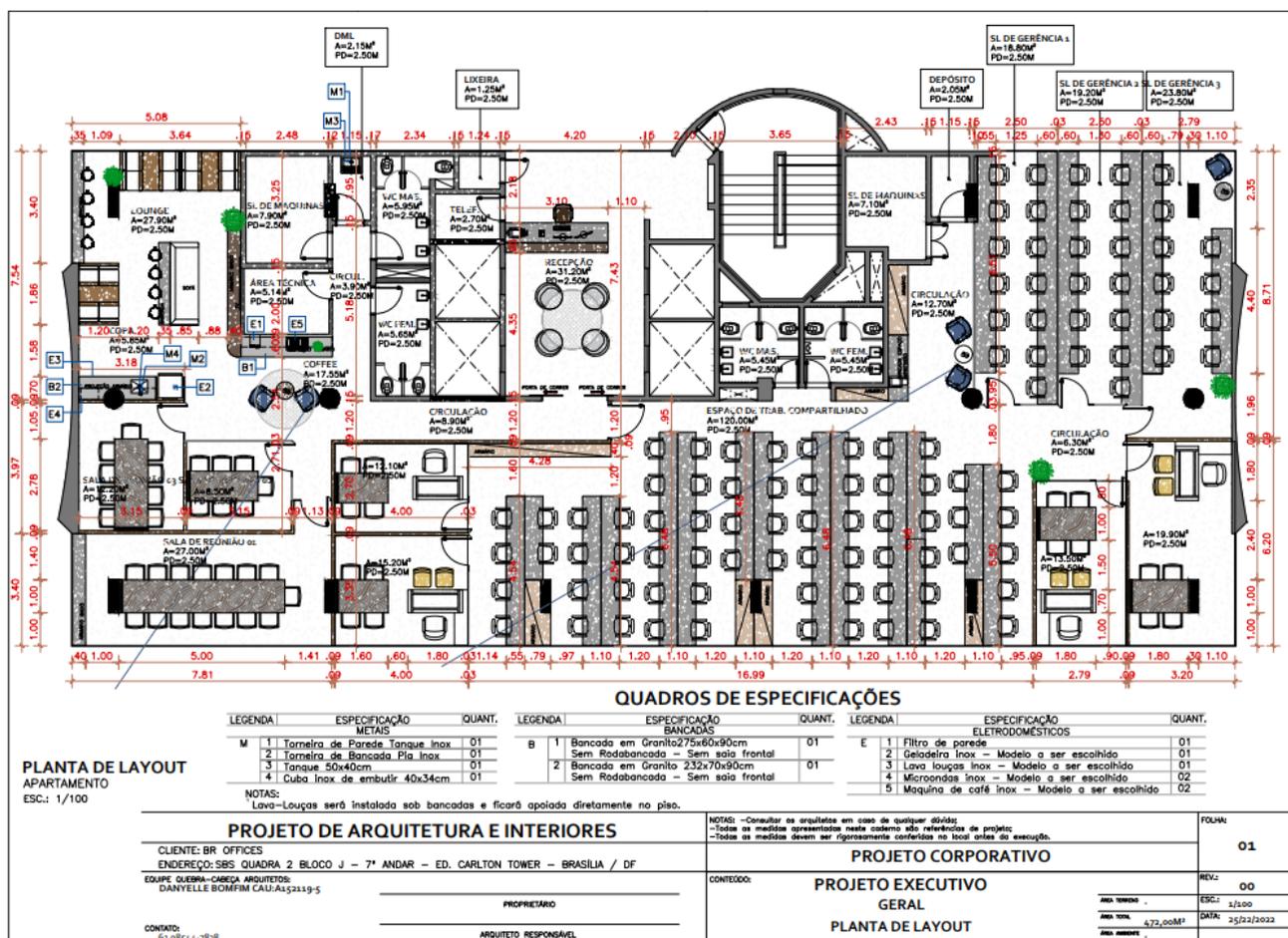


Figura 11. Planta layout sede ADAPS
Fonte: Núcleo de Infraestrutura. Adaps, 2022

3.4.2.2 - Plano Integrado de Infraestrutura

Para atender as demandas relacionadas à Infraestrutura foi elaborado e divulgado, via e-mail, whatsapp e intranet, o formulário de solicitações. Inicialmente, a ferramenta era acessada por meio da leitura de um QR Code e, em seguida, foi disponibilizada via intranet na página da Infraestrutura.

Outra iniciativa do Plano Integrado de Infraestrutura é a realização periódica da pesquisa de satisfação relacionada à infraestrutura e ao ambiente físico disponibilizado aos empregados da Agência. Durante o ano de 2022, foram realizadas 03 (três) pesquisas, a 1ª foi realizada em fevereiro, a 2ª em julho e a 3ª em outubro.

O questionário da pesquisa envolveu a realização de 10 (dez) perguntas, para as quais os empregados da Adaps deveriam responder, por meio da escala Likert, as seguintes perguntas:

1. Qual o seu nível de satisfação com o ambiente físico de trabalho?
2. Qual o seu nível de satisfação com a Internet?
3. Qual o seu nível de satisfação com a organização do ambiente?
4. Qual o seu nível de satisfação com a limpeza?
5. Qual o seu nível de satisfação com o nível de ruído?
6. Qual o seu nível de satisfação com o Coworking?
7. Qual seu nível de satisfação com as áreas de convivência?

Já as perguntas 8 (oito) e 9 (nove) eram relacionadas a regime de trabalho (presencial, híbrido e home office). E a pergunta 10 (dez) solicitava que o entrevistado indicasse alguma sugestão de melhoria ou registrasse alguma reclamação, ambas relacionadas à infraestrutura.

PERGUNTAS	MUITO BOM/ BOM	REGULAR	RUIM/MUITO RUIM
1. Qual o seu nível de satisfação com o ambiente físico de trabalho?	48,10%	31,30%	20,50%
2. Qual o seu nível de satisfação com a Internet?	95,20%	3,60%	1,20%
3. Qual o seu nível de satisfação com a organização do ambiente?	57,80%	30,10%	12%
4. Qual o seu nível de satisfação com a limpeza?	96,40%	3,60%	0%
5. Qual o seu nível de satisfação com o nível de ruído?	18,10%	36,10%	45,80%
6. Qual o seu nível de satisfação com o coworking?	65,10%	26,50%	8,40%
7. Qual seu nível de satisfação com as áreas de convivência?	79,60%	13,30%	7,20%

Tabela 14. Resultado da Pesquisa de Satisfação - Infraestrutura

Fonte: Núcleo de Infraestrutura. Adaps, 2022 do objetivo 3 - contrato de gestão (Ano 1)

A partir da análise dos dados, percebe-se que apesar do declínio do nível de satisfação com o ambiente físico de trabalho ter declinado frente às pesquisas anteriores, é possível concluir que os empregados da Adaps que participaram da pesquisa estavam satisfeitos com a internet, limpeza e áreas de convivência.

Apesar disso, o nível de ruído representa o item mais crítico, a maioria dos empregados que participaram da pesquisa considera o nível de ruído: Ruim / Muito Ruim (45,80%), “Regular” (36,10%) e “Muito bom / Bom” (18,10%). Mesmo sem compartilhar o ambiente físico de trabalho com outras instituições, a sede atual da Adaps apresen-

ta fatores críticos, como: ausência de baias individuais, ausência de salas privadas, compartilhamento do mesmo ambiente sem barreiras sonoras.

A Agência tem como meta, estabelecer o modelo de trabalho híbrido. Tanto que até o final de 2022, 72% dos empregados aderiram ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD). Mesmo com a adesão satisfatória ao PGD, percebe-se que o ambiente físico de trabalho não está adequado ao quantitativo de empregados, seja por causa do nível de ruído ou pela sensação de desconforto e de hipervigilância, além da falta de privacidade para analisar alguns processos de trabalho.

3.4.2.3 - Projeto de Boas Práticas de Convivência (Ambiência)

Disponibilizado via intranet e impresso, o Manual Informativo da Adaps foi desenvolvido com o objetivo de apoiar e facilitar a organização e a disseminação de informações. Dentre seus conteúdos estão informações, como: mapa da sede, endereço de correspondência, lista dos ramais, lista dos grupos de e-mail da Adaps, senhas do wi-fi e das impressoras, orientações sobre o uso da máquina de café, passo-a-passo de como conectar seu notebook na tv das salas

de reunião, lista restaurantes com descontos e organograma da Adaps. Além das normas para realizar ligações telefônicas, utilizar salas de reunião, acessar o coworking no fim de semana, feriado e após horário comercial e de funcionamento da BR.OFFICES.

Outra estratégia do Projeto de Boas Práticas de Convivência (Ambiência) foi a elaboração e divulgação, em parceria com a Unidade de Comunicação e Marketing, de cards com as informações do Manual Informativo.



Figura 12. Manual Informativo
Fonte: Núcleo de Infraestrutura. Adaps, 2022

3.4.2.4 - Apoio no Projeto de Ambiência

A Adaps firmou um contrato com o Sesi para executar um estudo técnico e imparcial sobre questões relacionadas à saúde e à segurança do trabalho em nossa Agência, incluindo a elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT).

Com o relatório recebido do Sesi o setor de Infraestrutura tem subsídio para executar a aquisição de equipamentos ergonômicos para a melhoria de sua condição postural e eliminação/redução de desconforto, e para que esta Agência possa atuar de forma preventiva e corretivamente, contribuindo assim para que os empregados desta Agência desenvolvam seus trabalhos num ambiente adequado ergonomicamente e confortável. No final de 2022, foi iniciado o processo de registro de preço para a aquisição desses materiais.

3.4.2.5 - Desafios 2023

Para o ano de 2023 a área de Infraestrutura deseja implantar os seguintes Projetos:

- Projeto Sustentabilidade
- Projeto Otimizar a Infraestrutura
- Projeto Ergonomia

Adicionalmente, tem como desafio elaborar propostas para ampliação do espaço físico da agência. Visto que, até dezembro a ADAPS possuía 117 (cento e dezessete) colaboradores vinculados e em 2023 há uma previsão de contratação de até 23 (vinte e três) estagiários, além de 03 (três) secretárias.

3.4.3 - Licitações e Contratos

A Adaps apesar do Contrato de Gestão com o Ministério da Saúde, resolução nº 5 de 2021, não é parte da Administração Pública, assim sendo, não se submete às determinações da Lei 8.666 de 1993 e tão pouco ao Decreto nº10.024 de 2019 e outras normas que tratam de normas gerais sobre licitações e contratos administrativos.

Contudo, a fim de garantir maior transparência e efetividade em suas contratações optou por utilizar as Leis de Licitações como balizadores em suas aquisições, através da elaboração da Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021 que dispõe sobre o Manual do Regulamento das licitações, compras e contratações da Adaps.

Para um planejamento eficaz de contratações na Adaps, viu-se a necessidade de antecipar os gastos com aquisições e contratos. Então, foi disposto o Plano Anual de Contratação de Bens, Serviços e Soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação no âmbito da Agência, nesse caso, sendo possível vincular o Planejamento Organizacional com o Plano Anual de Contratações (PAC), Portaria 36, de 16 de dezembro de 2022.

3.4.4 - Gestão de Pessoas

3.4.4.1 - Perfil do quadro funcional

Demonstração do quadro de pessoal distribuído por classificação funcional	Quantidade de empregados	
	Ano 2021	Ano 2022
Diretores	3	-
Assessores	-	15
Secretaria Executiva	-	1
Gerentes	-	13
Chefe de Núcleo	-	1
Líderes	-	29
Analistas (Função de Gestão de Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - FGDAPS)	-	30
Técnicos (Função Técnica de Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde - FTDAPS)	-	15
TOTAL	3	104

Tabela 15. Quadro Funcional
Fonte: Unidade de Recursos Humanos. Adaps, 2022

De acordo com a Tabela 15, em 2022 houve a contratação de 104 (cento e quatro) empregados, este número reflete as contratações previstas nos 1º e 2º processos seletivos. O 1º processo seletivo, realizado em 2021, previa a contratação de 35 (trinta e cinco) empregados para os cargos de assessores, secretaria executiva, gerentes e chefes de núcleo. Já o 2º processo seletivo, realizado em 2022, previa a contratação de 66 (sessenta e seis) empregados para os cargos de

líderes, analistas (FGDAPS) e técnicos (FTDAPS).

Cabe destacar que os cargos de diretores são de livre nomeação, sendo ocupados por servidores públicos do Ministério da Saúde com mais de 10 (dez) anos de experiência em Atenção Primária à Saúde. As demais contratações obedecem a Resolução n.º 2, de 15 de outubro de 2021, que dispõe sobre a Estrutura de Cargos em Comissão e Funções de Confiança da Adaps e a respectiva remuneração.

Regime de Contratação	Quantidade de empregados	
	Ano 2021	Ano 2022
Empregados	3	104
Prestador de Serviço Temporário	-	9
TOTAL	3	113

Tabela 16. Empregados e Temporários
Fonte: Unidade de Recursos Humanos. Adaps, 2022

Em atendimento aos valores de **agilidade** e **inovação**, em 2022, houve a contratação de 09 (nove) prestadores de serviços temporários. A demanda surgiu para suprir a necessidade de

mão de obra especializada e atender demandas específicas e emergenciais que impactam, diretamente, no alcance das metas e entrega dos resultados finalísticos da Agência.

Faixa etária	Quantidade de empregados	
	Ano 2021	Ano 2022
Até 30	-	7
De 31 a 40	3	48
De 41 a 50	-	40
De 51 a 60	-	8
Acima de 60	-	1
TOTAL	3	104

Tabela 17. Faixa Etária
Fonte: Unidade de Recursos Humanos. Adaps, 2022

A Tabela 17 apresenta a faixa etária dos empregados, observa-se que com a contratação do capital humano prevista pelos processos seletivos, cerca de 47% (quarenta e sete por cento) dos empregados da Adaps estão entre 31 a 40 anos de idade, 37% (trinta e sete por cento) estão na faixa etária de 41 a 50 anos de idade e 7% (sete por cento) estão entre 51 a 60 anos de idade, assim sendo, constata-se que o quadro de empregados da Adaps é caracterizado pela diversidade e heterogeneidade de recursos humanos.

Qualificação por grau de escolaridade	Quantidade de empregados	
	Ano 2021	Ano 2022
Ensino fundamental	-	-
Ensino medio ou tecnico	-	-
Graduação	-	30
Especialização	-	53
Mestrado	2	16
Doutorado	1	5
TOTAL	3	104

Tabela 18. Escolaridade
Fonte: Unidade de Recursos Humanos. Adaps, 2022

Como mostra a Tabela 18, 100% (cem por cento) dos empregados da Adaps tem nível superior, destes 72% (setenta e dois por cento) dos empregados realizou algum curso de pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado), dessa forma, o corpo de empregados é dotado de alta capacidade e qualificação técnica.

3.4.4.2 - Programa de Gestão e Desempenho

Instituído pela Portaria n.º 008, de 26 de julho de 2022, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) tem como objetivos:

- a) Promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- b) Aumentar a produtividade e a qualidade das entregas dos participantes;
- c) Estimular o desenvolvimento do trabalho criativo;
- e) Contribuir para a redução de custos;
- f) Otimizar os espaços físicos da Adaps;
- g) Manter os talentos e;
- h) Contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos participantes.

O PGD é, portanto, um instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Até dezembro de 2022, 72% (setenta e dois por cento) dos empregados da

Agência aderiram ao PGD. Como condição obrigatória, todo empregado interessado em aderir ao Programa fez o curso Gestão de Equipes em Trabalho Remoto, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), com carga horária total de 20 horas e 100% online.

A modalidade de teletrabalho, integrante ao PGD da Adaps, vem ganhando força nas organizações e mostra-se como boa estratégia para a substituição do controle de frequência, pelo controle de entregas e resultados, permitindo o aumento da produtividade, redução de custos para empresas e órgãos públicos, otimização dos espaços físicos de trabalho, além de contribuir para a melhoria de qualidade de vida dos trabalhadores e aumento da satisfação e engajamento no trabalho.

A Unidade de Recursos Humanos está elaborando um dashboard de acompanhamento das atividades pactuadas pelos empregados e suas respectivas equipes que aderiram ao PGD. Assim, o processo de gestão ganha visibilidade e oportuniza aos envolvidos ações de avaliação de desempenho, feedback e desenvolvimento contínuo.

3.4.4.3 - Ações de Desenvolvimento

Por meio do mapeamento de competências foi possível identificar as necessidades de aperfeiçoamento e capacitação para os empregados da Adaps. A Tabela 22 apresenta as ações de desenvolvimento, eixos temáticos e quantidade de cursos ofertados em 2022.

Ações de Desenvolvimento/ Eixos temáticos	Quantidade cursos ofertados
Ferramentas e editores	3
Gestão de contratos	1
Gestão de documentos	2
Gestão de Projetos e Inovação	4
Tecnologia e Informação	3
Habilidades interpessoais	5
TOTAL	18

Tabela 19. Ações de Desenvolvimento
Fonte: Unidade de Recursos Humanos. Adaps, 2022

Como resultado, 56 (cinquenta e seis) empregados da Adaps realizaram pelo menos 01 (uma) das ações de desenvolvimento ofertadas acima, o que representa 52% (cinquenta e dois por cento) do total de empregados da Agência.

3.4.5 - Gestão de Tecnologia da Informação

Dentro do modelo de negócio e atuação da Adaps, a Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) é um dos pilares mais importantes e estratégicos,

pois através dele a Agência pode ser classificada como exponencial. A atuação da TIC também foi importante para a área finalística, pois por meio da TIC foram disponibilizadas aplicações tecnológicas que colaboraram com a execução e o controle do Programa Médicos pelo Brasil.

Institucionalmente, a TIC também foi essencial para que a Adaps obtivesse êxito com o objetivo **“Constituir e implementar o Serviço Social Autônomo Federal denominado Adaps, garantindo sua entrada em funcionamento”** do Contrato de

Gestão (Resolução n.º 5, de 15 de outubro de 2021), sendo responsável pelo desdobramento “c) disponibilizar sistemas administrativos para gestão documental e para gestão de pessoas”, exercendo a gestão e implantação dos seguintes sistemas:

- **HCM** – Software responsável pela gestão de pessoas (admissão, gestão de benefícios, ponto eletrônico, cargos e salários, gestão da remuneração, carreira e sucessão, treinamento, pesquisa, segurança e medicina do trabalho e gestão de desempenho);
- **ERP** – Software de gestão responsável por unificar dados e informações e facilitar o fluxo de trabalho entre as áreas da Agência;
- **Software de gestão documental.**

As contribuições da TIC para a área finalística envolvem o diagnóstico, a concepção, levantamento e análise de requisitos, desenvolvimento e manutenção de aplicações tecnológicas relacionadas ao Programa Médicos pelo Brasil:

- **Opções de município para interesse de vagas** – sistema que possibilita aos médicos a escolha de interesse de vaga em até 03 (três) opções de municípios

em uma Unidade Federativa (UF) disponíveis na base de dados, de acordo com a disponibilidade de vagas.

- **Escolha do município de tutoria** – sistema que visa coletar as opções de municípios de tutoria dos médicos bolsistas. A aplicação deve coletar 03 (três) opções de prioridade de municípios, alocando automaticamente o médico bolsista no município de tutoria, considerando a capacidade máxima do tutor, 10 (dez) médicos bolsistas. O módulo de administração deve ser concebido para permitir a realocação de médicos bolsistas a tutores diversos e ainda possibilitar relatórios diversos
- **Data de apresentação do médico** – o sistema tem o objetivo principal de coletar a data de apresentação do médico (bolsista ou tutor) no município de atuação. Esta informação é repassada pelo gestor municipal. A aplicação abrange um módulo robusto de administração com possibilidades de edições diversas e possibilitar ainda a geração de relatórios.
- **Calendário de tutoria** – o sistema mostra ao médico bolsista um calendário com informações relacionadas ao tutor e a operacionalização da tutoria. A aplicação ainda coleta informações re-

levantantes para a área de logística, tais como: disponibilidade na data informada, desejo de receber as passagens de ida e volta pela Agência em vez de receber o recurso financeiro de subsídio; necessidade de contratação de local de hospedagem e ciência dos termos da Portaria n.º 09/2022/Adaps.

- **Cálculo do valor de deslocamento para o médico bolsista** - aplicação para suporte ao setor de logística, que fornece um valor de deslocamento do médico bolsista, a partir do município de origem de atuação, e considerando como destino o município de realização da tutoria. Se faz necessário, considerar o valor do litro do combustível e também um fator de multiplicação. A distância é obtida através da utilização de uma Application Programming Interface (API) do Google.

3.4.6 - Comunicação

Mediante a constituição da Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde (Adaps) e a formalização da Unidade de Comunicação, deu-se início à construção da logomarca, dentro do conceito inovador de gestão, desenvolvimento da APS, provimento médico e fortalecimento do SUS – daí a opção pelo ícone em

azul, sugerindo modernização no cenário da saúde pública, em interface com o próprio SUS.

Depois de criada a logomarca, foram desenvolvidos o manual com orientações para o uso correto da marca e o BrandBook, para documentar a essência e a cultura da Adaps e guiar o padrão da comunicação corporativa. Em desdobramento e com urgente necessidade, houve um esforço para garantir o domínio e colocar no ar o site institucional (<http://www.adapsbrasil.com.br>) bem como a ativação dos perfis nas principais redes sociais.

Os números impressionam. Em função dos processos seletivos do Médicos pelo Brasil 2022, o site institucional atingiu a marca de meio milhão de acessos (registro de outubro, quando do lançamento dos editais), mostrando o grande interesse pelo programa. As redes sociais apresentam taxa de crescimento desde março, período de ativação dos canais, mesmo trabalhando de forma orgânica (sem patrocínio) na maior parte do tempo.

O Instagram soma 16 mil seguidores em 10 meses. Para se ter um parâmetro, a ABDI, que possui a mesma personalidade jurídica (instituição com 18 anos) e teve o Instagram criado em 2019, registra atualmente 13,9 mil seguidores (novembro). O YouTube bateu 866.984 visualizações nos vídeos (dado de novembro). Os vídeos com maior número de visualizações

são do processo seletivo: total de 750 mil visualizações.

Dentro da cobertura do Programa Médicos pelo Brasil, a Unidade fez a divulgação do primeiro edital de seleção da Agência, dando transparência e informando datas e marcos importantes (com um total de 12 convocações e 3 solicitações de apresentação), e também acompanhou a chegada dos primeiros médicos aos municípios, em diferentes localidades, de Norte a Sul do País – totalizando o registro de 25 médicos, entre bolsistas e tutores. Alagoas, Maranhão, Ceará, Natal, Bahia, Curitiba, Goiás, Porto Alegre, João Pessoa e Pará, apenas para exemplificar, receberam profissionais.

A Unidade deu suporte à presença da Agência em 6 grandes eventos institucionais de nível nacional, ações de imprensa em parceria com o Ministério da Saúde, e atividades temáticas das demais gerências, com campanhas para o início da Tutoria Clínica engajando os médicos, ampliação do diálogo com gestores de saúde, coordenação e orientação aos profissionais contratados, engajamento com o público interno (intranet e comunicação interna). Grande volume de materiais produzidos, lives, disparo de e-mail marketing, apresentações institucionais e publicações diversas nas redes sociais, bem como atualização de informações no site.

Processo seletivo 2022

Em outubro, planejou-se ação de comunicação para divulgação dos processos seletivos de 2022 para tutores médicos e bolsistas com o objetivo de engajar médicos e aumentar o número da concorrência (número de inscritos) e superar o universo do primeiro edital, lançado em 2021. Para a campanha, houve a contratação de agência e impulsionamento nas redes.

Os resultados são excelentes em todas as métricas. Alcance de 3 milhões de pessoas e impacto de 5 milhões (número total de vezes que um perfil ou uma publicação foi exibida aos usuários), o que significa 44.965,49% da quantidade de seguidores (seguidores do perfil: 12.957 – outubro) no Instagram. No Facebook, impacto mais de 5 milhões de vezes (número total de vezes que um perfil ou uma publicação foi exibida aos usuários) e alcance de mais de 4 milhões de pessoas. No YouTube, houve meio milhão de visualizações durante a campanha.

Resultados ainda melhores

Em comparação com os resultados do primeiro processo seletivo no ano de 2021 com os editais de 2022, com

a realização de campanha de marketing digital e impulsionamento, houve resultado alavancado de números de inscritos, alcance do público-alvo e grande adesão por parte dos médicos.

Para o cargo de Tutor: no processo seletivo de 2021 foram 3,1 candidatos por vaga e no processo de 2022 foram 8 candidatos por vaga, totalizando 2.511 inscritos. Um percentual de crescimento de 160%. Para o Cargo de Bolsista: no processo seletivo de 2021 foram 3,5 candidatos por vaga e no processo seletivo de 2022 foram 9,4 candidatos por vaga, totalizando o número de 20.669 inscritos. Um percentual de crescimento de 170%.

Caminho pavimentado para 2023

A ideia para 2023 é avançar ainda mais. Colocar em evidência a Agência e sua importância para o desenvolvimento da Atenção Primária no Brasil, como executora do programa de provimento médico federal. Outro ponto é ressaltar os benefícios da primeira carreira médica federal, pontuando os ganhos tanto para os médicos quanto para a população. Aumentar a adesão e concorrência de médicos no processo seletivo de 2023 e valorizar a especialidade de Medicina de Família e Comunidade.

Em 2022, dentro das metas, houve

a elaboração do termo de referência para a licitação dos serviços de comunicação, concluído em 90%, já pronto para ser lançado no início de 2023, o que alavancará em muito o trabalho. Aqui inclui-se a frente de imprensa, a ser implementada - e em seu bojo o alcance da meta de clipping/mediante monitoramento de veículos de comunicação. Da mesma forma, iniciou-se a estruturação do manual de comunicação da Agência, 65% feita em 2022, a ser finalizada em 2023, também configurando-se um avanço para a comunicação.

3.4.7 - Participação Social

Para garantir a participação e o controle social foi instituído espaço próprio ao atendimento dos usuários e dos cidadãos no âmbito da Ouvidoria da ADAPS, que tem por finalidade coordenar e zelar pela interlocução efetiva entre o cidadão e a Agência, fomentar ações de participação e controle social, garantir o acesso à informação e promover a transparência dos atos de gestão no cumprimento de sua missão institucional.

O atendimento da Ouvidoria se iniciou em março de 2022 por telefone e e-mail e foi celebrado termo de adesão à Rede de Ouvidorias Federal para o acesso ao módulo de Ou-

vidoria e de Acesso à Informação do Sistema Fala.BR, a partir de maio de 2022, as manifestações de Ouvidoria direcionadas à Adaps começaram a ser recepcionadas por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR.

Além dos canais acima relacionados, a gestão da Adaps optou por adotar as boas práticas dispostas no Sistema de Ouvidoria Federal, bem como por aderir à Rede Nacional de Ouvidorias, à Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR e ao Programa de Formação Continuada em Ouvidorias - Profoco.

As soluções tecnológicas criadas e geridas pela Controladoria-Geral da União - CGU permitem ao cidadão o registro de manifestações (comunicações, denúncias, elogios, reclamações, solicitações de acesso à informação e sugestões) referentes aos serviços prestados por esta Agência.

Tipos de Manifestações (Fala.BR) - 2022

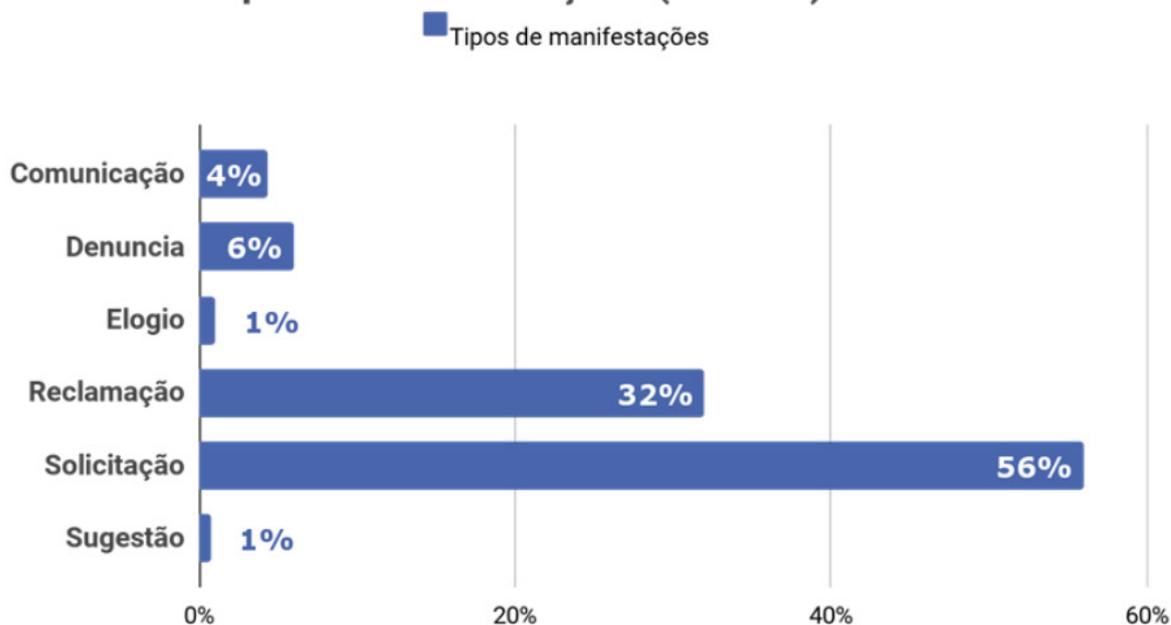


Gráfico 37. Tipos de Manifestações
Fonte: Unidade de Integridade. Adaps, 2022

O Gráfico 37 apresenta a distribuição das manifestações registradas no Fala.BR, cerca de 56% (cinquenta e seis por cento) das manifestações eram de solicitações de informações, o assunto mais abordado pelas solicitações refere-se ao 1º processo seletivo do Programa Médicos pelo Brasil e seus critérios de convocação.

Com 32% (trinta e dois por cento) as reclamações ocupam o 2º lugar, os assuntos abordados referem-se aos critérios estabelecidos pela convocação do 1º processo seletivo do Programa Médicos pelo Brasil, validação de do-

cumentos comprobatórios e a indisponibilidade do software Collabe. Outros assuntos abordados foram: carga horária, estrutura da Unidade Básica de Saúde - UBS, relação com o gestor municipal e mudanças de lotação.

Em 3º lugar, as denúncias representam cerca de 6% (seis por cento) das manifestações registradas no Fala.BR. Foram apresentados assuntos relacionados ao descumprimento de carga horária dos médicos bolsistas e condutas inapropriadas entre médico e gestor municipal.

Fala.BR - Status das manifestações - 2022

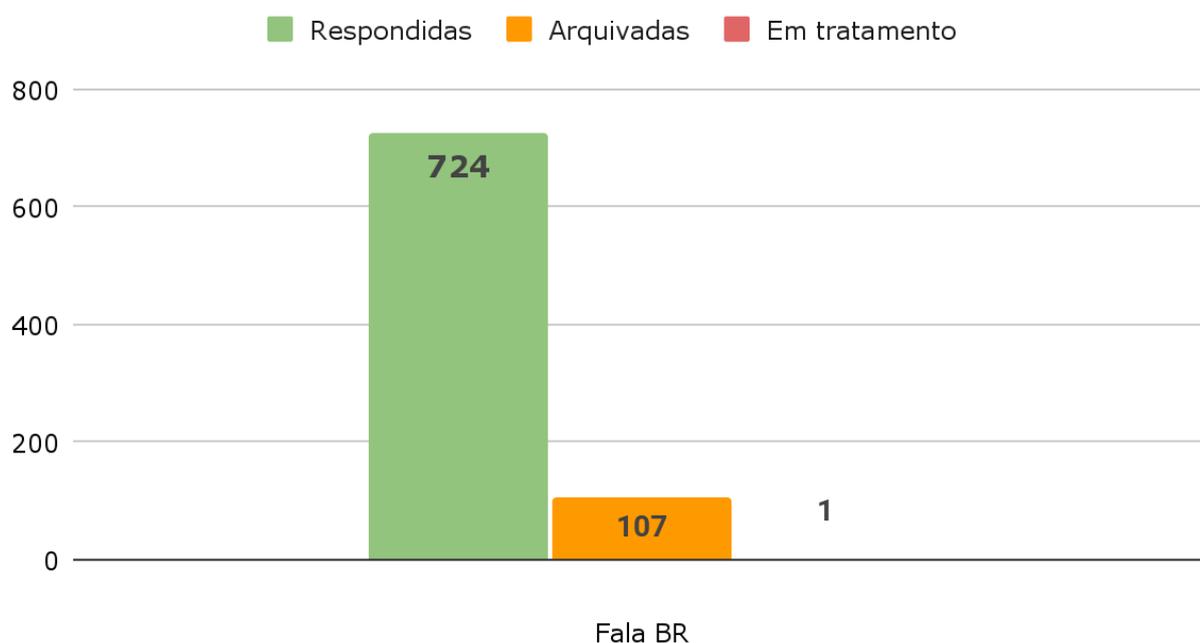


Gráfico 38. Status de Manifestações
Fonte: Unidade de Integridade. Adaps, 2022

O Gráfico 38 apresenta o status das manifestações registradas no Fala.BR. Das 832 (oitocentos e trinta e dois) manifestações, 724 (setecentos e vinte e quatro) foram respondidas, 107 (cento e sete) arquivadas (manifestações registradas em duplicidade, com falta de clareza ou insuficiência de dados) e 1 (uma) com o status “em tratamento” (manifestação que pode ser reclassificada ou ainda arquivada após análise). O tempo médio de resposta foi de 18 (dezoito) dias.

A partir do mês de outubro de 2022, o Contact Center foi implantado na Agência, o serviço funciona por meio de atendimento eletrônico com capacidade de identificar dígitos e voz. Entre outubro e dezembro foram recebidos 27.466 (vinte e sete mil, quatrocentos e sessenta e seis) atendimentos. Deste total, 98,82% (noventa e oito inteiros e oitenta e dois décimos por cento) foram concluídos. O tempo médio de resposta é de até 05 (cinco) minutos para ligações telefônicas, 02 (duas) horas para whatsapp e 24 (vinte e quatro horas) para e-mail. O índice de satisfação dos atendimentos varia

entre 80% (oitenta por cento) e 85% (oitenta e cinco por cento) na Pesquisa de Satisfação.

Por meio do Contact Center, a Ouvidoria da Agência estabelece e fomenta a participação social, realizando ações de transparência para garantir o controle social. Hoje, os meios de contato da Adaps são:

Telefone:
(61) 3686 – 5550

E-mail:
faleconosco@adapsbrasil.com.br

Fala.BR:
<http://falabr.cgu.gov.br>

**Horário de funcionamento do
Contact Center é de 08 às 20h de
segunda a sexta**

Autoridade de Monitoramento da
Lei de Acesso à Informação:
Daniela Susã Pimenta

De acordo com a IN n.º 84/2020 e a DN n.º 198/2022, ambas normas do TCU, prestação de contas é o instrumento de gestão pública mediante o qual os administradores e, quando apropriado, os responsáveis pela governança e pelos atos de gestão de órgãos, entidades ou fundos dos poderes da União apresentam e divulgam informações e análises quantitativas e qualitativas dos resultados da gestão orçamentária, financeira, operacional e patrimonial do exercício, com vistas ao controle social e ao controle institucional previsto nos artigos n.º 70, 71 e 74 da Constituição Federal.

Assim sendo, a Agência para o Desenvolvimento da Atenção Primária à Saúde apresenta as informações relacionadas aos repasses financeiros provenientes do contrato de gestão, resolução n.º 5 de 15/10/2021, firmado entre a Adaps e o MS, os resultados da execução orçamentária e financeira da Adaps e do Programa Médicos pelo Brasil, o comparativo da evolução patrimonial entre os exercícios de 2021 e 2022, a posição dos investimentos realizados, a gestão do patrimônio da Adaps, o detalhamento das licitações realizadas e em andamento, bem como dos contratos firmados durante o exercício e as demonstrações contábeis exigidas pelas normas aplicáveis à Adaps, acompanhadas das respectivas notas explicativas e dos documentos e informações de interesse coletivo ou gerais exigidos pelas leis, normas e regulamentos que regem as atividades da Agência.

A prestação de contas também está refletida no Planejamento Organizacional da Adaps por meio do objetivo estratégico: “Prezar pela ética, responsabilidade e transparência na gestão do recursos público” e em seus indicadores de equilíbrio financeiro de gestão administrativa e do Programa Médicos pelo Brasil.

Como veremos a seguir, a Adaps alcançou um resultado orçamentário superavitário em 2002. Época caracterizada pelo início das atividades estruturantes e pré-operacionais



da agência, bem como pela contratação dos primeiros médicos do Programa Médicos pelo Brasil.

Cabe destacar que para o exercício em questão, a Adaps contou com a atuação de uma auditoria independente, que deve atuar em conformidade com o inciso VII do art. 15 e com o art. 23 da Resolução nº1, de 15 de outubro de 2021.

4.1 - Desempenho financeiro e orçamentário

4.1.1 - Resultado orçamentário

O resultado orçamentário de 2022 foi superavitário no valor de R\$ 117.706.725,56 (cento e dezessete milhões, setecentos e seis mil, setecentos e vinte e cinco reais e cinquenta e seis centavos), apresentando uma receita arrecadada de R\$ 530.745.400,68 (quinhentos e trinta milhões, setecentos e quarenta e cinco mil, quatrocentos reais e sessenta e oito centavos).

Já a despesa realizada apresentou o montante de R\$ 413.038.675,12 (quatrocentos e treze milhões, trinta e oito mil, seiscentos e setenta e cinco reais e doze centavos).

RECEITAS ORÇAMENTÁRIAS			
RECEITAS CORRENTES	Orçada	Arrecadada	Varição
	783.678.863,00	530.745.400,68	(252.933.462,32)
Contrato de Gestão - MS	783.678.863,00	505.000.000,00	- 278.678.863,00
Contrato de Gestão MS	783.678.863,00	505.000.000,00	
Receitas Financeiras		25.655.170,94	25.655.170,94
Receitas Aplicações Financeiras	-	25.655.170,94	25.655.170,94
Outras Receitas Correntes	-	90.229,74	90.229,74
Recuperação de Despesas	-	90.229,74	90.229,74
RECEITAS DE CAPITAL	-	-	-
Amortizações	-	-	-
Soma	783.678.863,00	530.745.400,68	(252.933.462,32)
Déficit			
TOTAL	783.678.863,00	530.745.400,68	(252.933.462,32)

DESPESAS ORÇAMENTÁRIAS			
DESPESAS CORRENTES	Autorizada	Realizada	Varição
	782.678.863,00	412.460.755,12	(370.218.107,88)
Despesas Correntes	763.580.368,00	409.473.938,37	(354.106.429,63)
Pessoal e Encargos Sociais	742.562.628,00	401.472.478,05	(341.090.149,95)
Serviços de Terceiros	12.717.740,00	2.702.745,44	(10.014.994,56)
Despesas com Viagens	5.000.000,00	3.538.873,99	(1.461.126,01)
Despesas Administrativas	3.000.000,00	1.517.081,49	(1.482.918,51)
Despesas Financeiras	300.000,00	204.878,12	(95.121,88)
Outras Despesas	-	37.881,28	37.881,28
Transferências Correntes	19.098.495,00	2.986.816,75	(16.111.678,25)
Patrocínios	350.000,00	135.000,00	(215.000,00)
Despesas de Execução de Acordos e Convênios	18.748.495,00	2.851.816,75	(15.896.678,25)
Despesas de Capital	1.000.000,00	577.920,00	(422.080,00)
Investimento (Aplic. Direta)	1.000.000,00	577.920,00	(422.080,00)
Bens Imóveis	-	-	-
Bens Móveis	1.000.000,00	577.920,00	(422.080,00)
Bens Intangíveis	-	-	-
Inversões Financeiras	-	-	-
Subvenções Extraordinárias	-	-	-
Soma	783.678.863,00	413.038.675,12	(370.640.187,88)
Superávit		117.706.725,56	117.706.725,56
TOTAL	783.678.863,00	530.745.400,68	(252.933.462,32)

Tabela 20. Resultado Orçamentário
Fonte: Unidade Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

4.1.2 - Evolução Patrimonial

Em 2022, a Adaps apresentou um Ativo Total de R\$ 246.207.514,30 (duzentos e quarenta e seis milhões, duzentos e sete mil, quinhentos e quatorze reais e trinta centavos) e um Passivo Exigível Consolidado de R\$ 24.459.996,36 (vinte e quatro milhões, quatrocentos e cinquenta e nove mil novecentos e noventa e seis reais e trinta e seis centavos).

DADOS PATRIMONIAIS	31/12/2022	31/12/2021	EVOLUÇÃO (%)
ATIVO CIRCULANTE	R\$ 245.704.829,64	R\$ 103.638.374,32	137%
Caixa e Equivalentes de Caixa	R\$ 232.176.947,43	R\$ 103.638.374,32	124%
Créditos a Receber	R\$ 13.527.882,21	R\$ -	0%
ATIVO NÃO CIRCULANTE	R\$ 502.684,66	R\$ -	0%
Imobilizado	R\$ 502.684,66	R\$ -	0%
ATIVO COMPENSADO	R\$ 11.511,50	R\$ -	0%
Fianças e Seguros Contratuais	R\$ 11.511,50	R\$ -	0%
TOTAL DO ATIVO	R\$ 246.207.514,30	R\$ 103.638.374,32	138%
PASSIVO CIRCULANTE	R\$ 24.459.996,36	R\$ 100.266,67	24295%
Fornecedores	R\$ 130.161,76	R\$ -	0%
Obrigações c/ Pessoal	R\$ 16.984.051,81	R\$ 100.266,67	16839%
Obrigações Tributárias	R\$ 14.051,09	R\$ -	0%
Outras obrigações c/ Terceiros	R\$ 7.331.731,70	R\$ -	0%
PASSIVO NÃO CIRCULANTE	R\$ -	R\$ -	0%
PASSIVO COMPENSADO	R\$ 11.511,50	R\$ -	0%
Fianças e Seguros Contratuais	R\$ 11.511,50	R\$ -	0%
PATRIMÔNIO LÍQUIDO	R\$ 221.747.517,87	R\$ 103.538.107,65	114%
TOTAL DO PASSIVO + PATRIMÔNIO LÍQUIDO	R\$ 246.207.514,30	R\$ 103.638.374,32	138%

Tabela 21. Evolução patrimonial comparada 2021 e 2022 (valores em R\$)

Fonte: Unidade Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

4.1.3 - Investimentos

No que tange ao controle e monitoramento dos rendimentos auferidos no exercício de 2022, foi adotado rigorosamente o artigo 116 § 4º e 5º da Lei nº 8.666. As receitas financeiras foram auferidas e obrigatoriamente computadas a crédito da Adaps conforme o capítulo III Seção I art. 8º da Lei nº 13.958, de 18 de Dezembro de 2019, que direciona acerca dos rendimentos de aplicações financeiras e aplicadas, exclusivamente, no objeto de sua finalidade, devendo constar de demonstrativo específico que integra-

rá as prestações de contas do ajuste.

Adota-se a prática de manter os recursos aplicados utilizando resgate automático quando realizados os pagamentos diários. A Adaps, mensalmente, realiza o controle das aplicações observando sua performance. Ao realizar o controle e monitoramento, acusa-se a cobrança indevida de IR e IOF, solicita-se parecer jurídico e envia-se aos bancos comunicando sobre a natureza jurídica que enquadra como imune às retenções sobre as aplicações financeiras. Segue abaixo o resumo das aplicações de todas as contas da Adaps, no exercício de 2022.

INSTITUIÇÃO	CONTA	RENDIMENTOS (R\$)	PERCENTUAL (%)	IR/IOF	DEVOLUÇÕES IR/IOF - 2022	DEVOLUÇÃO IR/IOF - 2023	SALDO FINAL (R\$)
BB	59021-5	804.909,37	0,81	0,00	0,00	0,00	0,00
BB - Conta Gestão	59022-3	562.178,57	1,03	81.036,44	22.460,79	58.575,65	435.714,15
BB - Conta Médicos	59023-1	1.867.691,20	0,99	84.332,37	28.164,52	53.588,12	20.812.949,87
BTG Pactual	232775-0	21.727.460,94	1,10	0,00	0,00	0,00	200.727.460,94
CEF	0004793-8	692.930,86	1,00	37.857,81	39.604,43	0,00	10.200.822,47
Total		25.655.170,94	0,9832	203.226,62	90.229,74	112.163,77	232.176.947,43

Tabela 22. Aplicações em investimentos

Fonte: Unidade Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

4.1.4 - Gestão de Patrimônio

A administração e a gestão patrimonial da Adaps são imprescindíveis para o funcionamento das atividades. O acompanhamento e o controle das manutenções e aquisições ajudam no aproveitamento adequado dos equipamentos, no processo de redução de custos, na otimização de processos, no gerenciamento de demandas e na segurança das pessoas e equipamentos.

A gestão do patrimônio da Agência viabiliza o desenvolvimento de suas atividades finalísticas e o atingimento

de seus objetivos estratégicos, de forma sustentável, otimizada e eficaz.

De acordo com a Lei nº 12.973/2014, immobilizar bens que custam menos de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) por unidade é facultativo, ou seja, fica a cargo da instituição. Acima desse valor a immobilização é obrigatória. Apesar dos monitores terem um valor abaixo eles também foram patrimoniados, junto com os notebooks.

Foram adquiridos 112 (cento e doze) notebooks para o corpo administrativo e o controle patrimonial é feito através da identificação com etiqueta.

ITEM	QTDE. (UNIDADE)	VALOR UNITÁRIO R\$	VAOR TOTAL R\$
NOTEBOOK ACER A515 I5 08GB 256SSD W10 PRO	112	R\$ 4.190,00	R\$ 469.280,00
MONITOR AOC 23,6 LED FULL HD M2470SWH2 / WVA / HDMI / VESA	112	R\$ 970,00	R\$ 108.640,00
TOTAL GERAL			R\$ 577.920,00

Tabela 23. Patrimônio

Fonte: Núcleo de Infraestrutura. Adaps, 2022

4.1.5 - Gestão de Aquisições e Contratos

A gestão de aquisições e contratos correlaciona-se a uma administração e gestão correta e eficiente de todos os aspectos envolvidos na contratação, visando a demonstração de eficácia e sustentabilidade financeira da Agência, cumprindo os objetivo estratégico: “Prezar pela ética, responsabilidade e transparência na gestão do recurso público” e promovendo o alinhamentos dos processos organizacionais às boas práticas de Governança.

TIPO DE CONTRATAÇÃO	QUANTIDADE (Unidade)	Valor Contratado R\$
Acordo de Cooperação Técnica	2	R\$ 29.497.159,00
Acordo de Parceria PD&I	1	R\$ 4.494.359,14
Convênio	2	R\$ 12.000.000,00
Convite	2	R\$ 107.223,00
Dispensa	33	R\$ 3.895.576,47
Inexigibilidade	6	R\$ 10.494.329,12
Patrocínio	2	R\$ 135.000,00
Pregão eletrônico	6	R\$ 1.351.140,30
Recibo de Pagamento Autônomo	4	R\$ 81.340,80
TOTAL	61	R\$ 62.056.127,83

Tabela 24. Total de contratações em 2022

Fonte: Unidade de Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços. Adaps, 2022

a. Contratos vigentes

Total de contratos vigentes	17
Total de atas de registro de preço vigentes	0

Tabela 25. Total de contratos vigentes

Fonte: Unidade de Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços. Adaps, 2022

b. Contratações diretas por tipo vigentes

Nº	TIPO	OBJETO	Contratada	Valor Estimado (R\$)
Contrato n.º 001	INEXIGIBILIDADE	Contratação de empresa especializada na prestação de serviço de cessão de espaço e prestação de serviços, tipo Coworking - Termo de Cessão de Área e de Equipamentos	AHF SISTEMAS EM INFORMÁTICA LTDA (nome fantasia BR OFFICES)	3.136.717,72
Contrato n.º 010	DISPENSA	Contratação de solução de software da Senior no modelo software como serviço (SAAS), disponibilizada pela Contratada, bem como serviços de habilitação e de implantação da solução de software de Gestão Empresarial (ERP) e Gestão de Pessoas (HCM), incluindo instalação, parametrização e treinamento para atendimento das necessidades da ADAPS	SENIOR SISTEMAS S/A	3.041.391,16
OS n.º 004	DISPENSA	Contratação de Empresa Gráfica especializada na produção de material instrucional personalizado com a logomarca da Adaps (garrafas, broche, caneta, sacola, agenda, filipetas)	VIRTUAL BRINDES	19.984,00
OS n.º 005	DISPENSA	Contratação de Empresa Gráfica especializada na produção de material instrucional personalizado com a logomarca da Adaps (garrafas, broche, caneta, sacola, agenda, filipetas)	FORTUNE BRINDES	19.984,00
OS n.º 006	DISPENSA	Contratação de Empresa Gráfica especializada na produção de material instrucional personalizado com a logomarca da Adaps (garrafas, broche, caneta, sacola, agenda, filipetas)	ORIGINAL GIFT COMERCIO DE BRINDES LTDA - LUMINATI ORIGINAL GIFTS	19.984,00
OS n.º 007	DISPENSA	Contratação de Empresa Gráfica especializada na produção de material instrucional personalizado com a logomarca da Adaps (garrafas, broche, caneta, sacola, agenda, filipetas)	GRÁFICA E EDITORA PARANAÍBA LTDA - ME	
*Contrato n.º 012	DISPENSA	Contratação de prestação de serviços de administração de cartões eletrônicos/magnéticos, de benefícios flexíveis, para compras em estabelecimentos comerciais e possibilidade de saque, passíveis de customização, em atendimento às necessidades da Adaps	FLASH TECNOLOGIA E PAGAMENTOS LTDA	0,00
Contrato n.º 006	DISPENSA	Fornecimento da disponibilização de Software como serviço da suíte de colaboração Google Workspace	IPNET SERVIÇOS EM NUVEM E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS LTDA	143.208,00
OS n.º 027	DISPENSA	Contratação de empresa para confecção de material institucional e informativo para o Congresso Nacional e Secretarias Municipais de Saúde - CONASEMS	FF GRÁFICA E COPIADORA LTDA	400,00
OS n.º 026	DISPENSA	Contratação de empresa para confecção de material institucional e informativo para o Congresso Nacional e Secretarias Municipais de Saúde - CONASEMS	GRAFICA BRASÍLIA E CRIAÇÃO IMPRESSOS GRÁFICOS EIRELI	3.710,00
OS n.º 009	DISPENSA	Contratação de empresa especializada na prestação de serviço, de forma não continuada, de emissão de passagens aéreas, marítimas, rodoviárias e ferroviárias, nacionais e internacionais, intermediação de serviços de hospedagem, locação de veículos e emissão de seguro de assistência de viagem no exterior, além dos serviços conexos compreendidos no mesmo ramo de atividade, por meio de uma agência de viagens	IDEIAS TURISMO EIRELI	0,00

Nº	TIPO	OBJETO	Contratada	Valor Estimado (R\$)
OS n.º 008	DISPENSA	Contratação de empresa para aquisição de Jalecos Profissionais	ADEDO UNIFORMES	3.000,00
OS n.º 010	DISPENSA	Contratação de empresa especializada na prestação de Serviços Contábeis, sob demanda, para a Adaps, de forma a proceder com a alteração estatutária da Agência	CONTASSEL CONTABILIDADE E ASSESSORIA S/S LTDA	1.500,00
OS n.º 014	DISPENSA	Contratação de empresa especializada na prestação de serviço, de forma não continuada, de emissão de passagens aéreas, marítimas, rodoviárias e ferroviárias, nacionais internacionais, intermediação de serviços de hospedagem, transfer em território nacional, locação de veículos e emissão de seguro de assistência de viagem no exterior, além dos serviços conexos compreendidos no mesmo ramo de atividade, por meio de uma agência de viagens	SLC SERVIÇOS AEROPORTUÁRIO LTDA	21.612,50
OS n.º 013	DISPENSA	Contratação de empresa especializada na prestação de serviço, de forma não continuada, de Placa de acrílico branca ou transparente com 3mm de gramatura, com anti-reflexo, com medidas de 50cmx30cm, com adesivagem em impressão digital de palavras e imagens, com fixação em fita dupla face VHB	CAPITAL PRODUÇÕES DE EVENTOS LTDA	5.000,00
OS n.º 016	DISPENSA	Contratação de empresa especializada na prestação de serviço, de forma não continuada, de Placa de acrílico branca ou transparente com 3mm de gramatura, com anti-reflexo, com medidas de 50cmx30cm, com adesivagem em impressão digital de palavras e imagens, com fixação em fita dupla face VHB	CAPITAL PRODUÇÕES DE EVENTOS LTDA	1.050,00
OS n.º 015	DISPENSA	Aquisição de banner para promoção institucional da Adaps	INOVA PRINT SOLUÇÕES EM IMPRESSÃO LTDA	660,00
Contrato n.º 014	DISPENSA	Contratação de empresa especializada na prestação de serviços técnicos profissionais de medicina e segurança do trabalho, para atendimento das necessidades da Adaps	SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA DEPARTAMENTO REGIONAL DO DISTRITO FEDERAL - SESI- DF	312.638,98
OS n.º 017	DISPENSA	Colete e Tarjetas de identificação	ABARCA PRIETO COMUNICAÇÕES LTDA - ACE COMUNICAÇÕES	3.764,50
Contrato n.º 017	DISPENSA	Vagas de Garagem	CONSTRUTORA TAMINE LTDA	15.061,68
OS n.º 018	DISPENSA	Contratação de empresa especializada para o fornecimento de certificados digitais E-CPF, modelo A1	SDI TECNOLOGIA, SOLUÇÕES E DESENVOLVIMENTOS INTEGRADO LTDA	369,00
OS n.º 019	DISPENSA	Materiais de Expediente (Dispensa de Licitação)	COMERCIAL NORTE ARTIGOS DE PAPELARIA EIRELI	173,40
OS n.º 021	DISPENSA	CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PARA PÓS-PRODUÇÃO/EDIÇÃO DE COR E FINALIZAÇÃO DE VÍDEOS	FREDERICO DE FREITAS ALVES	3.000,00

Nº	TIPO	OBJETO	Contratada	Valor Estimado (R\$)
Contrato n.º 018	DISPENSA	Processo Seletivo Online	INSTITUTO AMERICANO DE DESENVOLVIMENTO - IADES	70.656,25
OS n.º 036	DISPENSA	Contratação de empresa de treinamento que possibilite a aquisição, atualização e aperfeiçoamento de competências técnico-profissionais, fundamentais para implementação do laboratório de Inovação da ADAPS durante a Semana de Inovação 2022 da ENAP	WEGOV TREINAMENTO PARA GESTÃO PÚBLICA LTDA	36.500,00
OS n.º 022	DISPENSA	Confecção e fornecimento de cartão de visita	GRÁFICA BRASÍLIA - CRIAÇÃO E IMPRESSOS GRAFICOS EIRELI	600,00
Contrato n.º 019	DISPENSA	Contratação de Serviço de Hospedagem WEB	DLOCAL BRASIL INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO S.A.	6.863,04
Contrato n.º 020	DISPENSA	Contratação de empresa de treinamento e capacitação	EKOÁ JOGOS E GAMIFICAÇÃO	80.624,00
Contrato n.º 023	DISPENSA	Contratação de empresa de serviço de auditoria independente	GLOBAL AUDITORES INDEPENDENTES	42.800,00
Contrato n.º 022	DISPENSA	Contratação de capacitação em gestão de riscos ISO: 31.000	ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT	17.000,00
OS n.º 024	INEXIGIBILIDADE	Contratação de Palestrante para o Planejamento Estratégico - 2023	GINO TERENTIM ACADEMIA DE DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL LTDA	15.000,00
Contrato n.º 024	DISPENSA	Contratação de empresa especializada em campanha de Mídia Digital - Processo Seletivo PmpB 2022	4 PS SOLUÇÕES DIGITAIS LTDA	40.800,00
OS n.º 025	DISPENSA	Aquisição de material impresso - Congresso Sul Brasileiro de Medicina	PD GRÁFICA LTDA	3.070,00
Contrato n.º 026	INEXIGIBILIDADE	Participação no 8 Congresso de Norte Nordeste	CONSELHO DE SECRETARIAS MUNICIPAIS DE SAÚDE DO ESTADO DE SERGIPE - COSEMS/SE	5.000,00
Contrato n.º 027	INEXIGIBILIDADE	Participação no 8 Congresso de Norte Nordeste	S PORTO ESTRUTURAS E EVENTOS - ÊXITO SOLUÇÕES EM EVENTOS	2.615,00
Contrato n.º 025	INEXIGIBILIDADE	Montagem de Estande na 36ª edição do Congresso Estadual das Secretarias Municipais de Saúde do Paraná	PROJETO SOLUÇÕES EM STANDS LTDA	1.749,00
OS n.º 028	DISPENSA	Contratação de serviço gráfico para o CONASEMS	GRÁFICA BRASÍLIA - CRIAÇÃO E IMPRESSOS GRAFICOS EIRELI	2.070,00
Contrato n.º 031	INEXIGIBILIDADE	Contratação de escritório de advocacia para ajuizamento de ação em busca de reconhecimento de imunidade tributária para a ADAPS	NILO & ALMEIDA ADVOGADOS ASSOCIADOS	7.323.372,40
OS n.º 029	DISPENSA	Contratação de espaço para realização do evento: Reunião de Análise Estratégica - RAE, com prestação de serviço de alimentação	CAMANOEIRO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS E BEBIDAS LTDA - REI DO CAMARÃO	20.889,00

Tabela 26. Contratação direta por tipos

Fonte: Unidade de Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços. Adaps, 2022

* Cabe esclarecer que não há provisões de pagamentos mensais relacionados ao contrato n.º 012 - FLASH TECNOLOGIA E PAGAMENTOS LTDA. Mensalmente, a Adaps faz a transferência do montante referente ao pagamento dos benefícios, dos empregados e médicos do PMpB e a contratada disponibiliza através de cartão de benefícios e plataforma online, sem ônus para a Adaps, sendo isenta de taxa administrativa.

** Saliencia-se que as licitações em andamentos podem ser acessadas pelo link: <https://www.adapsbrasil.com.br/licitacoes/>

c. Contratações mais relevantes e justificativas

Contratada	Justificativa
AHF Sistemas em Informática LTDA (nome fantasia BR OFFICES)	Necessidade de estabelecer a SEDE da ADAPS para a alocação de força de trabalho/profissionais contratados, com vistas ao início de suas atividades
SENIOR Sistemas S/A	Necessidade de implantação de Sistema de Gestão Integrada para operacionalização das atividades de gestão de recursos humanos, aquisições e contratos, orçamento finanças e contabilidade e tecnologia da informação
FLASH Tecnologia e Pagamentos LTDA	Necessidade pagamento, por meio de cartão eletrônico magnético, de benefícios para os empregados da ADAPS
IPNET Serviços em Nuvem e Desenvolvimento de Sistemas LTDA	Necessidade de disponibilizar plataforma integrada de colaboração em nuvem, para viabilizar a realização de atividades de produção da agência, por meio de e-mail corporativo, operação de planilhas eletrônicas e editor de texto.
Serviço Social da Indústria - Departamento Regional do Distrito Federal/ SESI- DF	Necessidade de desenvolver estudos e análises para elaboração do PCMSO LTCAT e Laudo de Insalubridade
Instituto Brasileiro de Formação e Capacitação - IBFC	Necessidade de Contratação dos Profissionais médicos para atuarem no Programa Médicos pelo Brasil
Global Auditores Independentes	Necessidade de implantar boas práticas de governança e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos.

Quadro 11. Contratos mais relevantes

Fonte: Unidade de Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços. Adaps, 2022

d. Conformidade legal

Contratada	Enquadramento Legal
TECHNO SOLUÇÕES EIRELI-ME	Pregão Eletrônico, com fundamentação legal nos Art. 42 e 40 (menor preço) da Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021
AGNOS TECNOLOGIA E SERVIÇOS LTDA-ME	Pregão Eletrônico, com fundamentação legal nos Art. 42 e 40 (menor preço) da Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021
JULIANA FERREIRA DA SILVA	Pregão Eletrônico, com fundamentação legal nos Art. 42 e 40 (menor preço) da Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021
Fundação para o Desenvolvimento Científico e Tecnológico em Saúde (FIOTEC)	Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021 e Lei no 10.973/2004.
DECOLANDO TURISMO E REPRESENTAÇÕES LTDA	Pregão Eletrônico, com fundamentação legal nos Art. 42 e 40 (menor preço) da Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021
METRÓPOLE SOLUÇÕES EMPRESARIAIS E GOVERNAMENTAIS EIRELI-ME	Pregão Eletrônico, com fundamentação legal nos Art. 42 e 40 (menor preço) da Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021
ITS CUSTOMER SERVICE LTDA	Pregão Eletrônico, com fundamentação legal nos Art. 42 e 40 (menor preço) da Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021
RPA - DAVID DE ABREU RODRIGUES	Parecer Jurídico nº 01.GERJUR/ADAPS/2022/Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021 - Manual de Licitações e Contratos da ADAPS
Organização dos Estados Ibero-Americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura - OEI	Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021 - Manual de Licitações e Contratos da ADAPS
CENTRO DE ENSINO UNIFICADO DE BRASÍLIA - CEUB	(Portaria ADAPS nº 10 de 02 de agosto de 2022), combinado com o art. 3º, inciso VIII da Resolução nº 1, de 15 de outubro de 2021
RPA - NADILA DE FATIMA MACEDO SANTOS	Parecer Jurídico nº 01.GERJUR/ADAPS/2022/Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021 - Manual de Licitações e Contratos da ADAPS
RPA - HIGLÊNIO MARCIO SEVERIANO CARVALHO	Parecer Jurídico nº 01.GERJUR/ADAPS/2022/Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021 - Manual de Licitações e Contratos da ADAPS
RPA - MYKE ANDERSON ALVES SENA	Parecer Jurídico nº 01.GERJUR/ADAPS/2022/Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021 - Manual de Licitações e Contratos da ADAPS
Tribunal Regional Federal da 2ª Região	Portaria ADAPS nº 10 de 02 de agosto de 2022 - Manual de Convênios.
Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (HCFMUSP) - FUNDAÇÃO ZERBINI	Portaria ADAPS nº 10 de 02 de agosto de 2022 - Manual de Convênios.
FUNDAÇÃO UNIVERSITÁRIA FEDERAL DO TOCANTINS (UFT) - FUNDAÇÃO DE APOIO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO DO TOCANTINS - FAPTO	Portaria ADAPS nº 10 de 02 de agosto de 2022 - Manual de Convênios.
MAZA INVESTIMENTOS E CORRETORA DE SEGUROS LTDA	alínea "a" do inciso I, do Artigo 7º do Resolução nº 3, de 15 de outubro de 2021 - Manual de Licitações e Contratos da ADAPS

Quadro 12. Contratos mais relevantes

Fonte: Unidade de Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços. Adaps, 2022

e. Desafios

CONTRATADA	DESAFIOS
Techno Soluções Eireli-ME	<p>1 - Realizar a contratação dentro do prazo desejável pela gestão da ADAPS;</p> <p>2 - Atender as exigências de conformidade e instrução processual, sem prejudicar o prazo de atendimento da demanda;</p> <p>3 - Extirpar ou mitigar erros potencialmente danosos ao bom andamento do processo licitatório e consequentemente para a imagem da Adaps.</p>
Agnos Tecnologia e Serviços LTDA-ME	
Juliana Ferreira da Silva	
Fundação para o Desenvolvimento Científico e Tecnológico em Saúde (FIOTEC)	
Decolando Turismo e Representações LTDA	
Metropole e Soluções Empresariais e Governamentais Eireli - ME	
ITS Customer Service LTDA	
RPA - David de Abreu Rodrigues	
Organização dos Estados Ibero-Americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura - OEI	
Centro de Ensino Unificado de Brasília - CEUB	
RPA - Nadila de Fatima Macedo Santos	
RPA - Higlênio Marcio Severiano Carvalho	
RPA - Myke Anderson Alves Sena	
Tribunal Regional Federal da 2ª Região	
Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (HCFMUSP) - FUNDAÇÃO ZERBINI	
Fundação Universitária Federal do Tocantins (UFT) - Fundação de Apoio Científico e Tecnológico do Tocantins - FAPTO	
Maza Investimentos e Corretora de Seguros	

Quadro 13. Desafios

Fonte: Unidade de Aquisições, Contratos, Convênios e Serviços. Adaps, 2022

4.1.6 - Demonstrações contábeis e as notas explicativas em sua íntegra

Demonstração contábil / Notas explicativas	Endereço para acesso
Balanço patrimonial	https://www.adapsbrasil.com.br/demonstracoes-contabeis/
Balanço orçamentário	
Balanço financeiro	
Demonstração das variações patrimoniais	
Demonstrações dos fluxos de caixa	
Notas explicativas	

Quadro 14. Demonstrações contábeis: acesso on-line
Fonte: Unidade de Orçamento, Contabilidade e Finanças. Adaps, 2022

4.1.7 - Declaração do contador

DECLARAÇÃO DO CONTADOR

Esta declaração refere-se às Demonstrações Contábeis e suas Notas Explicativas de 31 de dezembro de 2022 da AGÊNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA ATENÇÃO PRIMÁRIA A SAÚDE – ADAPS. Esta declaração reflete a conformidade contábil das Demonstrações Contábeis encerradas em 31 de dezembro de 2022. As Demonstrações Contábeis foram elaboradas com rigorosidade e em observância às Normas Contábeis que se aplicam à instituição, não existindo qualquer inconformidade nas Demonstrações Contábeis da ADAPS.

O objetivo principal das Demonstrações Contábeis é fornecer aos diversos usuários informações sobre a gestão do patrimônio e prestar contas da gestão econômico-financeira realizada durante exercício financeiro.

A estrutura conceitual das Demonstrações Contábeis da ADAPS estabelece os conceitos que fundamentam a elaboração e a divulgação dos Relatórios Contábeis de Propósito Geral das Entidades do Setor Público, os quais devem ser elaborados com base no regime de competência.

Observando os componentes centrais da transparência da informação contábil, as Demonstrações da ADAPS, foram construídas através de relatórios contábeis elaborados para atender às necessidades dos usuários em geral, não tendo o propósito de atender a finalidades ou necessidades específicas de determinados grupos de usuários. Os objetivos da elaboração e divulgação da informação contábil estão relacionados ao fornecimento de informações sobre a entidade que são úteis aos usuários, para a prestação de contas e responsabilização (accountability) e tomada de decisão.

Para satisfazer a essas finalidades, as Demonstrações Contábeis apresentadas, trazem claramente a informação acerca de: ativos, passivos, patrimônio líquido, receitas, despesas, geração de caixa.

As Demonstrações Contábeis apresentadas são: Balanço Patrimonial, Demonstração do Resultado Exercício, Demonstração das Variações Patrimoniais, Demonstração dos Fluxos de Caixa, Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido, Demonstração dos Resultados Abrangentes, Balanço Financeiro e Balanço Orçamentário.

Para elaboração das Demonstrações Contábeis foram observadas as normas contábeis vigentes no Brasil, Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público – NBC TSP, em especial a NBC TSP 11, o Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público-9ª edição - MCASP e demais legislações que se conectam com a natureza da ADAPS.

Consustanciados nos esclarecimentos acima:

Declaro que as informa es constantes das Demonstra es Contábeis da AGÊNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA ATEN AO PRIMÁRIA A SAÚDE – ADAPS, Balanço Patrimonial, Demonstra o do Resultado e Exercício, Demonstra o das Varia es Patrimoniais, Demonstra o dos Fluxos de Caixa, Demonstra o das Muta es do Patrimônio Líquido, Demonstra o dos Resultados Abrangentes, Balanço Financeiro e Balanço Orçamentário, regidos pelas normas contábeis vigentes no Brasil, Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público – NBC TSP, em especial a NBC TSP 11, Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público-9  edi o - MCASP e demais legisla es que se conectam com a natureza da ADAPS, e refletem nos seus aspectos relevantes a situa o financeira e patrimonial da AGÊNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA ATEN AO PRIMÁRIA A SAÚDE – ADAPS.

Brasília – DF, 11 de março de 2023

Atenciosamente,

F bia Marques Braga.

CRC 013977/DF

Metr pole Solu es Governamentais.

Responsável Técnica: F bia Marques Braga – CRC 013977/DF – Auditora registrada no IBRACON – Instituto dos Auditores Independentes do Brasil sob número 5217 – COMPLIANCE FGV.

5 - APÊNDICE

5.1 - Relação de Dirigentes (rol de responsáveis)

DIRETORES				
NOME:	CPF:	CARGO/FUNÇÃO:	ATO DE DESIGNAÇÃO	ATO DE EXONERAÇÃO
Alexandre Pozza Urnau Silva	xxx.659.291 - xx	Diretor Presidente	Portaria nº 1.958, de 17 de agosto de 2021	-
Soraya Zacarias Drumond de Andrade	xxx.844.921 - xx	Diretora de Gestão Administrativa	Portaria nº 1.947, de 12 de agosto de 2021	-
Caroline Martins José dos Santos	xxx.471.217 - xx	Diretora Técnica	Portaria nº 2.829, de 21 de outubro de 2021	-

Quadro 15. Composição da Diretoria Executiva
Fonte: Secretaria Executiva. Adaps, 2022

CONSELHO DELIBERATIVO				
NOME:	CPF:	CARGO/FUNÇÃO:	ATO DE DESIGNAÇÃO	ATO DE EXONERAÇÃO
Raphael Câmara Medeiros Parente	xxx.313.187 - xx	Titular Presidente	Portaria nº 1.161, de 8 de junho de 2021	DOU-Seção 2 - Edição Extra nº 69, 02/01/2023
Renata Maria de Oliveira Costa	xxx.978.785 - xx	Suplente	Portaria nº 3.425, de 1 de setembro de 2022	Seção 2 - Edição Extra ISSN 1677-7050 N° 1-B, segunda-feira, 2 de janeiro de 2023
Antonio Geraldo da Silva	xxx.444.936 - xx	Titular	Portaria nº 1.161, de 08 de junho de 2021	-
Franscine Leão Rodrigues Acar Pereira	xxx.962.061 - xx	Suplente	Portaria nº 3.931, de 4 de novembro de 2022	
Emmanuel Fortes Silveira Cavalcanti	xxx.795.064 - xx	Titular	Portaria nº 1.267, de 19 de junho de 2020	
Alceu José Peixoto Pimentel	xxx.504.584 - xx	Suplente	Portaria nº 1.267, de 19 de junho de 2020	
Fernando Passos Cupertino de Barros	xxx.630.601 - xx	Titular	Portaria nº 1.267, de 19 de junho de 2020	
Maria José Oliveira Evangelista	xxx.430.425 - xx	Suplente	Portaria nº 1267, de 19 de junho de 2020.	
Hélio Angotti Neto	xxx.453.537 - xx	Titular	Portaria nº 1.267, de 19 de junho de 2020. Portaria nº 518, de 11 de março de 2022.	Portaria GM/MS nº 1.335, de 12 de julho de 2022
Vinícius Nunes Azevedo	xxx.717.147 - xx	Suplente	Portaria nº 1.829, de 23 de julho de 2020	Página 3 da Seção 2 - Edição Extra A do Diário Oficial da União (DOU) de 30 de Dezembro de 2022

CONSELHO DELIBERATIVO

NOME:	CPF:	CARGO/FUNÇÃO:	ATO DE DESIGNAÇÃO	ATO DE EXONERAÇÃO
Luana Costa Vasconcelos	xxx.734.501 - xx	Titular	Portaria GM/MS nº 989, de 29 de abril de 2022	Seção 2 - Edição Extra ISSN 1677-7050 Nº 1-B, 71 - segunda-feira, 2 de janeiro de 2023
Midya Hemilly Gurgel De Souza Targino	xxx.996.614 - xx	Suplente	Portaria nº 3.425, de 1 de setembro de 2022	Portaria GM/MS nº 1.402, de 12 de fevereiro de 2023
Maria Inez Pordeus Nogueira	xxx.761.094 - xx	Titular	Portaria nº 1.267, de 19 de junho de 2020	DOU-Seção 2 - Edição Extra nº 71, 02/01/2023
Adriana Lustosa Eloi Vieira	xxx.830.021 - xx	Suplente	Portaria nº 1.267, de 19 de junho de 2020	Seção 2 - Edição Extra ISSN 1677-7050 Nº 1-B, 71 - segunda-feira, 2 de janeiro de 2023
Mauro Guimarães Junqueira	xxx.962.136 - xx	Titular	Portaria nº 1.267, de 19 de junho de 2020	
Wilames Freire Bezerra	xxx.529.303 - xx	Suplente	Portaria nº 1.267, de 19 de junho de 2020	
Paulo Cesar Ferreira Júnior	xxx.794.116 - xx	Titular	Portaria nº 3.425, de um de setembro de 2022	DOU-Seção 2 - Edição Extra nº 71, 02/01/2023
Marcus Vinícius Fernandes Dias	xxx.120.106 - xx	Suplente		
Sandra de Castro Barros	xxx.608.761 - xx	Titular	Portaria nº 518, de 11 de março de 2022	DOU-Seção 2 - Edição Extra nº 69, 02/01/2023
Ana Paula Teles Ferreira Barreto	xxx.904.191 - xx	Suplente	Portaria nº 1.267, de 19 de junho de 2020	Seção 2 - Edição Extra ISSN 1677-7050 Nº 1-B, segunda-feira, 2 de janeiro de 2023
Zeliete Linhares Leite Zambon	xxx.685.697 -xx	Titular	Portaria nº 1.704, de 26 de julho de 2021	
Luciana Rodrigues Silva	xxx.946.855 - xx	Suplente	Portaria nº 1.161, de 8 de junho de 2021	

Quadro 16. Composição Conselho Deliberativo

Fonte: Secretaria Executiva. Adaps, 2022

CONSELHO FISCAL

NOME:	CPF:	CARGO/FUNÇÃO:	Ato de designação	Ato de exoneração
Donizetti Dimer Giamberardino Filho	xxx.355.219-xx	Titular	Portaria nº 495 de 11/03/2022	-
Quirino Cordeiro Júnior	xxx.496.788-xx	Suplente	Portaria nº 495 de 11/03/2022	-
Rodolpho Daltrozo Bezerra	xxx.808.524-xx	Titular	Portaria nº 495 de 11/03/2022	Portaria GM/MS nº 3.708 de 07/10/2022
Waldyr de Oliveira Neto	xxx.857.847-xx	Suplente	Portaria nº 495 de 11/03/2022	
Wesley Pires Barbosa	xxx.513.591-xx	Titular	Portaria nº 495 de 11/03/2022	
Marcelo Sette Gutierrez	xxx.739.461-xx	Suplente	Portaria nº 495 de 11/03/2022	Carta de renúncia datada de 25 de janeiro de 2023

Quadro 17. Composição Conselho Fiscal
Fonte: Secretaria Executiva. Adaps, 2022



www.adapsbrasil.com.br

SBS Quadra 2, Bloco J, Lote 10, 7º andar Ed. Carlton Tower, Brasília-DF
(61) 3686-5550 CEP: 70.0170-120