

ANEXO V - ROTEIRO PARA ELABORAÇÃO DA PROPOSTA DE TRABALHO E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO.

I - ROTEIRO PARA ELABORAÇÃO DA PROPOSTA DE TRABALHO

Entende-se que a Proposta de Trabalho é a demonstração do conjunto dos elementos necessários e suficientes, com nível de precisão adequada para caracterizar o perfil das unidades e o trabalho técnico gerencial definido no objeto da seleção, com base nas indicações e estudos preliminares dos informes básicos conforme Anexo I deste instrumento.

O proponente deverá demonstrar a viabilidade técnica e a estimativa das despesas referentes à execução das atividades propostas, com definição de métodos e prazos de execução.

A proposta apresentada deverá conter a descrição sucinta e clara da proposta, evidenciando os benefícios econômicos e sociais a serem auferidos pela comunidade, a abrangência geográfica a ser atendida, bem como os resultados a serem obtidos.

1. TÍTULO.

Proposta de Trabalho para gerenciamento, operacionalização e execução das ações e serviços de saúde, em regime de 24 horas/dia, no **Hospital Regional São Vicente de Paula**, conforme Edital de Chamamento Público nº **005/2025**.

2. PROPOSTA DE MODELO GERENCIAL.

2.1. Organização da Atividade Assistencial das Unidades.

Este item deverá caracterizar o Modelo Gerencial das unidades, descrevendo:

- 2.1.1. A caracterização do modelo gerencial que será implantado;
- 2.1.2. As estratégias que serão adotadas para o sucesso da implantação do modelo, considerando o impacto da mudança de paradigma do atual modelo existente, a mudança de clima e cultura organizacional, a gestão de pessoal, a melhoria na eficiência, eficácia e efetividade;
- 2.1.3. Os modelos e certificações de qualidade que serão implantados;
- 2.1.4. Os indicadores de impacto propostos pela instituição;
- 2.1.5. A descrição sumária das ferramentas e instrumentos de modernização gerencial adotados pela instituição;
- 2.1.6. Modelo de relacionamento entre o parceiro privado e Secretaria de Estado de Saúde;
- 2.1.7. Os limites de responsabilidades, considerando o objeto de negócio, que a instituição proponente demonstra estar disposta a assumir no processo de publicização;
- 2.1.8. Descrição do funcionamento do modelo de regulação assistencial.

- 2.1.9. Descrição de como será gerenciado o transporte inter-hospitalar dos pacientes da Unidade.
- 2.1.10. Cronograma com prazos propostos para implantação e para pleno funcionamento de cada serviço proposto.
- 2.1.11. Descrição do modelo de gestão da informação, informando as tecnologias da informação que serão alocadas na Unidade.
- 2.1.12. Descrição de modelo de gerenciamento eletrônico de prontuários e sua relação com os sistemas de informação do SUS, em especial, o Sistema de Informação Hospitalar – SIH e o Sistema de Informação Ambulatorial – SIA.
- 2.1.13. Descrição da Organização de Serviços - serviços assistenciais, diferentes clínicas, atividades de urgência/emergência, ambulatório, serviço de apoio diagnóstico e terapêutico – SADT, centro cirúrgico, UTI, unidade de internação (enfermarias).
- 2.1.14. Recursos Humanos estimados, apontando, por categoria, a quantidade de profissionais e a carga horária de trabalho, por perfil de profissional. Neste tópico, solicita-se um quadro resumo do perfil de todos os profissionais que irão trabalhar na Unidade, que estejam ou não contratados, e com a expressão da carga horária semanal distribuída pelos dias da semana e com o enunciado do horário de trabalho.
- 2.1.15. Descrição do sistema de qualificação profissional: treinamento, capacitação, educação em saúde.
- 2.1.16. Descrição dos critérios de remuneração direta e indireta, identificação pessoal e uniformização dos recursos humanos.
- 2.1.17. Poderão ser acrescentadas informações importantes não abordadas nos itens anteriores ou outras iniciativas e programas de qualidade que o ente interessado já tenha em desenvolvimento ou pense iniciar sua implantação. Nesse caso, deve apresentar um plano de organização específico com definição de alcance, metodologia, cronograma de implantação, orçamento previsto etc.

2.2. Qualidade.

2.2.1. Objetiva: aquela que está orientada a obter e garantir a melhor assistência possível, dado o nível de recursos e tecnologia existentes nas unidades.

O proponente interessado estabelecerá em sua proposta de trabalho, entre outras:

- a. O número de comissões técnicas que implantará nas unidades especificando: nome; conteúdo; membros componentes (apenas enunciar o perfil dos componentes, nos espaços destinados aos nomes das pessoas que integram a Comissão); objetivos da Comissão para o primeiro ano de Contrato de Gestão; frequência de reuniões; Controle das mesmas pela Direção médica; atas de reuniões etc., observado o disposto nos Pressupostos e Definições constante no Termo de Referência.
- b. Implantação do Programa de Acolhimento e Classificação de Risco: equipe necessária a sistemática de trabalho, horário de funcionamento.
- c. Apresentação de Protocolos Clínicos de Atendimento conforme o perfil das unidades. Caso o protocolo não tenha sido elaborado pelo proponente, deverá ser apresentada declaração de profissional médico e de enfermeiro que os protocolos atendem ao perfil das unidades.
- d. Outras iniciativas e programas de QUALIDADE que o ente interessado já tenha em desenvolvimento ou pense iniciar sua implantação. Neste caso, deve-se apresentar um plano de organização específico com definição de alcance, metodologia, cronograma de implantação, orçamento previsto etc.

2.2.2. Subjetiva: aquela que está relacionada com a percepção que o usuário (usuário e familiares) obtém de sua passagem pelas unidades de saúde

O ente interessado em sua oferta explicará, entre outras, as seguintes questões:

- a. Como estruturará a Informação aos usuários (usuários e familiares) acerca do processo de Atenção, tanto em aspectos prévios (em quantos serviços implantará o consentimento informado) e, especialmente, a informação durante o processo de atenção (lugares onde se efetuará a informação; horários e frequência da informação, para cada uma das Clínicas).
- b. Como pesquisará a opinião ou nível de satisfação do usuário: instrumento de pesquisa, frequência, sistemática das ações corretivas.
- c. Políticas de Humanização: como desenvolverá os dispositivos do Programa Nacional de Humanização para Gestão de leitos, Acolhimento com Classificação de Risco, dentre outros.

2.3. Qualificação Técnica.

2.3.1. Certificar experiência anterior, mediante comprovação de declarações legalmente reconhecidas (Declaração de CONTRATANTES Anteriores ou Atestados de Capacidade Técnica).

2.3.2. Estrutura diretiva da unidade:

- a. Descrição do organograma das unidades até o terceiro nível: Diretoria Geral, Diretoria Técnica, Diretoria Administrativo/Financeiro, Gerência de Enfermagem e Chefias das Unidades/Serviços/Clínicas.
- b. O ente interessado deverá apresentar currículos e atestado(s) fornecido(s) por pessoa (s) jurídica (s) de direito público ou privado, registrado(s) no Conselho de Classe competente da jurisdição do serviço a ser prestado, dos postos correspondentes aos dois primeiros níveis.

2.3.3. Organização de serviços assistenciais:

- a. Descrição da organização das diferentes clínicas.
 - b. Expressar estrutura de chefia e número de pessoas de cada clínica, assim como o tipo de vínculo com a Unidade.
 - c. Horários de atividade de urgências, distinguindo entre presença física de médico especialista e médico geral e médicos que atendem chamadas (sobreaviso).
 - d. Especialmente descrever as unidades de salas de Cirurgia; Urgências e Ambulatórios.
 - e. Descrição da organização das unidades de Internação (enfermaria).
 - f. Compatibilização da proposta de trabalho com as diretrizes da Secretaria de Estado da Saúde.
 - g. Descrição de como o proponente estabelecerá a Contra-Referência com a Atenção Primária e com outros hospitais. Nesse caso apresentar um plano de implantação, estabelecendo prazos, meios, fluxos etc.
- 2.3.4. A organização de serviços administrativos, financeiros e gerais, o ente interessado deverá apresentar, entre outras, as seguintes informações: descrição de funcionamento do serviço, bem como horários de trabalho; estrutura de chefia; membros e vínculo com a unidade.
- 2.3.5. Ações de responsabilidade social a ser desenvolvida pela proponente.
- 2.3.6. Na organização dos Recursos Humanos, a organização social interessada deverá apresentar o quantitativo estimado, apontando, por categoria, a quantidade de profissionais, a carga horária de cada profissional e a forma de contratação, esclarecendo se será celetista, por pessoa jurídica interposta ou terceirizado, inclusive apresentando as políticas de gestão de recursos humanos e proposta de regulamento próprio de seleção e contratação de pessoal.

3. PROPOSTA FINANCEIRA E ALOCAÇÃO DOS RECURSOS PARA EXECUÇÃO DA PROPOSTA DE TRABALHO.

3.1. Deverá ser apresentada planilha, conforme modelo constante neste anexo, em que seja apontado o volume de recursos financeiros alocados para cada tipo de despesa, ao longo de cada mês de execução do Contrato de Gestão que deve ser compatível para uma gestão sustentável e eficiente atendendo ao princípio da racionalidade econômica, de acordo as especificações deste Edital. Nesse sentido, será avaliado se:

- A programação financeira detalhou o custeio de gasto com pessoal e seus reflexos.
- A programação financeira detalhou o custeio com os materiais de consumo necessários a manutenção dos serviços.
- A programação financeira detalhou o custeio dos serviços prestados por terceiros.
- A programação financeira considerou o percentual de até 5% (cinco por cento) da receita líquida com despesa compartilhada.
- A programação financeira detalhou o custeio das alterações contratuais em decorrência das datas bases das categorias e os aspectos macroeconômico do país.

3.2. Na apresentação da alocação dos recursos deverá ser levado em consideração uma prestação de serviço que prima pela gestão da qualidade e segurança do paciente de acordo as especificações deste Edital. Nesse sentido, será avaliado se:

- A programação financeira detalhou o custeio das ações da política de educação permanente.
- A programação financeira detalhou o custeio da política de segurança dos processos de gerenciamentos de saúde.
- A programação financeira detalhou o custeio das ações voltadas para Sergipe ditada pela ONA, até 24 meses após o início da vigência do contrato, pelo menos no nível I.

II - PARÂMETROS PARA JULGAMENTO E CLASSIFICAÇÃO DA PROPOSTA DE TRABALHO.

A Proposta de Trabalho para gerenciamento, operacionalização e execução das ações e serviços de saúde, em regime de 24 horas/dia, nas unidades será analisada considerando 6 dimensões (F1, F2, F3, F4, F5 E F6), com suas subdimensões até cada item do projeto em si.

Na avaliação são observadas todas as dimensões pedidas durante a elaboração do projeto, tonando essa avaliação extremamente subjetiva.

- Para cada item havido será considerado 4 quesitos:
- Plenamente atendido - pontuação total
- Parcialmente atendido - 75% da pontuação
- Razoavelmente atendido - 50% da pontuação
- Não atendido - não pontua.

III - MATRIZ DE AVALIAÇÃO PARA JULGAMENTO E CLASSIFICAÇÃO DAS PROPOSTAS DE PLANO DE TRABALHO

MATRIZ DE AVALIAÇÃO DA PROPOSTA DE PLANO DE TRABALHO DO HOSPITAL REGIONAL SÃO VICENTE DE PAULA

CRITÉRIOS PARA PONTUAÇÃO: PLENAMENTE SATISFEITO 1,0 PONTOS; PARCIALMENTE SATISFEITO 0,5 PONTOS; NÃO SATISFEITO 0 PONTO.					
				Pontos por item	Pontos máximo no grupo
ORGANIZAÇÃO DA ATIVIDADE ASSISTENCIAL DAS UNIDADES	MODELO GERENCIAL	A caracterização do modelo gerencial que será implantado		3	38
		As estratégias que serão adotadas para o sucesso da implantação do modelo, considerando o impacto da mudança de paradigma do atual modelo existente, a mudança de clima e cultura organizacional, a gestão de pessoal, a melhoria na eficiência, eficácia e efetividade		1	
		Os modelos e certificações de qualidade que serão implantados;		1	
		Os indicadores de impacto propostos pela instituição		1	
		A descrição sumária das ferramentas e instrumentos de modernização gerencial adotados pela instituição;		2	
		Modelo de relacionamento entre o parceiro privado e Secretaria de Estado de Saúde;		1	
		Os limites de responsabilidades, considerando o objeto de negócio, que a instituição proponente demonstra estar disposta a assumir no processo de publicização		2	
		Descrição do funcionamento do modelo de regulação assistencial.		1	
		Descrição de como será gerenciado o transporte inter-hospitalar dos pacientes da Unidade.		1	
		Cronograma com prazos propostos para implantação e para pleno funcionamento de cada serviço proposto.		1	
		Descrição do modelo de gestão da informação, informando as tecnologias da informação que serão alocadas na Unidade.		2	
		Descrição de modelo de gerenciamento eletrônico de prontuários e sua relação com os sistemas de informação do SUS, em especial, o Sistema de Informação Hospitalar – SIH e o Sistema de Informação Ambulatorial – SIA.		3	
		Descrição da Organização de Serviços - serviços assistenciais, diferentes clínicas, atividades de urgência/emergência, ambulatório, serviço de apoio diagnóstico e terapêutico – SADT, centro cirúrgico, UTI, unidade de internação (enfermarias).		2	
		Recursos Humanos estimados, apontando, por categoria, a quantidade de profissionais e a carga horária de trabalho, por perfil de profissional. Neste tópico, solicita-se um quadro resumo do perfil de todos os profissionais que irão trabalhar na Unidade, que estejam ou não contratados, e com a expressão da carga horária semanal distribuída pelos dias da semana e com o enunciado do horário de trabalho.		1	
		Descrição do sistema de qualificação profissional: treinamento, capacitação, educação em saúde.		2	

**MATRIZ DE AVALIAÇÃO DA PROPOSTA DE PLANO DE TRABALHO DO HOSPITAL REGIONAL
SÃO VICENTE DE PAULA**

CRITÉRIOS PARA PONTUAÇÃO: PLENAMENTE SATISFEITO 1,0 PONTOS; PARCIALMENTE SATISFEITO 0,5 PONTOS; NÃO SATISFEITO 0 PONTO.					
				Pontos por item	Pontos máximo no grupo
		Descrição dos critérios de remuneração direta e indireta, identificação pessoal e uniformização dos recursos humanos.		1	
		.Poderão ser acrescentadas informações importantes não abordadas nos itens anteriores ou outras iniciativas e programas de qualidade que o ente interessado já tenha em desenvolvimento ou pense iniciar sua implantação. Nesse caso, deve apresentar um plano de organização específico com definição de alcance, metodologia, cronograma de implantação, orçamento previsto etc.		1	
	IMPLANTAÇÃO DOS FLUXOS	Fluxos operacionais compreendendo circulação em áreas restritas, não restritas e externas		1	
		Fluxo unidirecional para materiais esterilizados		1	
		Fluxo unidirecional para roupas.		1	
		Fluxo unidirecional de resíduos de saúde.		1	
	IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO	Proposta para Regimento Interno do Hospital		1	
		Proposta para Regimento do Corpo Clínico		1	
		Proposta para Regimento do Serviço de Enfermagem		1	
		Proposta de implantação de serviços de registros eletrônico de atividades assistenciais da unidade		1	
	IMPLANTAÇÃO DOS PROCESSOS	Proposta de integração gerencial das unidades		1	
		Proposta de manual de rotinas administrativas para faturamento de procedimentos		1	
		Proposta de manual de rotinas para administração financeira		1	
		Proposta de manual de rotinas administrativas para o almoxarifado e patrimônio		1	
QUALIDADE OBJETIVA	COMISSÕES: definições (0,25 pt.), minuta de regimento (0,5 pt.) e cronograma de reuniões (0,25 pt.)	Comissão de Análise e Revisão de Prontuários.		1	22
		Comissão de Verificação de Óbitos.		1	
		Comissão de Ética Médica.		1	
		Comissão de Ética em Enfermagem.		1	
		Comissão de Controle de Infecção Hospitalar.		1	
		Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.		1	
		Serviço Especializado em Engenharia de Segurança em Medicina do Trabalho (SESMT).		1	
		Comissão de Farmácia e Terapêutica.		1	

MATRIZ DE AVALIAÇÃO DA PROPOSTA DE PLANO DE TRABALHO DO HOSPITAL REGIONAL SÃO VICENTE DE PAULA

CRITÉRIOS PARA PONTUAÇÃO: PLENAMENTE SATISFEITO 1,0 PONTOS; PARCIALMENTE SATISFEITO 0,5 PONTOS; NÃO SATISFEITO 0 PONTO.					
				Pontos por item	Pontos máximo no grupo
QUALIDADE SUBJETIVA	ACCR	Comissão de Resíduos de Serviços de Saúde.		1	
		Núcleo de Qualidade e Segurança do Paciente (NQSP).		1	
		Núcleo de Vigilância Epidemiológica Hospitalar.		1	
		Núcleo Interno de Regulação (NIR).		1	
		Outras comissões que propuser na proposta de trabalho.		1	
		Implantação do Programa de Acolhimento e Classificação de Risco: equipe necessária a sistemática de trabalho, horário de funcionamento.		2	
	PROTOCOLOS CLÍNICOS	Apresentação de Protocolos Clínicos de Atendimento conforme o perfil das unidades. Caso o protocolo não tenha sido elaborado pelo proponente, deverá ser apresentada declaração de profissional médico e de enfermeiro que os protocolos atendem ao perfil das unidades.		1	
		OUTRAS INICIATIVAS		2	
		Outras iniciativas e programas de QUALIDADE que o ente interessado já tenha em desenvolvimento ou pense iniciar sua implantação. Neste caso, deve-se apresentar um plano de organização específico com definição de alcance, metodologia, cronograma de implantação, orçamento previsto etc.		1	
		Como estruturar a Informação aos usuários (usuários e familiares) acerca do processo de Atenção, tanto em aspectos prévios (em quantos serviços implantará o consentimento informado) e, especialmente, a informação durante o processo de atenção (lugares onde se efetuará a informação; horários e frequência da informação, para cada uma das Clínicas).		1	
QUALIDADE TÉCNICA	PERCEPÇÃO DO USUÁRIO AO PASSAR PELA UNIDADE DE SAÚDE	Como pesquisará a opinião ou nível de satisfação do usuário: instrumento de pesquisa, frequência, sistemática das ações corretivas.		1	
		Políticas de Humanização: como desenvolverá os dispositivos do Programa Nacional de Humanização para Gestão de leitos, Acolhimento com Classificação de Risco, dentre outros.		2	
	EXPERIÊNCIA ANTERIOR	Contrato de gestão com o poder público de unidades hospitalares	Mais de 3 anos de contrato firmado ou executado	4	
			De 2 a 3 anos de contrato firmado ou executado	3	
			Até 1 ano de contrato firmado ou executado	1	

MATRIZ DE AVALIAÇÃO DA PROPOSTA DE PLANO DE TRABALHO DO HOSPITAL REGIONAL SÃO VICENTE DE PAULA

CRITÉRIOS PARA PONTUAÇÃO: PLENAMENTE SATISFEITO 1,0 PONTOS; PARCIALMENTE SATISFEITO 0,5 PONTOS; NÃO SATISFEITO 0 PONTO.					
				Pontos por item	Pontos máximo no grupo
		Unidade de Pronto Atendimento	Experiência em gestão de UPA PORTE III com mais de 1 ano de contrato firmado ou executado	4	
			Experiência em gestão de UPA PORTE II com mais de 1 ano de contrato firmado ou executado	3	
			Experiência em gestão de UPA PORTE I com mais de 1 ano de contrato firmado ou executado	1	
	ESTRUTURA DIRETIVA DA UNIDADE	Comprovação, pelos profissionais componentes da estrutura diretiva, diretoria geral, técnica, administrativa/financeira, assistencial/gerência de enfermagem, de titulação de especialista em administração hospital ou saúde coletiva. Cada profissional poderá obter no máximo 0,5 ponto.		6	7
			Apresentação de organograma com definição das competências de cada membro do corpo diretivo.	1	
	ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS ASSISTENCIAIS	Descrição da organização das diferentes clínicas.		1	8
		Expressar estrutura de chefia e número de pessoas de cada clínica, assim como o tipo de vínculo com a Unidade.		1	
		Horários de atividade de urgências, distinguindo entre presença física de médico especialista e médico geral e médicos que atendem chamadas (sobreaviso).		1	
		Especialmente descrever as unidades de salas de Cirurgia; Urgências e Ambulatórios.		2	
		Descrição da organização das unidades de Internação (enfermaria).		1	
		Compatibilização da proposta de trabalho com as diretrizes da Secretaria de Estado da Saúde.		1	
		Descrição de como o proponente estabelecerá a Contra-Referência com a Atenção Primária e com outros hospital		1	

MATRIZ DE AVALIAÇÃO DA PROPOSTA DE PLANO DE TRABALHO DO HOSPITAL REGIONAL SÃO VICENTE DE PAULA

CRITÉRIOS PARA PONTUAÇÃO: PLENAMENTE SATISFEITO 1,0 PONTOS; PARCIALMENTE SATISFEITO 0,5 PONTOS; NÃO SATISFEITO 0 PONTO.					
				Pontos por item	Pontos máximo no grupo
	ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS	A organização de serviços administrativos, financeiros e gerais, o ente interessado deverá apresentar, entre outras, as seguintes informações: descrição de funcionamento do serviço, bem como horários de trabalho; estrutura de chefia; membros e vínculo com a unidade.		2	2
	RESPONSABILIDADE SOCIAL	Ações de responsabilidade social a ser desenvolvida pela proponente.		2	2
	ORGANIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	Na organização dos Recursos Humanos, a organização social interessada deverá apresentar o quantitativo estimado, apontando, por categoria, a quantidade de profissionais, a carga horária de cada profissional e a forma de contratação, esclarecendo se será celetista, por pessoa jurídica interposta ou terceirizado, inclusive apresentando as políticas de gestão de recursos humanos e proposta de regulamento próprio de seleção e contratação de pessoal.		2	2
ALOCACÃO DE RECURSOS FINANCEIROS	ALOCACÃO POR TIPO DE DESPESA	Detalhamento do custeio de gasto com pessoal e seus reflexos		0,5	2,5
		Detalhamento do custeio com os materiais de consumo necessários a manutenção dos serviços		0,5	
		Detalhamento do custeio dos serviços prestados por terceiros		0,5	
		Consideração do percentual de até 5% (sete por cento) da receita líquida com despesa compartilhada		0,5	
		Detalhamento do custeio das alterações contratuais em decorrência das datas bases das categorias e os aspectos macroeconômico do país.		0,5	
	ALOCACÃO PARA DE ATIVIDADES DE SEGURANÇA	Detalhamento do custeio das ações da política de educação continuada.		0,5	2,5
		Detalhamento do custeio para o serviço de ouvidoria		0,5	
		Detalhamento do custeio das comissões técnicas (revisão de prontuário, revisão de óbito, controle de infecção, segurança do paciente, ética de enfermagem, ética médica e CIDOTT).		0,5	
		Detalhamento do custeio da política de segurança dos processos de gerenciamentos de saúde		0,5	
		detalhou o custeio das ações voltadas para acreditação pela ONA das unidades, até 24 meses da vigência do contrato, pelo menos do nível I		0,5	
METODOLOGIA DA PROPOSTA		Atendimento a todos os pontos do roteiro proposto		2,5	6
		Apresentação da proposta de forma objetiva e concisa		2,5	
		Definições claras das estratégias de implantação e implementação da proposta, com resultados factíveis		1	
		PONTUAÇÃO MÁXIMA POSSÍVEL NO PLANO DE TRABALHO		100	100

A Nota Técnica (NT) será obtida somando a pontuação de cada item:

$$NT = F1 + F2 + F3 + F4 + F5 + F6$$

IV - A - MODELO DE PLANILHA DE CUSTOS/DESPESAS MENSAIS.

1. A planilha deverá ser apresentada para 12 meses de vigência do contrato, e uma para cada unidade de saúde:

	MÊS												Valor anual em R\$
RECEITAS OPERACIONAIS	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	
Repasse Contrato de Gestão (Fixo+Variável)													
Repasse Programas Especiais													
Repasse para Investimentos													
TOTAL DE REPASSES (a)													
DESPESAS OPERACIONAIS													
1. Pessoal													
1.1. Ordenados													
1.1. Encargos Sociais													
1.2. Provisões													
1.2.1 - Férias													
1.2.2 - Faltas, licenças e aviso prévio													
1.2.3 - 13º e adicional de férias													
1.2.4 - Indenizações													
1.2.5 - Reflexos dos encargos e provisões													
1.3. Benefícios													
1.4. Índice de Segurança Técnica													
1.6. Outras Formas de Contratação													
2. Material/Medicamentos/Insumos													
2.1. Materiais Médico Hospitalares													
2.2. Medicamentos													
2.3. Dietas enterais													
2.4. Gases Medicinais													
3. Serviços terceirizados													
3.1. Limpeza e asseio													

3.2. Nutrição e dietética													
3.3. Lavanderia													
3.4. CME													
3.5. Manutenção de equipamentos													
3.7. Outros (especificar)													
4. Seguros/Impostos/Taxas													
4.1. Seguros (Imóvel e automóvel)													
4.2. Impostos/Taxas													
5. Gerais													
5.1. Telefonia/Internet													
5.3. Energia Elétrica													
5.4. Água e esgoto													
5.5. Locação de veículos (exceto ambulância)													
5.6. Outras Despesas Gerais (especificar)													
6. Depreciação													
7. Prestação de Serviços de Terceiros													
7.1. Assistenciais													
7.1.1. Pessoa Jurídica													
7.1.2. Pessoa Física													
7.1.3. Cooperativa													
7.1.4. SADT e gosometria													
7.2. Administrativos													
7.2.1. Pessoa Jurídica													
7.2.2. Pessoa Física													
7.2.3. Cooperativa													
8. Custos indiretos													
8.1. Material de expediente													
8.2. Transporte de pacientes													
8.3. Manutenção predial													
8.4. Faturamento e auditoria													
8.5. Gerador de energia elétrica exclusivo													
8.6. TI													
8.7. Jurídico													
8.8. Educação Continuada													
8.9. Assessoria de Comunicação													

8.10. Contabilidade													
8.11. Segurança e vigilância													
8.12. SCIH													
8.13. OPM não SUS													
8.14. Locação de equipamento hospitalar/info/outros													
8.13. Resíduos hospitalares													
8.14. Outros (especificar)													
TOTAL DE DESPESAS OPERACIONAIS = (a)													
DESPESAS NÃO OPERACIONAIS (c)													
1. Reformas													
2. Obras													
3. Móveis													
4. Equipamentos													
TOTAL DE DESPESAS NÃO OPERACIONAIS = (b)													
TOTAL DE DESPESAS = (a)+(b)													
TOTAL DE RECEITAS = (a)													
RESULTADO: DÉFICIT/SUPERÁVIT = (a)-(b)-(c)													

2. A planilha deverá ser digitada em papel timbrado da entidade, assinada e carimbada pelo representante legal.

3. O final deverá ser feito a proposta financeira com os seguintes termos:

“A organização social XXXX propõem gerenciar e operacionalizar a unidade de saúde XXX pelo valor global anual de R\$ XXX (XXXXX- valor por extenso), e valor mensal de R\$ XXXX (XXXX valor por extenso).”.

4. Havendo divergência entre o valor numérico e o valor por extenso, prevalecerá o valor por extenso.